CartoAgri, convention collective

Coopératives agricoles laitières, Ain (01)

IDCC 7004. Texte national consolidé et accords territoriaux du département

Texte	Convention collective nationale des coopératives agricoles laitières du 7 juin 1984. Etendue par arrêté du 19 novembre 1984 JONC 30 novembre 1984.
IDCC	7004
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	137 dont 9 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635700

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Texte de base consolidé

Accords territoriaux : Ain (01) 7 textes

Accords et avenants nationaux en vigueur 26 textes

Salaires : dernier texte publié 11 janvier 2024

Avenants intégrés au texte consolidé 1 textes

Les accords territoriaux complètent ou adaptent la convention nationale pour ce département ; en cas de doute, reportez-vous aux textes officiels.

> **Textes plus récents, pas encore dans la base KALI**
>
> Pas encore intégrés à la base officielle des conventions collectives, ils ne sont pas reproduits ici. Ceux que la recherche de CartoAgri a trouvés ont été contrôlés sur leur source. Quand l'avis ou l'arrêté d'extension est paru au Journal officiel, il est indiqué. Tant que l'arrêté n'est pas paru, le texte n'est pas obligatoire pour tous les employeurs du champ : il ne lie que les signataires et les adhérents des organisations signataires, et seulement si son entrée en vigueur ne dépend pas de l'extension.
>
> **Avenant n° 100 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires, 22 janvier 2026**
>
> Extension : avis d'extension, Journal officiel du 8 août 2026 ; arrêté d'extension du 2 septembre 2026, Journal officiel du 5 septembre 2026 ; texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2026/31
>
> **Avenant n° 101 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires, 22 janvier 2026**
>
> Extension : avis d'extension, Journal officiel du 3 septembre 2026 ; arrêté d'extension pas encore paru
>
> **Avenant n° 102 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires, 22 janvier 2026**
>
> Extension : avis d'extension, Journal officiel du 3 septembre 2026 ; arrêté d'extension pas encore paru

Texte de base consolidé

Convention collective nationale des coopératives agricoles laitières du 7 juin 1984. Etendue par arrêté du 19 novembre 1984 JONC 30 novembre 1984.

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 1984 Légifrance

I. - Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

La présente convention a pour objet de régler sur l'ensemble du territoire métropolitain les rapports entre employeurs et salariés des coopératives laitières et unions de coopératives laitières ainsi que des sociétés d'intérêt collectif agricole laitières (S I C A) dont l'activité professionnelle relève des numéros :

15-5A Fabrication de lait liquide et de produits frais,

15-5B Fabrication de beurre,

15-5C Fabrication de fromages,

15-5D Fabrication d'autres produits laitiers,

15-8T Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques (fabrication de lait pour nourrissons),

60-2L Collecte du lait à la ferme,

de la nomenclature d'activité française (N A F) résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

des nomenclatures d'activité.

Elle s'applique également aux sociétés filiales visées à l'article 1144 (7°) du code rural, dont l'activité professionnelle relève des numéros 15-5A, 15-5B, 15-5C, 15-5D, 15-8T, 60-2L de la nomenclature visée à l'article 1er.

Sont exclus de son champ d'application les directeurs, directeurs-adjoints et sous-directeurs auxquels s'applique l'accord paritaire national concernant le contrat de travail des directeurs, directeurs-adjoints et sous-directeurs de coopératives agricoles et de S I C A du 21 octobre 1975.

Avantages acquis

Article 2

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis individuellement, par catégorie ou par entreprise, antérieurement à la signature de la présente convention.

Durée, dénonciation et révision

Article 3

La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois au moins avant la date de son expiration.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La demande de révision doit être adressée aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus

rapides, d'une commission paritaire. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables suivant la demande de révision. Dans ce dernier cas, la convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

Avenants locaux

Article 4

Des avenants régionaux, départementaux, locaux ou d'établissement compléteront les dispositions de la présente convention selon les circonstances particulières en prévoyant notamment une prime de double ramassage et également des primes et indemnités diverses (vacances, fin d'année, maladie, mariage, naissance, etc.).

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 5

1. Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la coopération laitière est mise en place.

Elle se substitue à la commission paritaire nationale et à la commission d'interprétation prévues par les dispositions de la CCN CL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN CL.

2. Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de la coopération laitière et, plus largement, au sein de la transformation laitière avec la CPPNI de l'industrie laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNCL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNCL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;

- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

- CPPNI-Coopérationlaitière@atla.asso.fr ;

- CPPNI de la coopération laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris.

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la direction générale du travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail.

3. Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 11 de la CCN CL.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de l'industrie laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches ;

- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 82 de la CCN CL.

4. Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNCL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNCL.

La CPPNI est présidée par le collège employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission.

Négociation annuelle sur les salaires dans la branche révision des classifications

Article 6

La commission paritaire a un rôle général de négociation de la convention collective. En outre, et conformément à l'article L. 132-12 du code du travail et suivant la procédure instituée par cet article, la commission paritaire se réunit, au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

II. - Droit syndical et liberté d'opinion

Liberté syndicale

Article 7

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques et philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, les mesures de discipline ou de congédiement (1).

Les employeurs reconnaissent que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprises. La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel

celle-ci adhère, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la direction de l'entreprise.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Au contraire, l'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en oeuvre des dispositions prévues ci-dessous.
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Droit syndical

Article 8

1° Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel. En cas de licenciement l'avis préalable du comité d'entreprise est requis. En outre, s'applique la procédure visée à l'article L. 412-18 du code du travail.

2° Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il participe de plein droit à la détermination contractuelle des structure et montant des salaires.

Il assiste les membres du comité d'entreprise, les délégués aux commissions paritaires et aux conseils de discipline dans l'exercice de leurs fonctions. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat. Il reçoit communication du document visé à l'article 32.

Sans préjudice de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un délégué syndical de leur organisation.

3° Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont notamment :

a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise.

b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise.

) Le libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur.

d) Le contenu des affiches, tracts et publications visés aux paragraphes b et c ci-dessus suit les règles de l'article L. 412-8, alinéa 5, du code du travail.

e) La mise à disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local approprié.

f) Le droit de se réunir mensuellement dans les conditions prévues par l'article L. 412-10 du code du travail.

Tous les deux mois, cette réunion sera, à concurrence d'une heure, prise sur le temps de travail et payée comme tel, après accord préalable sur les date et heure.

g) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Le délégué désigné par la section d'entreprise dispose d'autant de fois quatre heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de quinze heures par mois (vingt heures dans le cas d'entreprises de plus de cinq cents salariés).

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale.

Il n'y a pas cumul entre heures de délégation dans les entreprises de moins de cinquante salariés lorsque le délégué syndical est en même temps délégué du personnel.

h) Dans les cas où, en application de l'article L. 412-11, alinéa 3, du code du travail, une organisation syndicale aurait la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire, celui-ci disposera des heures de délégation prévues à l'article L. 412-20, alinéa 1, du code du travail.

i) Dans les cas où, en application de l'article L. 412-12 du code du travail, une organisation syndicale désignerait un délégué syndical central d'entreprise, celui-ci disposera des heures de délégation prévues à l'article L. 412-20, alinéa 3, du code du travail.

j) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au comité d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation.

Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

4° Le salarié, désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, ou une fonction syndicale statutaire, bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels.

Le temps de travail perdu sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel par l'employeur pour la participation aux réunions nationales dans les limites fixées à l'article 11 ci-dessous.

5° Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés, en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de trois ans renouvelable. Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

6° Le congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 451-1 et suivants du code du travail) du délégué syndical est rémunéré par le comité d'entreprise ou par la commission d'oeuvres sociales ou, à défaut, par l'employeur.

7° Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

8° Le délégué syndical peut se faire assister d'un représentant syndical professionnel ou interprofessionnel extérieur à l'entreprise. La direction devra en être préalablement informée.

9° a) A l'issue de sa désignation, ainsi qu'au cours de son mandat, le délégué syndical bénéficie, sur sa demande, d'un entretien individuel avec sa hiérarchie afin d'examiner sa situation personnelle.

b) Lors de ces entretiens, le délégué syndical peut se faire assister, s'il le souhaite, d'une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

c) Les entretiens font chacun l'objet d'un relevé de conclusions dans lequel sont consignées les éventuelles observations du délégué et qui doit être signé par les deux parties.

d) En cours de mandat, le délégué syndical a accès aux actions de formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés.

e) A l'issue de son mandat, le délégué peut bénéficier, si nécessaire, d'une formation professionnelle.

Négociation annuelle des salaires

Article 9

Les coopératives laitières dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, sont tenues d'engager, une fois par an, la négociation visée à l'article L. 132-27 du code du travail. La procédure de la négociation se déroulera conformément aux articles L. 132-28 et L. 132-29 du code du travail ainsi qu'à l'article 29-d de la présente convention.

Bases de rémunération

Article 10

Dès que l'augmentation des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE dépasse 5 p. 100 (l'indice de référence étant celui des 295 articles), la commission est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin afin d'étudier une modification des bases de rémunération. *Chaque augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti ou de la rémunération sociale minima entraîne la même réunion* (1).

(1) Phrase non étendue.

Indemnisation des salariés participant aux négociations

Article 11

Les salariés des sociétés coopératives laitières visées à l'article 1er de la convention collective des coopératives laitières, assistant aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sont indemnisés des frais exposés aux conditions et limites suivantes :

1° Quatre salariés par fédération signataire ou adhérente de ladite convention, ceux-ci devant appartenir à trois sociétés différentes.

2° Les frais de transport engagés par ceux-ci pour se rendre à la réunion seront remboursés par l'employeur forfaitairement sur la base du tarif de 2e classe de la S N C F.

3° Il sera remboursé un repas pour les séances commencées le matin et se terminant au plus tard à 19 heures, deux repas pour ces mêmes séances se terminant après 19 heures. Dans l'hypothèse où ces réunions se termineraient après 20 heures et en cas d'absence de moyens de transport après l'heure de leur clôture, une nuit d'hôtel est également remboursée. Les remboursements des frais de repas et d'hôtel s'effectueront sur une base forfaitaire.

4° La commission paritaire fixe tous les deux ans le forfait de remboursement des frais de séjour.

Pour obtenir cette indemnisation de leur employeur, les salariés devront produire une attestation visée par le président et le secrétaire de la commission à laquelle ils ont assisté.

Les salariés assistant aux réunions visées à l'article 82 de la présente convention collective nationale sont indemnisés dans les limites prévues par cet article et selon les modalités et dans les conditions prévues aux alinéas 1er, 2, 3 et 4 ci-dessus.

Lorsque la commission de conciliation se réunit en application de l'article 15 de la présente convention, les délégués de l'entreprise concernée seront pris en charge par l'employeur tant en ce qui concerne les frais de déplacement et de séjour exposés que le temps de travail perdu qui sera considéré comme temps de travail effectif. Cette prise en charge sera réalisée sur les bases ci-dessus, dans la limite de deux délégués par organisation syndicale existant dans l'entreprise, signataire ou adhérente de la convention collective nationale.

Droit de grève

Article 12

Sauf en cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Panneau d'affichage syndical

Article 13

Un panneau d'affichage apposé à l'intérieur de l'établissement, près de l'entrée ou de la sortie du personnel, est réservé aux communications syndicales selon la procédure prévue à l'article L. 412-8 du code du travail.

III. - Conciliation et arbitrage

Commission de conciliation

Article 14

Une commission de conciliation est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs de travail.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leur suppléant sont désignés par leur organisation syndicale respective. La présidence, limitée à un an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur.

Procédure de règlement des conflits collectifs

Article 15

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes s'engagent à respecter, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de l'accord d'établissement, préalablement à toute grève, la procédure obligatoire de conciliation suivante :

- les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de la coopérative. Le conseil d'administration ou tout autre organisme, mandaté à cet effet, dispose d'un délai de huit jours francs pour procéder à l'examen et faire connaître son avis ;

- en l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de dix jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception ;

- à défaut d'acceptation de la recommandation de la commission de conciliation, les parties reprendront leur liberté.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation, et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission de conciliation est communiqué au ministre de l'agriculture.

Si, au niveau de la commission de conciliation, la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de la Ville de Paris.

La commission de conciliation peut déléguer ses pouvoirs à des commissions régionales ou départementales. Un règlement intérieur annexé à la convention précisera le fonctionnement de la commission de conciliation.

Le règlement intérieur de la commission de conciliation fonctionnant en conciliation fait l'objet de l'annexe IV ajoutée à la présente convention.

Pour les autres catégories de situations, le droit de grève reste absolu et inconditionnel.

Arbitrage

Article 16

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la médiation. S'il n'est pas réglé à ce niveau, et après accord entre les parties directement intéressées au conflit, celui-ci pourra être soumis à l'arbitrage.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

IV. - Délégués du personnel

Article 17 Champ d'application

Dans chaque coopérative occupant plus de dix salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 423-1 et R. 423-1 du code du travail.

Dans les coopératives dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6,1 délégué du personnel peut être élu, si 2 salariés au moins en font la demande.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation d'un comité d'entreprise, les délégués assureront les responsabilités en matière de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément à l'article L. 236-1, alinéa 4 du code du travail.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les attributions visées à l'article L. 422-3 et 4 du code du travail, dans les conditions et limites prévues à ces articles.

V. - Comités d'entreprise

Champ d'application

Article 18

En application de l'article L. 431-1 du code du travail, des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les coopératives et S. I. C. A. laitières occupant au moins 50 salariés.

Membres élus

Article 19

Le nombre des membres élus est fixé par l'article R. 433-1 du code du travail.

Fonctionnement - Dispositions communes

Article 20

Pour les coopératives, unions de coopératives et S I C A, quelle que soit leur forme juridique, il est fait application des règles légales de fonctionnement, sous réserve des dispositions conventionnelles spécifiques.

Le comité finance la formation économique et sociale des salariés des coopératives, unions de coopératives et S I C A.

Le temps passé en formation économique par les membres élus titulaires dans le cadre de l'article L. 434-10 du code du travail sera pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.

Formation à la formation professionnelle

Article 20-1 (1)

Les membres du comité d'entreprise ou des commissions formation bénéficient d'une formation minimum relative à l'appréhension du dossier formation professionnelle.

Les entreprises assurent une formation minimum relative à l'appréhension du dossier formation professionnelle aux membres du comité d'entreprise ou des commissions formation.

Les conditions de cette formation sont déterminées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, elles seront déterminées comme suit :

La formation sera d'une durée de deux jours. En bénéficient :

- deux élus du comité d'entreprise par mandat de comité d'entreprise dans les entreprises de 50 à 200 salariés ;

- quatre membres de la commission formation par mandat de comité d'entreprise dans les entreprises de 200 salariés ou plus.

La formation est dispensée soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur désigné paritairement.
(1) Le présent article est créé pour l'application de l'accord du 28 juin 1989 "Poursuivre le développement d'une politique de formation ambitieuse dans les coopératives laitières". Les parties conviennent, pour sa mise en oeuvre et son interprétation, de se référer audit accord.

Fonctionnement - Dispositions conventionnelles spécifiques

Article 21

1. Conseil d'administration et conseil de survaillance :

Assistent avec voix consultative, 2 membres (1 représentant du collège cadres et agents de maîtrise et 1 représentant du collège ouvriers et employés) à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon les cas.

Dans les coopératives où, en application de l'article L. 433-2 du code du travail, il est constitué 3 collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à 4 membres dont 2 appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le 3e à la catégorie de la maîtrise et le 4e à la catégorie des ingénieurs chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

La délégation du personnel peut soumettre les voeux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance lequel doit donner un avis motivé sur ces voeux.

Tous les documents adressés aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon les cas, doivent l'être également aux représentants salariés préalablement à la réunion du conseil.

2. Communication de documents :

Seront communiqués aux membres du comité avant l'assemblée générale le compte de profits et pertes, le bilan annuel, le compte d'exploitation et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des sociétaires de la coopérative, de l'union de coopératives ou de la S. I. C. A.

3. Convocation des commissaires aux comptes :

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents, ainsi que sur la situation financière de l'entreprise, et formuler toutes observations utiles, qui sont obligatoirement transmises au conseil d'administration.

4. Expert-comptable :

Conformément à l'article L. 434-6 du code du travail, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable

de son choix, rémunéré par l'entreprise, et dans les cas prévus audit article.

Ressources

Article 22

Les ressources du comité d'entreprise sont constituées notamment :

-par une contribution de la coopérative, de l'union ou de la S I C A, dont le montant global est déterminé par l'établissement du budget annuel du comité et qui, en tout état de cause, ne pourra être inférieur à 1 p. 100 de la masse des salaires bruts, au titre des activités sociales et culturelles, sans préjudice de l'article L. 432-9 du code du travail ;

-par une contribution de 0,2 p. 100 de la masse des salaires bruts dans les conditions et limites fixées à l'article L. 434-8 du code du travail.

Le versement de ces contributions sera mensuel, sauf accord différent dans les entreprises.

Heures de délégation

Article 23

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Protection

Article 24

Chaque délégué continuera de travailler dans son emploi. Son horaire de travail ne pourra être différent.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel, ni à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer des sanctions ni être motif à changement injustifié de service.

Tout licenciement envisagé d'un membre élu du comité, titulaire ou suppléant, devra obligatoirement être soumis à la procédure prévue par l'article L. 436-1 du code du travail.

Règlement intérieur - Secret professionnel

Article 25

a) Dans toute coopérative ou union de coopératives où sera constitué un comité d'entreprise, il devra être procédé obligatoirement à l'élaboration d'un règlement intérieur organisant son fonctionnement.

b) Les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

VI. - Commissions d'oeuvres sociales

Institution - Objet - Financement

Article 26

Dans les coopératives, unions de coopératives et S I C A où sont occupés habituellement plus de 10 salariés et employant moins de 50 salariés, il est institué une commission des oeuvres sociales pour le personnel.

Les oeuvres sociales comprises dans les attributions de cette commission sont celles visés à l'article R. 432-2 du code du travail.

Cette commission finance la formation économique et sociale des salariés de la coopérative.

Cette commission est composée des délégués du personnel existant dans l'entreprise et d'un nombre égal de représentants désignés par le conseil d'administration, la présidence étant assurée alternativement par l'une ou l'autre des parties.

Le fonctionnement de cette commission fera l'objet d'un règlement intérieur.

La participation de la coopérative au financement de la commission des oeuvres sociales ne pourra être inférieure à 1 p. 100 de la masse globale des salaires bruts.

VII. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et son financement

Article 27

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le nombre de journées de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est fixé à 5 au maximum.

Le coût de cette formation, ainsi que le maintien du salaire, est pris en charge par l'employeur dans la limite de 1 salarié par an et par établissement, pour les établissements de 50 à 99 salariés, et de 2 salariés par an et par établissement, pour les établissements de 100 à 299 salariés.

Toutefois, cette prise en charge est liée à l'accord entre l'employeur et les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur le choix de l'organisme de formation.

VIII. - Salaires et accessoires du salaire

Classification professionnelle

Article 28

La classification professionnelle des emplois des entreprises visées à l'article 1er de la présente convention collective nationale est déterminée par l'annexe III à ladite convention.

Bases minima de rémunération

Article 29

1. Rémunérations annuelles minimales

Le barème des rémunérations annuelles minimales (RAM) fait l'objet de l'annexe I de la présente convention, qui en indique le montant brut.

a) Champ d'application.

Le barème des rémunérations annuelles minimales s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er de l'annexe VII de la présente convention, selon que ceux-ci comptent ou non au moins un an d'ancienneté.

b) Définition.

Les rémunérations annuelles minimales conventionnelles sont établies en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

La RAM s'apprécie dans le cadre de l'année civile, pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Elle comprend tous les éléments bruts de la rémunération du salarié, y compris les avantages en nature, quelles qu'en soient la forme et la périodicité, passibles des cotisations de la mutualité sociale agricole, à l'exception :

- des sommes constituant des remboursements de frais exclues de l'assiette des cotisations de mutualité sociale

agricole ;

- des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, tel que prévu par la réglementation, et ne présentant pas le caractère de salaire ;

- de la prime d'ancienneté aux taux et conditions prévus par la présente convention collective ;

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires calculées conformément à la réglementation en vigueur ;

- des majorations conventionnelles pour contraintes telles que définies à l'article 35, alinéas 2 et 3, et à l'article 35 bis, alinéas 1 et 2 de la présente convention ;

- des majorations conventionnelles résultant des réductions d'horaires telles que définies à l'article 33 de la présente convention.

c) Mise en oeuvre de la RAM.

Au moment d'effectuer la paye du mois de décembre, est comparé à la RAM le total des rémunérations brutes perçues par l'intéressé à l'exception des sommes indiquées ci-dessus.

Pour cette comparaison sera prise en compte la moyenne pondérée des valeurs successives de la RAM au cours de l'année.

Le salarié quittant son entreprise au cours de l'année bénéficie de la RAM au prorata de son temps de présence. Dans cette hypothèse, le montant de la RAM à prendre en considération résultera de la moyenne pondérée des valeurs successives de la RAM résultant des augmentations intervenues jusqu'à son départ.

Lorsque, pour tout autre motif, le salarié n'a pas travaillé toute l'année (suspension du contrat, chômage partiel, etc.), devra être comparée la RAM pro rata temporis avec le salaire pro rata temporis tel que défini au b ci-dessus, auquel s'ajoute tout ce qui est versé pendant le temps d'absence au titre d'avantages supérieurs à la convention collective nationale, aux accords interprofessionnels nationaux et éventuellement à la réglementation en vigueur.

Pour les salariés effectuant un horaire hebdomadaire moyen inférieur à l'horaire collectif de référence pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, la RAM sera calculée pro rata temporis.

Si cette comparaison fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la RAM, le compte sera apuré par le versement par l'employeur d'un complément. Justification détaillée en sera donnée aux intéressés sur leur demande.

d) Négociation annuelle.

La négociation annuelle des salaires effectifs prévue par l'article L. 2242-1 (ancien art. L. 132-27) du code du travail sera élargie à la fixation, pour l'année, des éléments propres à l'entreprise ou à l'établissement non pris en compte pour l'application de la rémunération annuelle minimale.

L'accord conclu dans ce cadre précisera en outre le taux d'augmentation annuel des grilles nationales de RAM au-delà duquel les éléments exclus redeviendront pris en compte.

Si, au terme des négociations, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord conforme à l'article L. 2242-3 (ancien art. L. 132-29) du code du travail, dans lequel l'employeur mentionnera les mesures qu'il compte appliquer unilatéralement. (1)

2. Salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels fait l'objet de l'annexe I ter de la présente convention, qui en indique le montant brut.

a) Champ d'application

Le barème des salaires minima mensuels s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er de l'annexe VII de la présente convention.

Les salaires minima mensuels conventionnels sont établis en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

b) Définition

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Les salaires minima mensuels s'apprécient pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

3. Emplois multiples

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de niveaux différents, cette polyvalence doit être prise en compte :

Lorsque le salarié occupe plus de 50 % de son temps de travail dans l'emploi relevant du niveau le plus élevé, son positionnement est fixé à l'échelon 2 de ce niveau, lui garantissant ainsi la rémunération correspondante. Lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'occupation minimale visée au présent paragraphe, il bénéficiera des dispositions du point 4 ci-dessous.

4. Remplacement

Lorsqu'un salarié est appelé à remplacer temporairement un salarié occupant un emploi de niveau supérieur, il bénéficiera de la différence entre son salaire de base et celui de l'échelon 2 du niveau de l'emploi supérieur, pour le temps où il occupe cet emploi et dans la mesure où il remplit les missions principales de cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper temporairement un emploi relevant d'un niveau inférieur à son emploi, son positionnement dans la classification ainsi que la rémunération correspondante lui sont garantis.

(1) le dernier alinéa du d du 1 de l'article 29 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2242-4 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2017-art. 1)

Rémunération mensuelle

Article 30

1° Les salariés des entreprises visés à l'article 1er de l'annexe VII de la présente convention perçoivent une rémunération mensuelle, qui, pour un horaire de travail hebdomadaire déterminé et effectivement accompli, est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Cette rémunération mensuelle, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures, sera obtenue en multipliant le salaire horaire par 169 heures.

Tout dépassement de cet horaire hebdomadaire donne lieu au paiement d'une rémunération supplémentaire correspondant aux heures effectuées au-dessus de trente-neuf heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi.

2° La rémunération mensuelle des travailleurs postés en continu visés à l'article 31 b de la présente convention ne pourra être inférieure, sur la base d'un horaire hebdomadaire de trente-huit heures, au produit du taux horaire minimum afférent à leur coefficient par 169 heures.

Tout dépassement de cet horaire donne lieu au paiement d'une rémunération supplémentaire correspondant aux heures effectuées au-dessus de cet horaire hebdomadaire moyen de trente-huit heures représenté par le quotient du nombre d'heures du cycle sur le nombre de semaines entrant dans ce cycle.

3° Lorsque l'horaire de travail de trente-neuf heures n'est pas accompli, du fait du salarié, sauf absence autorisée, la rémunération mensuelle subit un abattement égal au nombre d'heures de travail non effectuées, soit 1/169 par heure non effectuée.

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées, du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée, ne donneront lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois, l'employeur pourra affecter le salarié à un autre poste.

De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subira, de ce fait, aucune réduction de salaire.

4° La rémunération prévue sur cent soixante-neuf heures ne subit aucun abattement dans les conditions prévues à l'article 3 de l'annexe II (1).

5° Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande.

6° Les dispositions du présent article étant basées sur une durée du travail de 39 heures par semaine, les accords d'entreprises ou d'établissements qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 devront prévoir les modalités et le niveau de la compensation, ainsi que leur incidence sur la rémunération mensuelle et les taux horaires, dans l'esprit de l'accord du 18 juillet 1996.
(1) Il s'agit de l'article 3 du décret du 24 mai 1947 (voir cette annexe II).

Durée du travail

Article 31

a) Durée hebdomadaire de travail.

La durée légale habdomadaire du travail pour tous les salariés est fixée à trente-neuf heures.

Pour l'application de ce principe, les parties en présence décident conventionnellement de se référer aux dispositions du décret n° 47-920 du 24 mai 1947 dont l'adaptation aux conditions locales peut faire l'objet d'avenants d'établissement.

Toutefois, la rémunération des heures de dérogation prévues par le décret du 24 mai 1947 est effectuée conformément aux dispositions de la loi du 25 février 1946.

Les heures d'équivalence sont supprimées à compter du 1er janvier 1983.

b) Durée hebdomadaire du travail pour les salariés travaillant en continu.

Sont considérés, pour l'application du présent article, comme travailleurs postés en continu, ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation vingt-quatre heures sur vingt-quatre sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

La durée du travial des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives, selon un cycle continu devra descendre en moyenne sur une année jusqu'à trente-cinq heures hebdomadaires de travail effectif (tel que défini par le code rural) par accord d'entreprise ou d'établissement. Par dérogation à l'article 30.2, cet accord devra obligatoirement prévoir les modalités financières de cette réduction du temps de travail.

Cette mesure ne se cumulera pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet et portant sur la même période.

c) Fourchette d'horaire :

La durée légale hebdomadaire s'entend comme une moyenne annuelle. Elle pourra donc varier au cours de chaque année, par entreprise, par établissement, par service ou atelier, pour se situer à certaines périodes de l'année en-dessous de l'horaire légal et à d'autres périodes de l'année au-dessus de l'horaire légal.

Cette possibilité devra permettre la limitation du recours au travail intérimaire.

L'amplitude de cette fourchette horaire sera déterminée dans chaque entreprise ou établissement dans le cadre de la programmation indicative visée ci-après.

La modulation d'horaire inscrite à l'intérieur de cette fourchette nécessitera l'obligation d'effectuer des heures comprises entre l'horaire légal et l'horaire maximal autorisé.

Tout dépassement de l'horaire légal, dans le cadre de cette modulation, donnera lieu à une récupération des heures effectuées, cette récupération étant augmentée de 25 p. 100 ou 50 p. 100 selon qu'il s'agit d'heures effectuées au-delà de trente-neur heures ou de quarante-sept heures au cours d'une semaine.

Toutefois, les entreprises pourront instaurer des dispositions différentes de celles prévues ci-dessus par accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation représentative dans l'entreprise, après avis favorable du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel. Ces dispositions différentes pourront remplacer la récupération de 25 p. 100 ou 50 p. 100 par le paiement d'une majoration équivalente.

Dans ce dernier cas, et pour assurer une égalité de revenus aux personnes concernées, leur rémunération mensuelle leur sera, indépendamment du travail réellement effectué dans le cadre du présent article, payée sur la base de la durée légale.

Ainsi, sous réserve des dispositions de l'article 30,2° :

1° Lorsqu'un salarié effectuera des heures à l'intérieur de la fourchette ci-dessus, au-dessus de la durée légale, il ne percevra plus, ce mois-là, que la majoration légale afférente à ces heures, sauf à bénéficier d'une récupération équivalente à cette majoration.

2° Lorsqu'il effectuera des heures à l'intérieur de cette fourchette, en dessous de la durée légale, il sera rémunéré sur la base de la durée légale.

Un décompte des heures effectuées par chaque salarié devra donc être mis en place, de façon à pouvoir solder, le cas échéant, les différences constatées entre le travail réellement effectué et la moyenne annuelle légale.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités différentes, le crédit d'heures maximum pouvant être imputé à un salarié ne pourra dépasser 140 heures, sauf cas exceptionnel et après consultation du comité d'entreprise.

La période de modulation est l'année civile, sauf accord d'entreprise prévoyant une date différente. A défaut, l'employeur pourra également fixer une date différente, sous réserve de l'avis favorable du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel.

d) Régularisation annuelle.

Sauf en cas de départ du salarié, le compte de compensation positif ou négatif doit être apuré à la fin de chaque période de douze mois. *Le report éventuel est limité à un crédit de quarante heures ou un débit de quarante heures. Dans ce cas, l'employeur devra exposer, en le motivant, son projet par écrit au comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, aux délégués du personnel, dans un document envoyé une semaine au plus tard avant la réunion, sauf cas de nécessité (par exemple : commandes inopinées, incidents de fabrication ou de matériel, etc.). Ce projet doit être également communiqué aux délégués syndicaux*. (1)

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail (non compris le report prévu au 1er alinéa ci-dessus) excède en moyenne sur un an 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée doivent être rémunérées.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail (*non compris le report prévu au 1er alinéa ci-dessus*) (1) est inférieure en moyenne sur un an à 39 heures par semaine travaillée ou à la durée hebdomadaire convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures non travaillées, si elles ont déjà été payées, sont définitivement acquises aux salariés concernés.

e) Salariés n'ayant pas accompli la totalité de la période de modulation.

e1) Départ du salarié avant la fin de la période de modulation.

Le compte horaire individuel de l'intéressé devra être régularisé avant la fin du préavis, quel que soit l'horaire collectif en vigueur à cette époque. A défaut de régularisation, les heures excédentaires devront être payées selon les conditions légales et conventionnelles.

e2) Suspension du contrat de travail au cours de la période annuelle de modulation :

Le compte horaire individuel de l'intéressé devra être régularisé avant la fin de la période de modulation, quel que soit l'horaire collectif pratiqué. Le cas échéant, il sera fait application en fin d'année des dispositions du paragraphe d ci-dessus.

f) Chômage partiel.

En cas de recours au chômage partiel, il sera fait application des dispositions contenues au paragraphe 3.2 de la note de service de la délégation à l'emploi n° 28/82 du 31 mars 1982.

g) Programmation indicative.

Une programmation indicative de la répartition de la durée du travail, telle que prévue ci-dessus, sera déterminée tous les ans par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant dans le mois qui suit le début de chaque exercice social, après discussion et avis du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Cette programmation pourra contenir des fourchettes horaires hebdomadaires adaptées à chacune des catégories professionnelles ainsi que des dispositions spécifiques pour le personnel à temps partiel et sous contrat à durée déterminée. Elle pourra prévoir une répartition du travail sur quatre à six jours par semaine. Elle pourra être modifiée à tout moment suivant la procédure ci-dessus.

Dans tous les cas (établissement ou modification), cette programmation devra faire l'objet d'un document écrit, contenant un exposé des motifs qui sera en outre communiqué aux délégués syndicaux.

La récupéraiton des heures perdues prévue par le décret du 24 mai 1947 ne nécessitera pas de modification de cette programmation.

Le délai de prévenance est de trois jours calendaires.

h) Personnel d'encadrement.

Le présent article est applicable au personnel d'encadrement, sous réserve des dispositions prévues à l'article 3 de l'annexe V de la présente convention.

Le cas échéant, les modalités pratiques de mise en oeuvre sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec les représentants du personnel concerné.

i) Conditions de mise en oeuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle du travail est inférieure à celle résultant de la présente convention.

Les heures de travail effectuées entre la durée du travail pratiquée dans l'entreprise et celle qui résulte de l'application de la présente convention collective ne donneront pas lieu à majorations ou repos particuliers.

j) Accords d'entreprise ou d'établissements.

Des accords d'entreprise ou d'établissements peuvent prévoir, dans les conditions et limites fixées par les lois et règlements en vigueur, des dispositions différentes de celles prévues au paragraphe ci-dessus.

Ces accords prévoieront des contreparties qui devront être mesurables.

S'ils décident que certaines heures effectuées dans le cadre de la modulation ne donneront pas lieu au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1, 1er alinéa du code du travail relatif aux heures accomplies au-delà de quarante-deux heures, ni aux majorations de salaires fixées par l'article L. 212-5 du code cdu travail, ces contreparties pourront, par exemple, consister en :

-un repos d'une durée équivalente ;

-une réduction de la durée du travail ;

-un temps de formation indemnisé ;

-ou toute autre contrepartie équivalente.

Dans cette hypothèse, ils devront cependant obligatoirement décider de la diminution du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 34 de la présente convention, pour le fixer à soixante heures non récupérées lorsque la limite supérieure de la modulation sera inférieure à quarante deux heures, et à cinquante heures non récupérées lorsque cette limite dépassera quarante-deux heures.

Ces accords prévoieront également les conditions dans lesquelles un bilan annuel sera fait des contreparties négociées, et communiqué au comité d'entreprise ou aux sections syndicales.

Ces accords pourront faire l'objet d'une opposition de la part d'une ou plusieurs organisaitons syndicales dans les conditions et limites prévues à l'article L. 132-26 du code du travail.

k) Horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

Sans préjudice des dispositions de l'article 997 du code rural, dans les entreprises où, compte tenu en particulier du poids des investissements, l'interruption hebdomadaire de la marche des installations fait obstacle à la compétitivité, des horaires spéciaux réduits de fin de semaine pourront être institués.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 p. 100 par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration prévue à l'article 35 bis, 1er alinéa, de la présente convention, relative aux heures effectuées le dimanche.

(1) Mots exclus de l'extension.

Bilan annuel

Article 32

Avant le 30 avril de chaque année, le chef d'établissement ou son représentant présentera au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe, un bilan de l'année écoulée portant sur :

- la durée du travail ;

- l'utilisation des équipements et leur incidence sur l'emploi et les coûts ;

- le cas échéant, le travail de nuit des femmes.

Ce bilan, qui sera un document écrit, traitera notamment du nombre et des modalités d'utilisation des heures supplémentaires, de l'application de la programmation indicative et de la modulation des horaires, de l'absentéisme, des contrats d'intérim et des contrats à durée déterminée.

Il traitera également du nombre d'emplois créés au cours de l'année écoulée dans la coopérative ou la S I C A.

Il fera l'objet d'une discussion approfondie au sein du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe. Il sera communiqué aux délégués syndicaux en même temps qu'aux membres du comité d'établissement.

Réduction d'horaire

Article 33

La compensation financière résultant des réductions d'horaires dans les coopératives laitières, unions ou S I C A résultera d'un accord entre l'employeur et les délégués syndicaux ou, à défaut, les délégués du personnel.

Le niveau et les modalités de cette compensation pouront être fonction du volume de la réduction d'horaire, des mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail, de l'importance de la création d'emplois permanents, des niveaux de rémunération, ainsi qu'éventuellement de la nécessité d'éviter des licenciements pour cause économique.

Toutefois, si un accord n'a pu être conclu, la compensation financière résultant des diminutions d'horaires sera effectuée de la façon suivante :

a) Pour toutes les réductions d'horaire ayant pour effet de ramener la durée collective hebdomadaire du travail, dans les coopératives laitières, à quarante et une heures :

- compensation financière intégrale, mais 50 p. 100 de cette compensation seront à valoir sur les augmentations de salaires à venir.

b) Pour toutes les réductions d'horaire ayant pour effet de ramener la durée collective hebdomadaire du travail, dans les coopératives laitières, de quarante et une heures à quarante heures :

- compensation financière intégrale, mais 25 p. 100 de cette compensation seront à valoir sur les augmentations de salaires à venir.

c) Pour toutes les réductions d'horaire ayant pour effet de ramener la durée collective hebdomadaire du travail, dans les coopératives laitières, de quarante heures à trente-neuf heures :

- compensation financière intégrale, mais cette compensation dans la limite de la différence entre le salaire minimum conventionnel sans majoration, du coefficient de l'intéressé, et son salaire réel de base, sera à valoir sur les augmentations de salaires à venir.

Pour l'application de cette dernière disposition, le salaire réel de base s'entend du salaire servant de base au calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Contingent d'heures supplémentaires libres

Article 34

Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 993-2 du code rural est fixé à 140 heures récupérables en totalité, conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, cette récupération étant augmentée de 25 ou 50 p. 100 selon des cas, conformément à l'article 35.

Toutefois, les entreprises pourront instaurer des dispositions différentes de celles prévues ci-dessus par accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation représentative dans l'entreprise, après avis favorable du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel. Ces dispositions différentes prévoiront que sur le contingent de 140 heures supplémentaires, au moins 70 d'entre elles seront récupérées à 100 p. 100. Elles pourront également prévoir de remplacer la récupération de 25 ou 50 p. 100 visée à l'article 35 par le paiement d'une majoration équivalente.

Les modalités de récupération de ces heures supplémentaires et de leurs majorations feront l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut, elles seront récupérées selon la procédure prévue à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

En tout état de cause, en sus du contingent d'heures supplémentaires visées ci-dessus, l'employeur pourra exceptionnellement faire effectuer des heures supplémentaires, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, et après l'accord de l'inspecteur du travail. Ces heures supplémentaires seront payées et majorées conformément à la loi, sauf accord d'entreprise différent.

Récupération ou paiement des heures supplémentaires

Article 35

En application de l'article 34 ci-dessus, les parties conviennent que la récupération ou le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale sont majorés de :

- 25 p. 100 de la 40e à la 47e heure (à partir de la 39e heure pour les salariés affectés à des postes en continu) ;

- 50 p. 100 à partir de la 48e heure (à partir de la 47e heure pour les salariés affectés à des postes en continu).

Heures effectuées le dimanche, la nuit, les jours fériés légaux et le jour de repos normal

Article 35 bis

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés sont majorées de 100 p. 100.

Les heures de travail de nuit comprises entre 22 heures et 5 heures du matin sont majorées de 25 p. 100 quand elles correspondent à des travaux qui sont effectués tantôt de jour, tantôt de nuit.

Les salariés dont l'emploi comporte l'obligation de travailler seulement la nuit et dont les salaires sont fixés en tenant compte de cette obligation ne bénéficient pas de cette majoration.

Les heures effectuées exceptionnellement le jour de repos normal en cas de surcroît de travail sont majorées de 25 p. 100 s'il y a impossibilité absolue de récupération. Par ailleurs, cette récupération doit être prise dans le mois suivant la suppression de ce repos.

En cas de pluralité de majorations (heures supplémentaires, heures de nuit, etc.), il est convenu qu'elles s'ajoutent les unes aux autres, chacune étant assise sur le salaire de base.

Les entreprises peuvent déroger au paiement des heures prévues ci-dessus et leurs majorations en leur substituant l'octroi d'un repos compensateur équivalent en pourcentage temps. A défaut d'accord collectif, cette substitution doit être décidée par voie d'accord individuel conclu avec le personnel intéressé et sur demande de celui-ci. Dès qu'un ou plusieurs salariés formuleront une demande dans ce sens, l'employeur devra accepter au plus tard dans les trois mois à compter de la date à laquelle il aura été saisi. Cette acceptation vaudra pour toutes les heures majorées et pour une durée minimum d'un an.

Jours fériés

Article 36

Tout salarié d'une entreprise visée à l'article 1er de la présente convention bénéficiera du paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé par les catégories de personnel auxquelles il appartient. Lorsque le repos hebdomadaire est pris par roulement, le personnel se trouvant en repos hebdomadaire un jour férié bénéficiera du paiement de ce jour.

Toute absence irrégulière, à l'occasion de la dernière journée de travail du salarié précédant le jour férié ou de la journée de travail suivant immédiatement ce jour, entraînera la perte de cette prise en charge.

Le salarié appelé à travailler un jour férié bénéficiant de l'indemnisation visée au présent article se voit attribuer, en outre, s'il le demande, un repos compensateur non rémunéré.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Durée maximale du travail

Article 37

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder quarante-huit heures. La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut excéder quarante-six heures.

La durée journalière de travail maximale est fixée à dix heures.

En application du décret du 24 mai 1947, ces plafonds pourront être dépassés pendant le temps et dans les cas prévus par ce décret. *(1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 994 du code rural.

Développement du temps partiel

Article 37 bis

Les salariés qui le souhaitent peuvent demander à pratiquer des horaires de travail à temps partiel, selon les modalités prévues à l'article L. 212-4-2 du code du travail, ou à bénéficier de système de préretraite progressive dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'employeur devra s'efforcer de faire droit à cette demande. S'il ne peut l'accepter, il devra en informer le salarié par écrit et en motivant son refus.

Les modalités de mise en place du temps parties pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Sauf dans les cas prévus à l'article L. 322-4 du code du travail, ces accords prévoieront notamment le délai pendant lequel les salariés pourront demander et obtenir le retour au travail à temps plein.

Les entreprises ou établissements qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 proposeront aux salariés à temps partiel concernés par la réduction du temps de travail de choisir soit un retour à temps plein au nouvel horaire collectif avec la rémunération correspondante, soit la réduction de l'horaire à temps partiel au prorata de la baisse du temps de travail et de la compensation financière des salariés à temps plein.

Prime d'ancienneté

Article 38

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire réellement perçu est instituée aux taux suivants :

3 p. 100 de 5 à 10 ans ;

6 p. 100 de 10 à 15 ans ;

9 p. 100 au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est comptée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise, les périodes de maladie, accident du travail, mobilisation. chômage collectif, congé de maternité ne sont pas déduites.

Les périodes de travail dans l'entreprise antérieures à la dernière conclusion du contrat de travail seront prises en

considération pour le calcul de l'ancienneté de service à la condition que le départ ait été occasionné par un événement indépendant de la volonté des parties.

Les entreprises ou établissements qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 pourront, pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail, maintenir les primes d'ancienneté éventuellement acquises au niveau atteint en valeur absolue à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, et ne plus les faire évoluer. De même, les salariés concernés par la réduction du temps de travail ne bénéficiant pas à la date d'application de l'accord de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux recrutés ultérieurement pourront ne pas recevoir une telle prime.

Prime de fin d'année

Article 39

Une prime de fin d'année est instituée pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Elle est assise sur le douzième du salaire brut à l'exclusion :

- de l'indemnité de congés payés, lorsque ceux-ci n'ont pas été pris ;

- de la prime de fin d'année elle-même ;

- de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans les entreprises, ayant le même caractère (ou la même nature), quelles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition et sur lesquels elle s'impute ;

- des indemnités complémentaires de maladie.

Elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave.

Les modalités de répartition dans le temps peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Avantages en nature

Article 40

La valeur des avantages en nature (logement, nourriture...) est décomptée dans le cadre d'avenants régionaux ou locaux à la présente convention, ou accords d'établissement.

Les produits fabriqués dans la coopérative sont évalués au prix de rétrocession par la coopérative aux sociétés.

Les autres avantages sont évalués à leur prix normal d'achat.

Travaux pénibles

Article 41

Les éventuels travaux pénibles (notamment : travail en 3 × 8, en double équipe par alternance sans recouvrement supérieur à 15 minutes, ambiance thermique ou sonore atypique, utilisation de produits divers provoquant une gêne importante, gênes causées par le port d'équipement de protection) font prioritairement l'objet des dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à la prévention de la pénibilité et au bien-être au travail. Sont en particulier visées les dispositions de l'accord du 1er mars 2012 sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière, ainsi que celles concernant la mise en œuvre du compte de prévention de la pénibilité.

Le cas échéant, l'attribution de contreparties pour travaux pénibles fera l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement.

Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Article 41 bis

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, lorsque le port d'une tenue est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées sur le lieu de travail, ces opérations font l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une contrepartie effective au temps d'habillage et de déshabillage soit sous forme de repos, soit financière, conformément à la loi, au moins équivalente à la garantie conventionnelle, les salariés concernés bénéficieront d'une contrepartie conventionnelle annuelle de référence garantie, non proratisable pour les salariés travaillant en continu, en semi-continu ou à temps partiel.

La contrepartie annuelle au temps d'habillage et de déshabillage sera au moins égale à 97,57 € forfaitaires et pourra être exprimée en temps ou en argent ; elle sera, dans ce dernier cas, indexée sur l'évolution de la RAM.

Les mesures du présent article ne se cumuleront pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet ou portant sur la même période.

Salaires féminins

Article 42

A égalité de qualification professionnelle et, en cas de salaires au rendement, à égalité de rendement, les femmes doivent recevoir le même salaire que les hommes.

Salaires des jeunes

Article 43

Les jeunes salariés au-dessous de dix-huit ans sont soumis à la réglementation spécifique les concernant. Ils ne subiront de ce fait aucun abattement en matière de rémunération.

Handicapés

Article 44

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leur aptitude physique met dans une condition d'infériorité notoire par rapport aux salariés de même qualification professionnelle, il peut leur verser un salaire inférieur à celui perçu par ces derniers, après accord des délégués du personnel.

Sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires sur les travailleurs handicapés et les mutilés de guerre, la réduction effectuée sur le salaire des ouvriers à capacité professionnelle réduite ne peut être supérieure à 10 p. 100.

Retraite complémentaire

Article 45 (1)

Principe et choix

Les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale doivent adhérer à une caisse de retraite complémentaire et de prévoyance dont les cotisations et les prestations, y compris les reconstitutions de carrière, sont au moins équivalentes à celles du régime U.N.I.R.S.

Le choix de la caisse de retraite complémentaire résultera d'un vote secret à la majorité des suffrages valablement exprimés par le personnel visé au paragraphe ci-dessous. Pour les entreprises nouvelles, ledit choix devra intervenir

dans un délai de six mois à compter de leur mise en activité. L'affiliation du personnel interviendra cependant à dater de la mise en activité de l'entreprise ou de l'embauchage si celui-ci est postérieur à cette dernière.

Le président du conseil d'administration devra permettre que les informations qui pourront être fournies par chacune des institutions intéressées au premier alinéa du présent article soient portées à la connaissance du personnel par les voies légales et contractuelles habituelles.

Personnel visé

L'adhésion prévue au premier alinéa du présent article s'appliquera obligatoirement dans chaque entreprise à l'ensemble des salariés, à l'exception des V.R.P. multicartes.

Cotisations

Le montant global de la cotisation retraite (part patronale et salariale) doit être au moins égal à 4 p. 100 du salaire servant d'assiette pour le calcul de la taxe sur les salaires.

La cotisation patronale est au moins égale à 60 p. 100 du montant global de la cotisation, la cotisation salariale couvrant la différence.

Coordination

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à poursuivre auprès des institutions intéressées ci-dessus la réalisation d'une coordination étroite entre les régimes.

Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre à la retraite avant soixante-cinq ans, sans son accord, un salarié dont les ressources auxquelles il peut prétendre (total des retraites servies par les différents régimes y compris ceux de l'Etat) n'atteignent pas 65 p. 100 du dernier salaire d'activité servant de base au calcul de l'impôt sur le revenu ou, au minimum, 80 p. 100 du niveau mensuel du S.M.I.C. au moment de sa mise à la retraite.
(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6, L. 122-9 et suivants et R. 122-1 du code du travail.

Mutations technologiques

Les projets concernés

Article 45-1

Sont visés par la présente section tous projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et sur l'emploi, l'organisation générale du travail, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Information et consultation

Article 45-2

45.2.1. Définitions

Information : fournir les éléments relatifs aux changements technologiques envisagés, en vue d'éclairer le personnel sur les choix de l'entreprise et sur les conséquences économiques et sociales induites par ces nouvelles technologies.

Consultation : recueillir les avis et suggestions éventuels portant sur les conséquences de ces changements pour le personnel de l'entreprise, et notamment les effets sur son emploi et ses conditions de travail.
45.2.2. Information et consultation du comité d'entreprise

Avant toute décision définitive, le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté sur tous projets visés à

l'article 45-1.

Pour lui permettre de remplir son rôle et de formuler un avis dans les meilleures conditions, la direction de l'entreprise lui fournit, un mois avant la réunion de consultation, un document écrit exposant :

-les objectifs économiques et techniques auxquels répond le projet ;

-une présentation du matériel dont l'acquisition est projetée, ainsi qu'une estimation du coût ;

-les conséquences de ce nouveau matériel sur la processus de fabrication et/ ou de travail ;

-les effets prévisibles de ces nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisatin du travail, la formation, les conditions de travail et la qualification du personnel, l'hygiène et la sécurité.

En outre, dans les cas prévus par le présent texte, l'employeur communique également au comité d'entreprise un plan d'adaptation dont le contenu et la forme sont définis à l'article 8, paragraphe 1, troisième alinéa de la convention collective nationale du 30 juillet 1969, modifiée le 10 mai 1976 et le 11 décembre 1986 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole. Ce plan sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé, et périodiquement consulté, sur la mise en oeuvre de ce plan.

Par ailleurs, à la demande de son président ou de la majorité de ses membres, le comité d'entreprise pourra organiser une réunion préparatoire dans les trente jours précédant la réunion de consultation visée à l'alinéa 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera tenu régulièrement informé du déroulement de l'opération.
45.2.3. Information et consultation du CHSCT

Préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 45.2.2. ci-dessus, le chef d'entreprise doit consulter le CHSCT sur les effets prévisibles des nouvelles technologies, dont l'introduction est envisagée dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail du personnel.

A cet effet, les documents visés à l'article 45.2.2. ci-dessus sont également communiqués au CHSCT

L'avis du CHSCT est transmis, pour information, au comité d'entreprise avant la réunion au cours de laquelle il doit être consulté.
45.2.4. Information du personnel

Le chef d'entreprise ou d'établissement fera connaître au comité d'entreprise ou d'établissement les modalités d'information du personnel concerné par la projet.
45.2.5. Divers

Le délai entre la réunion de consultation du comité d'entreprise et la mise en oeuvre du plan d'investissement devra permettre au comité d'entreprise de se faire assister d'un expert en nouvelles technologies dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 du code du travail, si cela lui apparaît nécessaire.

L'employeur apportera une réponse motivée aux suggestions qui auront été émises, tant par le comité d'entreprise que par le CHSCT

Confidentialité

Article 45-3

Il appartient au chef d'entreprise de préciser quelles sont les informations qu'il considère comme confidentielles.

Formation professionnelle

Article 45-4

Les modifications des procédés et des méthodes de travail nécessitent, dans de nombreux cas, un effort de formation et postulent souvent une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base. Les entreprises en tiendront compte au moment d'établir leur plan de formaion ou de l'aménager et y attacheront une importance particulière afin de donner au personnel en place les connaissances nécessaires au maintien de son emploi et à la bonne marche de l'entreprise. Naturellement, l'effort de formation à réaliser sera plus ou moins important, selon les cas. Dans certaines entreprises où les mutations technologiques se préparent longtemps à l'avance, avec régularité. Dans la concertation, l'investissement formation sera naturellement intégré au plan de formaion habituel, et n'entraînera pas nécessairement une charge financière supplémentaire ponctuelle.

Il en ira différemment lorsque le projet d'introduction de nouvelles technologies sera réalisé rapidement, et que le personnel de l'entreprise n'y aura pas été préparé.

Sur tous ces points, le rôle de la commission formaion, lorsqu'elle existe, ou à défaut du comité d'entreprise, est à ce niveau essentiel.

les orientations figurant dans le rapport paritaire F N C L du 1er octobre 1987, intitulé "Formation professionnelle continue", trouvent ici toute leur valeur.

Les dispositions de l'accord tripartite du 16 octobre 1984 peuvent également trouver ici à s'appliquer pleinement. Enfin, la convention de développement de la formation professionnelle continue du 15 mars 1988 doit constituer un outil efficace, pour aider les entreprises à s'engager encore plus loin dans l'investissement formation.

IX. - Embauchage, suspension et résiliation du contrat de travail

Embauchage - Promotion

Article 46

La direction fait connaître à tout moment ses besoins de personnel aux sections syndicales de l'établissement. Dès qu'un emploi est pourvu, elle le signale auxdits responsables.

Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail écrit établi en double exemplaire, confirmant notamment la fonction et le positionnement dans la classification, la période d'essai, la rémunération mensuelle et l'horaire correspondant, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire éventuels, et la date d'effet. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période d'adaptation prévue pour le poste qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé, dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification professionnelle ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'adaptation devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé.

Epreuve préliminaire

Article 47

L'embauchage peut être subordonné à une épreuve professionnelle préalable. L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie fixé par la présente convention.

Période d'essai

Article 48

La durée de la période d'essai est fixée à :

- deux mois pour les ouvriers et employés ;

- pour les agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, voir article 5 de l'annexe V.

Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat avec préavis d'une journée pour les niveaux 1 ou 2, trois jours pour les niveaux 3,4 ou 5, sauf dispositions légales ou contractuelles plus favorables.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie dans les délais de préavis ci-dessus, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai, au maximum de même durée, s'ajoutant à la première. Dans ce cas, la durée de préavis est portée au minimum à trois jours.

La période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 (ancien article L. 122-3-3) du code du travail.

Sanctions

Article 49

Aucune sanction telle que définie à l'article L. 122-40 du code du travail ne peut être infligée aux salariés sans respect de la procédure visée aux articles L. 122-41 et suivants du code du travail.

Délai-congé

Article 50

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque est dans tous les cas, sauf faute grave, de :

- un mois pour les ouvriers et employés ;

- pour les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, voir article 11 de l'annexe V.

Cependant et conformément à la loi, la durée du préavis incombant à l'employeur sera de :

- deux mois après deux ans de présence, en application de l'article L. 1234-1 (ancien art. L. 122-6) du code du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du délai de prévenance dans les formes et conditions prévues à l'article L. 1243-2 (ancien art. L. 122-3-8) du code du travail.

En cas de licenciement, l'employeur devra respecter la procédure visée aux articles L. 1232-2 et suivants et L. 1233-11 et suivants (anciens art. L. 122-14 et suivants) du code du travail, dans les conditions et limites prévues par ces textes.

Absence pour recherche d'un nouvel emploi

Article 51

Le personnel intéressé visé à l'article 50 est autorisé, afin de rechercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter deux heures par jour pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un congédiement ou d'une démission.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des bureaux de placement. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

Les heures peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois. Ces heures d'absence sont rémunérées.

Toutefois, pour le personnel ouvrier, cette pratique est limitée à deux heures chaque jour durant quatre semaines.

Licenciement pour cause économique

Article 52

En cas de licenciement provoqué par une modification ou un ralentissement de l'activité de la coopérative, l'ordre de licenciement est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle après avoir utilisé les possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi.

Il est attribué à chaque salarié :

1° A titre de qualités professionnelles : un nombre de points évalué par l'employeur après consultation des délégués du personnel, allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié.

2° A titre de charges de famille : un point par personne à charge. A moins d'un accord différent sur ce point avec les représentants du personnel concerné (C.E. ou à défaut délégués du personnel), la prise en compte des charges de famille, et notamment celle des parents isolés, se fera par référence à la notion fiscale de personne à charge pour la détermination de l'impôt sur le revenu.

3° A titre d'ancienneté : un point par période complète de deux années de présence, étant entendu que les absences pour cause de maladie, accident du travail, service militaire et mobilisation comptent comme temps de présence.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chasue catégorie de salariés en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

A égalité de points, l'ordre de licenciement prendra en compte la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Indemnité de licenciement

Article 53 (1)

Une indemnité de licenciement distincte du préavis est instituée pour les salariés :

- licenciés avant l'âge normal de la retraite ;

- ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise ;

- congédiés sans faute grave de leur part.

Les trois conditions ci-dessus doivent être remplies simultanément, le défaut de l'une d'elles entraîne la non-application du présent article.

Cette indemnité sera de 1/10 du salaire mensuel par année d'ancienneté. Celle-ci sera majorée, à partir de dix ans d'ancienneté, de 1/15e de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire pris en considération sera le salaire sevant de base pour le calcul des congés payés ou la moyenne des trois derniers mois de salaire, la solution la plus avantageuse au salarié devra toujours être retenue.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Les dispositions de cet article ne se cumulent pas avec l'indemnité légale de licenciement, les indemnités conventionnelles de licenciement issues d'accords d'entreprise ou d'établissements, ainsi qu'avec l'indemnité de fin de carrière.
(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6, L. 122-9, L. 122-14 et suivants et R. 122-1 du code du travail.

Indemnité de fin de carrière

Article 54

Lors du départ en retraite intervenant à partir de soixante ans, il est alloué une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité du licenciement, calculée conformément aux dispositions de l'article 53 de la convention collective nationale, sans qu'elle puisse excéder deux mois et sous réserve des dispositions du dernier paragraphe de l'article 45 de la convention collective.

Cependant et conformément à la loi le montant de l'indemnité de départ en retraite ne pourra être inférieur à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, l'indemnité de fin de carrière sera égale à l'indemnité de licenciement, calculée conformément aux dispositions de l'article 53 de la présente convention.

Périodes militaires et service légal

Article 55 (1)

Si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

Lorsqu'il connaît sa date de libération du service militaire légal et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeauxdoit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi soit occupé par lui ou un emploi ressortissant a la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. Le temps consacré à l'accomplissement des obligations militaires est considéré comme temps de présence effectif dans l'entreprise, eu égard aux avantages que peut apporter aux salariés l'ancienneté de service.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'a pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.
(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-20 et R. 122-8 du code du travail.

Protection de la maternité et éducation des enfants

Article 56

Sans préjudice des articles L. 122-25 et suivants du code du travail, le salaire des femmes en état de grossesse, constaté médicalement, est maintenu en cas de changement de poste (provisoire) sur avis médical.

A partir du 5e mois de grossesse, les femmes doivent être autorisées à cesser leur travail, de telle façon qu'elles puissent quitter l'établissement avant l'ensemble du personnel.

Dispositions spécifiques concernant les parents d'enfants de moins de quinze ans

Article 57

La mère allaitant son enfant aura droit, pendant un an, à compter de l'accouchement, de s'absenter deux fois par jour, sans que le total de l'absence puisse dépasser la durée d'une heure.

La mère pourra obtenir un congé sans traitement de douze mois après l'accouchement pour élever son enfant. A l'issue de ce congé, elle sera assurée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où il devrait être fait application à son égard des règles sur le licenciement collectif (1).

L'intéressée devra faire connaître par écrit à son employeur six semaines avant la date de reprise du travail, sa décision de reprendre son emploi, de manière à ce que le ou la remplaçant(e) éventuel(le) ne perde pas son droit au délai de prévenance (1) .

En cas de maladie d'enfant de moins de quinze ans, la mère ou le père de famille sera autorisé à s'absenter pendant une durée qui, au cours d'une période de douze mois, ne pourra excéder un mois. Dans le cas où le père et la mère travailleraient simultanément dans la même entreprise, ce plafond d'un mois s'entendrait globalement pour le ménage.

(1) Alinéas non étendus.

Maladies et accidents

Article 58

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident, y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé dans les 48 heures, à laquelle sera joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

La durée de suspension du contrat de travail ne peut être supérieure à deux ans. Durant cette période, les intéressés ne peuvent être licenciés. Toutefois, pour une même maladie ou un même accident et pendant une période de dix années à partir de la première constatation, le total des congés ne pourra dépasser la durée de deux ans en cas de maladie ou accident. Passés ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être prononcé.

Les dispositions du présent article ne sont valables que pour les travailleurs ayant une ancienneté de deux années au jour de l'arrêt de travail, à l'exception de ceux dont la situation résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, s'appliquent les dispositions de l'article L. 122-32-2 du code du travail.

Absences pour maladie ou accident

Article 59

1° Le salarié qui, par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, aura dû cesser son travail, bénéficiera d'une allocation journalière à condition :

- de percevoir les indemnités journalières de la mutualité sociale agricole et des différentes caisses d'accident du travail, et sur présentation des feuilles de prestations ;

- d'avoir au moins :

- une année d'ancienneté dans l'entreprise pour les maladies et accidents ;

- un mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les accidents du travail et accidents de trajet assimilés à des accidents du travail.

L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail.

2° Les allocations journalières seront dues après une période de franchise de huit jours en cas de maladie ou d'accident. Elles sont dues dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail et de maladie professionnelle reconnue.

3° Les allocations journalières seront versées pendant cent quatre-vingts jours au maximum. Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement des allocations journalières que dans la limite comprise entre cent quatre-vingts jours et le nombre de jours indemnisés au cours de ces douze mois.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou de rechute reconnue comme telle par certificat médical.

4° Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la mutualité sociale agricole, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, des ressources équivalentes à 90 p. 100 du salaire brut de l'intéressé, calculé sur le salaire moyen des trois mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications. Ce taux est porté à 100 p. 100 en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident de travail.

En tout état de cause, ces allocations ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

5° Un acompte renouvelable peut être versé pendant trois mois aux salariés qui en font la demande. En cas de départ, pour quelque cause que ce soit, ces acomptes deviennent immédiatement exigibles.

Dans tous les autres cas, ces acomptes sont exigibles à six mois d'échéance de leur versement.
Clause de sauvegarde

L'indemnisation de la maladie se traduisant par un accroissement des charges de l'entreprise, il est institué une double clause de sauvegarde, afin de limiter les effets d'un accroissement de l'absentéisme au cours d'une période annuelle, et en cas d'une augmentation importante des absences à un moment donné à la suite d'une maladie de type épidémique.

a) Clause liée à l'absentéisme.

L'absentéisme est calculée par le rapport du nombre de jours d'absence, constaté au cours de l'année, pour la maladie, y compris les maladies professionnelles et accidents du travail, plafonné à cent quatre-vingts jours, à l'exclusion des absences découlant des congés légaux de maternité, au nombre de jours effectivement travaillés, y compris les congés payés :
X (nombre de jours d'absence)
Y (nombre de jours effectivement travaillés)
(X x 100)/(Y x 100)

L'indice de comparaison sera celui constaté par la moyenne du taux d'absentéisme obtenu par ce mode de calcul, au cours des années 1969, 1970 et 1971.

Tout accroissement de 10 p. 100 du taux d'absentéisme entraînera une diminution correspondante du taux d'indemnisation, après consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

Les parties conviennent de se rencontrer au niveau des entreprises, au cours du premier trimestre de chaque année pour les conditions de sa mise en oeuvre.

b) Clause liée à l'accroissement subit des absences.

Cette situation se détermine par le rapport du nombre de salariés absents pour maladie et accident, y compris les accidents de trajet et accidents de travail, à l'exclusion des absences dues aux longues maladies au-delà de cent quatre-vingts jours, et des absences de maternité, au nombre de salariés totaux :
A (nombre de salariés indemnisés)
B(nombre de salariés totaux)
(A x 100)/(B) Lorsque le pourcentage constaté pendant une période de dix jours se révélera supérieur à la moyenne des trois années précédentes, le taux d'indemnisation sera immédiatement diminué d'un pourcentage identique, jusqu'à ce que la situation se rétablisse au taux moyen.

Médecine du travail

Article 60

Les coopératives laitières et unions sont tenues d'adhérer pour l'ensemble de leur personnel à une section ou association paritaire de médecine du travail fonctionnant dans les conditions légales ou de créer un service autonome de médecine du travail dans les conditions prévues par le décret n° 82-397 du 11 mai 1982.
Visite médicale des chauffeurs

Le coût de la visite médicale prévue par les articles R. 127, R. 128 du code de la route concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire, catégories C et C1, est remboursé par l'employeur. Le temps passé à ces visites est compté comme un temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération.

Absences

Article 61

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) n'entraînent pas non plus la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

X. - Congés payés, Congés de courte durée et congés sans solde

Durée des congés payés

Article 62

Les articles L. 223-1 et suivants du code du travail déterminent la durée des congés payés.

L'employeur sera tenu d'accorder au minimum dix-huit jours de congés consécutifs à tout salarié qui en ferait la demande pendant la période s'étendant du 1er avril au 31 octobre. L'ordre des départs est fixé dans les conditions prévues à l'alinéa 3 de l'article L. 223-7 du code du travail.

La durée des congés payés est augmentée de deux jours ouvrables après quinze ans de service continus ou non dans la même entreprise, de trois jours ouvrables après vingt ans et de quatre jours ouvrables après vingt-cinq ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-quatre jours ouvrables le total exigible. Le point de départ de la période de référence est fixé au 1er juin de chaque année.

Les entreprises ou établissements qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 pourront déroger aux dispositions du présent alinéa pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Sont considérés comme périodes de travail effectif :

-les périodes de congés payés de l'année précédente ;

-les périodes de repos des femmes en couches ;

-les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

-les absences limitées à trois mois (consécutifs ou non) au maximum pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause de maladie ou d'accident ;

-les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

-les absences autorisées ;

-les congés exceptionnels prévus à l'article 8,4°, de la présente convention ;

-les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse visés à l'article L. 225-2 du code du travail ;

-les congés pour événements familiaux visés à l'article L. 226-1 du code du travail ;

-les congés pour éducation ouvrière visés à l'article L. 451-2 du code du travail ;

-les congés pour exercice de la fonction de conseiller prud'homme et les congés de formation à cette fonction visés aux articles L. 514-1 et L. 514-3 du code du travail ;

-les congés de formation visés aux articles L. 931-7 et L. 931-14 du code du travail. (1)

Les jours de congé principal dus en sus des vingt-quatre jours ouvrables ne pourront pas être accolés au congé principal et ne donneront pas lieu à congé de fractionnement.
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail.

Fractionnement des congés

Article 63

En application de l'article L. 223-8, 4e alinéa, du code du travail, le fractionnement du congé principal de vingt-quatre jours n'entraîne pas de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une décision de l'employeur.

Sous réserve d'une modification législative des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, les entreprises ou établissements qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 pourront déroger aux dispositions du présent article pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Congé des jeunes travailleurs

Article 64

La durée du congé, pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de dix-huit ans, est fixée à deux jours et demi par mois de travail effectif, les règles du fractionnement prévues à l'alinéa 2 de l'article 62 ne s'appliquant pas en l'occurrence.

L'âge des intéressés s'apprécie mois par mois à compter du 31 mai de l'année précédente. Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de dix-huit ans à vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Congés des mères de famille

Article 65

Toute salariée bénéficie d'un jour de congé supplémentaire par enfant à charge de moins de quinze ans et vivant à son foyer. Ce congé supplémentaire est réduit à une demi-journée si le congé conventionnel n'excède pas six jours. *(1)*

L'âge des enfants s'apprécie au 31 mai de l'année considérée. *(1)*

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

(1) Alinéas non étendus.

Période des congés payés

Article 66

La période normale de congé s'étend du 1er avril au 31 octobre de chaque année, sauf accord d'établissement contraire.

En cas de congé par roulement, l'ordre de celui-ci est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

En cas de rappel par l'employeur pendant son congé, le salarié aura droit à une prolongation égale à ses délais de route. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Tout salarié peut demander, avant de partir, à percevoir à titre d'acompte le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Indemnité de congé

Article 67

L'indemnité de congé est calculée conformément à l'article L. 223-11 du code du travail.

Dans le cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé est versée aux ayants droit.

Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité de congé visé au présent article par le nombre de jours ouvrables du même congé.

Congé de naissance

Article 68

La naissance d'un enfant ouvre droit, au profit du père, à un congé dont la durée et les modalités sont définies aux articles L. 562 à L. 564 du code de la sécurité sociale.

Congés exceptionnels

Article 69

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au personnel des congés exceptionnels qui ne donnent lieu ni à retenue sur le salaire ni à récupération :

Mariage du salarié :

- salarié ayant moins d'un an d'ancienneté : quatre jours ouvrables ;

- salarié ayant plus d'un an d'ancienneté : six jours ouvrables.

Mariage d'un enfant :

- un jour ouvrable ;

- deux jours après six mois d'ancienneté.

Décès des ascendants et alliés au même degré : deux jours ouvrables ;

Décès du conjoint : cinq jours ouvrables ;

Décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;

Décès des frère, soeur, beau-frère, belle-soeur : un jour ouvrable ;

Présélection militaire : dans la limite de trois jours.

Ces dispositions ne tiennent pas compte des délais de route qui ne donnent pas lieu à rémunération et dont les modalités sont à déterminer dans le cadre de l'entreprise.

Congés sans solde

Article 70

Pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de sa réintégration, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière, et dans les coopératives et unions de coopératives laitières n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'oeuvres sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 p. 100 jusqu'à concurrence de la durée légale.

Compte épargne-temps

Article 70 bis

1. Objet et alimentation du compte

Le compte épargne-temps permet d'accumuler des droits afin de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier du compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps peut être crédité par :

-a) Congés payés : le salarié peut porter en compte au maximum dix jours ouvrables (neuf jours ouvrés) de congés par an. Si le compte épargne-temps est utilisé pour prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, le salarié peut également porter en compte six jours ouvrables (cinq jours ouvrés) au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision de report au plus tard le 1er avril de chaque année.

-b) Repos compensateur de remplacement : le salarié peut affecter au compte épargne-temps le repos compensateur de remplacement se substituant au paiement majoré des heures supplémentaires, conformément à l'article 34 de la présente convention. Exemple : 6 heures supplémentaires majorées au taux de 25 p. 100 correspondent à 7 h 30. Le

salarié doit informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 décembre de l'année écoulée, sauf accord différent entre l'intéressé et l'entreprise.

-c) Prime de fin d'année : le salarié peut affecter la moitié ou la totalité de sa prime de fin d'année au compte épargne-temps soit treize jours ouvrables pour la moitié de la prime de fin d'année et vingt-six jours ouvrables pour la totalité de la prime de fin d'année. Le salarié doit informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 octobre de l'année considérée.

2. Utilisation du compte.

La durée minimum de congé est de six mois.

Le compte épargne-temps permet de financer la rémunération de congés en principe sans solde : congé parental prévu à l'article L. 122-28-1 du code du travail ; congé pour création d'entreprise prévu à l'article L. 122-32-12 du code du travail ; congé sabbatique prévu à l'article L. 122-32-17 du code du travail. S'agissant de ces congés, les conditions d'ancienneté et de modalité de prise du congé doivent être respectées.

Le compte épargne-temps permet également de prendre un congé de fin de carrière ou un congé pour convenance personnelle (capital temps de formation). Il peut être pris à la suite des congés payés.

Le congé pour fin de carrière devra être sollicité six mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé pour convenance personnelle devra être sollicité quatre mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une seconde demande six mois après le refus de l'employeur.

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé. Néanmoins, l'absence au titre du compte épargne temps est considérée comme une période de travail effectif. Les avantages liés au contrat de travail et aux droits collectifs conventionnels et individuels sont maintenus pendant la période du congé. A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi précédent ou se voit proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si cela s'avère nécessaire, il pourra bénéficier d'une formation de remise à niveau.

Le salarié peut renoncer volontairement à ses droits à congé portés en compte. Dans ce cas, les droits à congés issus de l'affectation de la cinquième semaine de congés payés devront être pris en plus des congés annuels, à raison de six jours ouvrables par an, jusqu'à épuisement des congés. Les autres droits à congé figurant au compte épargne-temps sont automatiquement convertis en une indemnité. L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du préavis en cas de rupture du contrat de travail.

3. Rémunération du congé

La rémunération du congé est calculée comme en matière de congés payés.

Les versements sont effectués mensuellement. La rémunération est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

4. Remplacement

Lorsqu'un salarié utilise son compte épargne-temps, l'employeur doit recruter une personne et ce pour la durée du congé. Cette personne pourra occuper un poste différent de celui tenu par le salarié en congé.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu à cette obligation, si l'entreprise fait l'objet d'un plan social ou si elle effectue des reclassements internes, en vue d'éviter un plan social, ou pour en limiter l'impact.

Dans ce cas, le problème sera discuté devant le comité d'entreprise.

5. Accord d'entreprise

La mise en oeuvre du compte épargne temps pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord d'entreprise pourra prévoir la possibilité d'incorporer les primes diverses (primes de vacances, primes pour contrainte, majoration d'heures de nuit, de dimanche, etc.) dans le cadre du compte épargne temps.

6. Suivi de l'accord

Chaque année un bilan de l'application du présent accord dans les coopératives laitières sera effectué par la commission paritaire paritaire F. N. C. L..

XI - Dispositions particulières à certains salariés

Travail des jeunes

Article 71

Les jeunes âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Repos des jeunes

Article 72

Entre deux journées de travail, le repos des jeunes de moins de dix-huit ans doit avoir au minimum une durée de douze heures consécutives.

Dispositions particulières.

Article 73

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance, à l'usage féminin, sont, en application des dispositions des articles R. 232-23, alinéa 6, et R. 232-28, alinéa 3 du code du travail, disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Lorsqu'il n'existe qu'une installation de douches, des mesures doivent être prises pour que ces douches soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

1. Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente. Toutefois, dans le cas où la station assise ne peut être qu'intermittente, le siège peut être installé à proximité du poste de travail si la nature du travail s'y prête.

Des sièges en nombre suffisant sont mis à la disposition collective des travailleurs à proximité des postes de travail lorsque l'exécution du travail n'est pas compatible avec la station assise.

Dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, l'usage des sièges doit être autorisé dans toute la mesure où il est compatible avec l'exécution du travail. Un règlement intérieur détermine les modalités d'application de la règle ainsi posée.

L'usage des sièges, mis à la disposition des travailleurs, ne peut leur être interdit pendant les périodes d'utilisation prévues par le règlement intérieur.

Les chefs d'établissement sont tenus de faire afficher le règlement prévu à l'alinéa 3 du paragraphe 1 ci-dessus dans les locaux où se font le recrutement et la paie du personnel et de veiller à son exécution.

2. Dispositions particulières aux femmes allaitant

Les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leur enfant.

Mutation liée aux conditions de travail

Article 74

Un salarié âgé d'au moins 50 ans, travaillant dans l'entreprise depuis 10 années dans un emploi exposé à des facteurs de pénibilité, pourra sur sa demande expresse être muté à un emploi ne présentant pas ces caractéristiques, s'il s'en trouve un vacant correspondant à ses aptitudes. Dans ce cas, il est garanti au salarié la rémunération correspondant à son positionnement dans la classification avant mutation. Pour faciliter cette mutation, l'entreprise proposera au salarié, si elle l'estime nécessaire, les moyens de formation professionnelle adéquats. Il est entendu que le salarié devra suivre assidûment cette formation.

XII. - Apprentissage et formation professionnelle des jeunes salariés

Définition de l'apprentissage

Article 75

On désigne " apprenti " celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 115-1 et suivants et R. 116-1 et suivants du code du travail.

Conditions de l'apprentissage

Article 76

L'apprentissage peut revêtir deux formes :

a) L'apprentissage proprement dit, visant la formation des ouvriers et employés qualifiés, normalement sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle.

b) L'initiation professionnelle pour la préparation aux emplois ne nécessitant pas une formation technique aussi poussée et sanctionnée éventuellement par des certificats professionnels autres que les C.A.P.

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires composées de chefs d'entreprise et de salariés compétents et qualifiés en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.

Ces commissions sont constituées, selon le cas, sur le plan national, régional ou départemental et comprennent des représentants des organisations signataires de la présente convention.

Exécution du contrat d'apprentissage

Article 77

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis, cependant, peuvent effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités dispensés dans les C.F.A. est compris dans l'horaire de travail et ne peut en aucun cas être inférieur à 360 heures par an.

Formation professionnelle des jeunes salariés

Article 78

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de dix-huit ans peuvent disposer, du 1er octobre au 31 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par quinzaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre ni retenue de salaire ni réduction de congés payés.

XIII. - Formation professionnelle

Article 78-1

Les salariés peuvent apporter une contribution significative à l'effort de formation en acceptant volontairement de suivre certaines de celles proposées par l'entreprise, en tout ou partie en dehors du temps de travail, afin de permettre au plus grand nombre d'y participer.

Les salariés qui se sont ainsi investis dans de telles formations bénéficieront, dans les cinq ans, d'un bilan professionnel individuel, dans la perspective d'une éventuelle formation professionnelle.

Article 78-1

Les salariés peuvent apporter une contribution significative à l'effort de formation en acceptant volontairement de suivre certaines de celles proposées par l'entreprise, en tout ou partie en dehors du temps de travail, afin de permettre au plus grand nombre d'y participer.

Les salariés qui se sont ainsi investis dans de telles formations bénéficieront, dans les cinq ans, d'un bilan professionnel individuel, dans la perspective d'une éventuelle formation professionnelle.

Dans les entreprises ou établissements mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996, la formation professionnelle pourra être organisée en dehors du temps de travail, soulignant ainsi la volonté de co-investissement (1).

Dans ce cas, un seuil maximum de journées de formation pourra être fixé dans l'accord d'entreprise ou établissement (1).

Les parties signataires s'engagent à défendre par priorité, auprès de l'O.P.C.A. 2, les dossiers des entreprises s'engageant dans l'application du présent accord. Elles solliciteront la mobilisation de tous les fonds disponibles, tant au niveau national qu'au niveau européen. (2)

Les entreprises ou établissements, qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996, peuvent, pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail, organiser la formation professionnelle en dehors du temps de travail afin de souligner la volonté de co-investissement.

Dans ce cas, un seuil maximum de journées de formation organisées en dehors du temps de travail peut être prévu dans l'accord d'entreprise ou établissement (2).

(1) Le présent article est créé pour l'application de l'accord du 28 juin 1989 "Poursuivre le développement d'une politique de formation ambitieuse dans les coopératives laitières". Les parties conviennent, pour sa mise en oeuvre et son interprétation, de se référer audit accord. (2) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 23 décembre 1996.

Contribution des entreprises à la formation continue

Article 78-2 (1)

Les entreprises, entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la présente convention, et tenues à la contribution des employeurs à la formation continue, porteront le montant de cette contribution de 1,2 p. 100 à 1,3 p. 100 de la masse salariale, à compter du 1er janvier 1991, puis à 1,4 p. 100 de la masse salariale à compter du 1er janvier 1992.

Si la contribution légale obligatoire venait à être augmentée par le législateur, cette augmentation s'imputerait sur la

participation minimale conventionnelle mentionnée plus haut.

Si, au cours d'une année, une entreprise n'affectait pas le total de la participation minimale conventionnelle à des dépenses de formation professionnelle continue, les sommes correspondant à l'écart entre le minimum légal et le minimum conventionnel seraient ajoutées au montant du plan de formation pendant l'une des trois années suivantes.

Si cette somme n'avait pas été utilisée à l'expiration de ce délai, elle serait versée, au titre du plan de formation, à un fonds d'assurance formation de la coopération agricole.

Les parties demandent aux F.A.F. concernés de tenir et de leur transmettre une comptabilité spécifique des sommes reçues à ce titre.
(1) Le présent article est créé pour l'application de l'accord du 28 juin 1989 "Poursuivre le développement d'une politique de formation ambitieuse dans les coopératives laitières". Les parties conviennent, pour sa mise en oeuvre et son interprétation, de se référer audit accord.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 78-3

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN des industries laitières.

78.3.1 Composition :

Elle est composée de deux collèges :
- pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la Coopération agricole laitière et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

78.3.2 Objet :

La CPNEFP est chargée de contribuer :
- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

À cet effet :
- elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.

La CPNEFP a notamment pour missions :
- concernant la formation professionnelle :
-, de contribuer à l’orientation de la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
-, elle peut être saisie des difficultés nées à l’occasion des discussions du plan de développement des compétences et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;

- concernant l’utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d’utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant l’apprentissage :
-, de déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage pour les 2 branches de la transformation laitière ;
-, de transmettre aux instances compétentes les niveaux de prise en chargé validés ;
- concernant les contrats de professionnalisation :
-, de préciser, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
-, d’arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le compte personnel de formation (CPF) :
-, de proposer l’adaptation éventuelle des modalités de financement ;
-, de veiller à l’information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;
- concernant les CQP :
-, d’émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
-, de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d’activités, de compétences et d’évaluation, ainsi que leur niveau de qualification ;
-, de veiller au bon fonctionnement du Jury national paritaire, défini à l’article 7.4 ;
-, de délivrer les CQP ;
-, d’effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d’un bilan annuel ;
- concernant la commission paritaire consultative « Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces » :
-, de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d’un diplôme et de ses référentiels ;
-, de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d’un titre à finalité professionnelle et de
ses référentiels ;
- concernant les enquêtes et études :
-, de définir les enquêtes et études susceptibles d’être réalisées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la coopération agricole laitière et la FNIL ;
-, de définir le « cahier des charges » ;
-, de suivre le déroulement des travaux et de s’assurer de leur bonne fin et de leur
conformité au « cahier des charges » ;
-, d’en utiliser les résultats ;
- d'assurer le suivi du présent accord.

78.3.3 Fonctionnement :

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat est assuré par l'association de la transformation laitière française (ATLA).

Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de deux ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

Un vice-président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés.

Un relevé de décisions est établi après chaque réunion par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.

En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de trois semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

XIV. - Dispositions finales

Adhésion à la convention collective

Article 79

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Dépôt de la convention collective

Article 80

La présente convention qui se substitue à celle du 1er septembre 1962, est remise à chacune des organisations signataires et cinq ampliations sont déposées au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de la ville de Paris.

Remise de la convention collective

Article 81

Chaque coopérative, union de coopératives ou S I C A est tenue de remettre deux exemplaires de la convention collective nationale à chaque organisation syndicale.

Interprétation de la convention collective nationale

Article 82

Lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit pour rendre un avis sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL, notamment à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée à deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche. Le collège des employeurs, représentant la FNCL est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Chacun des membres de cette commission pourra demander la tenue de sa réunion s'il le juge nécessaire.

Les salariés des entreprises participant en qualité de commissaire seront indemnisés dans les conditions fixées aux articles 8 et 11 de la présente convention.

À la demande expresse et motivée de la partie demanderesse, la commission devra être réunie dans le délai de 15 jours suivant la demande.

Extensions. - Entrée en vigueur

Article 83

Les parties signataires demandent l'extension. La présente convention s'appliquera entre les parties dès le lendemain de son dépôt au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de la ville de Paris.

Annexe X Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura [Accord de rattachement du 11 mars 2020 relatif à la création d'une annexe à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières spécifique aux coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura)]

11 mars 2020, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2021 Légifrance PDF officiel du BO n°2021-22

Préambule

Dans un contexte de restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, impactant la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura de part :
- sa couverture : moins de 5 000 salariés ;
- et son champ d'application : local (Ain, Doubs et Jura).

Les partenaires sociaux de cette convention collective régionale ont décidé d'ouvrir une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (CCNCL).

Ils ont ainsi adopté une motion le 15 octobre 2018 :
- identifiant la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières comme la branche ayant le champ le plus proche de leur convention collective ;
- et s'inscrivant dans un processus de rapprochement, tout en visant, le maintien des spécificités et d'un dialogue social en région.

Le 24 octobre 2018, en réponse, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ont accepté la démarche de rapprochement proposée.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Elles constatent également que les deux champs conventionnels forment un ensemble économique et social cohérent.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé d'engager une négociation visant leur rapprochement.

Le présent accord traduit la volonté partagée des parties de s'engager dans une démarche volontaire, constructive et de respect mutuel.

Dans la perspective d'un élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, les parties signataires ont décidé d'élaborer une annexe régissant les situations spécifiques de ces dernières, rattachée à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

À cet effet, les parties signataires ont conclu un accord de méthode le 23 octobre 2019 portant sur les conditions de la négociation d'une telle annexe faisant l'objet du présent accord.

Article 1er Objet

Conformément à l'accord de méthode du 23 octobre 2019, le présent accord de rattachement a pour objet de définir le contenu d'une annexe rattachée à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004), spécifique aux coopératives fruitières et nécessaire à leur activité. Cette annexe reprend les dispositions spécifiques actuellement en vigueur issues de la convention collective des coopératives fruitières (IDCC 8435).

Le présent accord de rattachement définit également :
- l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- la période transitoire à l'issue de laquelle les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières (IDCC 8435) seront abrogées et cesseront définitivement de s'appliquer ;
- les conditions dans lesquelles les parties signataires entendent favoriser le maintien d'un dialogue social en région concernant l'annexe spécifique aux coopératives fruitières.

Article 2 Élargissement du champ d'application de la CCNCL aux coopératives fruitières

Les parties signataires du présent accord conviennent d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura définies à l'article 1er du titre II du présent accord.

En conséquence, l'article 1er de la CCNCL sera mis à jour.

Annexe X Dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura

Préambule

Suite à la restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé de créer la présente annexe X à la CCNCL visant à définir les dispositions conventionnelles spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP « Comté » et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Pour bénéficier de l'AOP « Comté », les fromages doivent avoir satisfait aux dispositions prévues par le décret n° 2007-822 du 11 mai 2007 relatif à l'appellation d'origine contrôlée « Comté ».

Cette AOP correspond à des spécificités :
- géographique ;
- humaines ;
- de savoir-faire du fromager ;
- de savoir-faire de l'affineur ;
- de contrôles réguliers à chaque étape de l'élaboration du comté ;
- de traçabilité du produit (origine du lait à la vente en magasin ou fromagerie).

Les fromages jurassiens sont d'authentiques témoins de l'histoire et de la culture locale. De nombreuses fruitières peuvent se visiter et permettent d'assister à la fabrication des fromages, d'où des horaires d'ouverture des fromageries et magasins variables.

La présente annexe spécifique aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura porte principalement sur les dispositions relatives aux classifications professionnelles et salaires, à l'organisation et l'aménagement du temps de travail spécifique aux coopératives salariés des coopératives laitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, en raison de la transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien qui nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fruitières fromagères sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante (amplitude d'horaire même le week-end).

Article 1er Objet

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail applicables dans les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, dérogatoires aux dispositions de la CCNCL ayant le même objet.

La convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) s'applique à toutes les coopératives laitières y compris les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement IDCC 8435). Les dispositions particulières détaillées ci-dessous s'appliquent uniquement aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, définies ci-après (anciennement visées par l'IDCC 8435).

Article 2 Champ d'application

La présente annexe est applicable dans les départements de l'Ain, du Doubs et du Jura aux salariés et employeurs :
- des coopératives fruitières fromagères ;
- des entités de ramassage de lait des coopératives fruitières fromagères constituées, détenues ou gérées par des

sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime ;
- des entités de commercialisation des coopératives fruitières fromagères constituées et détenues par des sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) dont l'objet est de commercialiser la fabrication de ces dernières et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime ;
- des groupements d'employeurs composés de coopératives fruitières fromagères.

Les coopératives fromagères pouvant se prévaloir de la notion de fruitières sont caractérisées par la gestion directe par le président du conseil d'administration sans l'intermédiaire d'un échelon administratif ou de direction entre le président et le fromager ou maître-fromager.

D'autres critères définissent également la coopérative fruitière fromagère, notamment :
- la taille de petite entreprise avec un personnel pouvant dépasser 10 salariés par le biais des regroupements de coopératives ou par extension des apporteurs ;
- l'apport du lait par les agriculteurs le matin et/ou le soir mais aussi le ramassage par les coopératives qui ont évolué vers cette solution ;
- une zone de collecte peu étendue qui peut évoluer en fonction des regroupements de coopératives ;
- un type de fabrication de fromages au lait cru, notamment comté, gruyère, emmental, morbier, Mont-d'Or, bleu de Gex, tomme et raclette.

Chapitre Ier Classifications des emplois

Article 3 Classifications des emplois

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique attribué à l'emploi occupé.

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et niveaux différents doivent être positionnés au coefficient hiérarchique le plus élevé.

La classification des emplois est la suivante.

Article 3.1. Catégorie des ouvriers et employés

Les métiers de chauffeur, saleur-caviste, vendeur, secrétaire-trésorier, aide-fromager et agent de propreté/entretien sont rattachés à la catégorie des “ouvriers et employés” définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

3.1.1. Chauffeur

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

Chauffeur livreur : coefficient 220

Sa mission comprend notamment :
- la livraison ou l'enlèvement de marchandises, colis, déchets à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreint, en prenant en compte les impératifs de satisfaction de la clientèle, en particulier les délais et la qualité ;
- la réalisation des opérations liées à la livraison en particulier le parcours, le chargement/déchargement des marchandises et l'émargement des documents de livraison ;
- la réalisation d'interventions spécifiques environnantes à la livraison en particulier la préparation de commandes et l'encaissement ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de livraison.

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220

Sa mission comprend notamment :
- la collecte du lait à la ferme et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, dans le respect des règles d'hygiène préconisées par les organismes de contrôle habilités ;
- le relevé des quantités collectées chez chaque producteur, la mise en route du lavage automatique ou rinçage éventuel du tank, le report sur le registre fourni par la fromagerie et sur chaque carnet de sociétaire, au jour le jour ;
- la communication au maître-fromager ou fromager de tout lait défectueux constaté chez un producteur, lequel ne devra pas être mélangé avec celui déjà collecté ;
- la communication au maître fromager ou fromager de la malpropreté éventuelle du tank ;
- la rétrocession éventuelle des produits de nettoyage et des marchandises auprès des producteurs ;

- la transmission de divers courriers entre producteurs et fruitière ;
- la responsabilité du bon entretien intérieur et extérieur du camion ainsi que du matériel de ramassage ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de ramassage.

Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250

Ses fonctions sont identiques à celles du chauffeur ramasseur préleveur coefficient 220.

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit définie à l'article 7.3.1.

3.1.2. Saleur-caviste

Le métier de saleur-caviste comprend la classification suivante :

Saleur-caviste : coefficient 220

Il a la responsabilité du bon entretien général de la cave et doit veiller notamment :
- aux soins des fromages en cave en particulier le retournement, le salage et frottage des fromages et le nettoyage des caves et des planches ;
- à la propreté et à l'hygiène dans les caves et locaux annexes de fabrication.

Ces soins s'effectueront de manière manuelle ou, le cas échéant, à l'aide du “robot de soins en cave”.

3.1.3. Vendeur

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

Vendeur 1er niveau : coefficient 200

Ses missions sont les suivantes notamment :
- la vente des produits laitiers et autres produits du magasin de détail ;
- le versement régulier de la recette à la personne référente (responsable de magasin, trésorier, président ou son délégué) ;
- la préparation et l'envoi des commandes ;
- le contrôle de caisse journalier ;
- l'étalage des marchandises ;
- la propreté et la bonne tenue du magasin.

Vendeur 2e niveau : coefficient 220

Outre les missions du vendeur 1er niveau, devront être assurées les tâches suivantes notamment :
- la tenue du journal de caisse en relation avec les éventuels vendeurs ;
- le dépôt des espèces et des chèques en banque ;
- la comptabilité matière nécessaire en relation avec les éventuels vendeurs ;
- l'affichage des prix conformément à la législation ;
- la livraison des marchandises.

Vendeur 3e niveau : coefficient 240.

Ce niveau est attribué aux détenteurs du certificat de qualification professionnelle d'animateur d'espace de vente des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Dans ce cadre, outre les missions du vendeur 2e niveau, sa mission comprend notamment :
- l'organisation et l'animation de l'espace de vente ;
- l'organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région ;
- la gestion de l'unité commerciale ;
- la garantie de la qualité ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- la communication et l'accueil touristique.

3.1.4. Secrétaire-trésorier

Le métier de secrétaire-trésorier comprend la classification suivante :

Secrétaire-trésorier : coefficient : 240

Ses missions sont les suivantes notamment :
- le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes ;
- la facturation des produits de la coopérative, la relance clients éventuellement, et la vérification du règlement de ces factures ;

- les relations avec le magasin, la banque, le comptable, les services techniques professionnels, la fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien, le CIGC, le CTFC.

3.1.5. Aide-fromager

Le métier d'aide-fromager comprend la classification suivante :

Aide-fromager 1er niveau : coefficient : 200

Il effectue notamment l'entretien du matériel de fromagerie et les travaux en cave, ainsi que toute autre tâche de manutention, y compris l'entretien des locaux et annexes de fabrication.

Aide-fromager 2e niveau : coefficient : 220

Outre les attributions de l'aide-fromager 1er niveau qui lui sont dévolues, il sera notamment capable d'apporter son concours à toute fabrication (depuis la réception du lait jusqu'au produit fini) et au conditionnement de tout produit fabriqué par la fromagerie.

Aide-fromager 3e niveau : coefficient : 240

Outre les attributions de l'aide-fromager 2e niveau qui lui sont dévolues, il sera en capacité d'effectuer les travaux liés à la logistique des fromages (expédition, réception des meules en retour d'affinage, préparation de commande). Il sera aussi en charge de l'entretien de machine (engins de manutention, robot de cave).

3.1.6. Agent de propreté/entretien

Le métier d'agent de propreté/entretien comprend la classification suivante :

Agent de propreté/entretien : coefficient 200

Sa mission comprend notamment :
- la réalisation des opérations de propreté, de nettoiement et d'entretien des surfaces, locaux selon la réglementation d'hygiène et de sécurité ;
- la réalisation des opérations d'aménagement et d'entretien des espaces verts selon les règles de sécurité et la réglementation environnementale ;
- la réalisation de petites opérations de rénovation (peinture, petits travaux).

Article 3.2. Catégorie des techniciens et agents de maîtrise

Les métiers “responsable de magasin” et de « fromager en second » sont assimilés à la catégorie des “techniciens et agents de maîtrise” définie par le code du travail sans distinction de la classification attribuée.

3.2.1. Responsable de magasin

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

Responsable de magasin : coefficient 260

Outre les missions de vendeur 3e niveau qui lui sont dévolues, sa mission comprend également :
- l'encadrement et l'accompagnement d'au moins deux vendeurs en CDI (formation, gestion quotidienne de l'équipe, réalisation des plannings, suivi des temps de travail, garant des règles relatives à l'hygiène, réglementation et à la sécurité du magasin) ;
- la gestion et fonctionnement du magasin (contrôle des ventes et des marges, gestion des stocks, fonctionnement des caisses enregistreuses et matériaux de découpe, achalandage du magasin) ;
- le développement du magasin. Il sera ainsi force de proposition pour développer économiquement le magasin, animera et saura rendre le magasin attractif, fidélisera la clientèle actuelle et future.

3.2.2. Fromager en second

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

Fromager en second débutant : coefficient 280

Outre les missions de l'aide-fromager 2e niveau qu'il doit assumer, il est notamment chargé :
- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait ;
- des travaux de soins des fromages en cave ;
- du remplacement du maître-fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l'outil de travail ;
- d'assurer, les jours de présence du maître-fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication ;
- le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l'article 3.1.1 à l'égard des chauffeurs

ramasseurs préleveurs.

Fromager en second confirmé : coefficient 300

Le fromager en second, dont l'ancienneté dans la fonction est supérieure à 12 mois se voit attribuer un coefficient 300 et la qualification de « fromager en second confirmé ».

L'ancienneté s'apprécie au sein d'une ou de plusieurs fruitières entrant dans le champ de la présente annexe et sur présentation du (ou des) certificat(s) de travail.

Article 3.3. Catégorie des cadres

3.3.1. Cadre-fromager

Le métier de cadre-fromager comprend la classification suivante :

Cadre-fromager : coefficient 380

Le cadre-fromager est responsable de la fabrication des produits de la fruitière, dans le respect des cahiers des charges (appellation d'origine contrôlée ou label) sauf en cas d'absence motivée et autorisée ou dans le cas où la responsabilité technique pourrait relever de son remplaçant.

Il est responsable de l'entretien, du bon fonctionnement du matériel et de l'état des locaux, en respect des législations propres aux outils de transformation agroalimentaire, il doit également veiller à la maîtrise des coûts de fonctionnement.

En l'absence d'un maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, il délivre les consignes techniques et organisationnelles à la main-d'œuvre.

Il est chargé de la formation professionnelle des apprentis à la fromagerie.

Il porte sans délai les anomalies constatées à la connaissance du président ou le cas échéant du maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400.

Le cadre-fromager tient à jour quotidiennement l'ensemble des éléments jugés nécessaires par le conseil d'administration comme étant révélateur de la tenue de son activité, notamment :
- livre de fabrication ;
- comptabilité matière fromagerie ;
- établissement des rendements fromagers ;
- registre de vente au détail ;
- établissement mensuel des stocks.

Le cadre-fromager remet de façon hebdomadaire ou mensuelle au président ou le cas échéant au maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, le produit des ventes et les justificatifs afférents.

En l'absence d'un maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, le cadre-fromager participe aux débats du conseil d'administration relatifs aux questions techniques de production laitière et fromagère.

3.3.2. Maître-fromager cadre-dirigeant

Le métier de maître-fromager cadre-dirigeant comprend la classification suivante :

Maître-fromager cadre-dirigeant : coefficient 400

Les salariés ressortissants de cette classification ont le statut de cadres dirigeants car les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail leur sont applicables :
- ils disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- ils perçoivent une rémunération des plus élevées dans l'entreprise.

Outre les missions confiées au cadre-fromager coefficient 380, le maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400 se voit donc attribuer les prérogatives suivantes :
- il bénéficie d'une délégation de pouvoirs, notamment financière, fixée par le conseil d'administration.
- il participe activement au processus de recrutement des salariés qu'il manage ;
- il réalise les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel ;
- il réfère, en matière disciplinaire, des situations au président, et ensemble ils conviennent de la sanction appropriée à mettre en œuvre ;
- il est habilité, en cas d'événement, suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire ;
- il est force de proposition pour la gestion des investissements ;
- il participe au conseil d'administration sauf intérêt personnel ;

- il assure la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier.
- il assure l'animation de l'équipe de production et réalise ou supervise la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos, récupérations et congés payés…).

Chapitre II Durée du travail

Les dispositions définies ci-après permettent aux coopératives fruitières (essentiellement des TPE) et à leurs salariés de disposer notamment d'une synthèse des dispositions légales sur la durée du travail.

Ce chapitre ne concerne pas les maîtres-fromagers cadres-dirigeants (coefficient 400), pour lesquels la durée du travail fait l'objet de dispositions spécifiques prévues par la législation en vigueur.

Article 4 Durées maximales et repos

Article 4.1. Durée maximale quotidienne et hebdomadaire

La durée journalière de travail maximale est fixée à 10 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44 heures.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles et notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective peuvent, sur autorisation du directeur régional de la Direccte, être autorisées à dépasser sur une période limitée le plafond de 48 heures sans que ce dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine conformément aux articles L. 713-13 et R. 713-32 du code rural et de la pêche maritime.

Article 4.2. Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

Le repos hebdomadaire dans les entreprises, où le travail est organisé de façon continue pour des raisons techniques, peut être donné pour tout ou partie du personnel par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois.

Pour les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes (activités préparatoires et complémentaires comprises) le repos hebdomadaire peut être donné suivant l'une des modalités prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Concernant le cumul d'emplois, sous réserve du respect de son obligation de loyauté, le salarié pourra exercer parallèlement une autre activité professionnelle, dès lors qu'elle n'est pas incompatible avec les obligations découlant du contrat et qu'elle n'est pas de nature à porter préjudice aux intérêts légitimes de la société.

Le salarié s'engage en cas de cumul d'emplois à :
- respecter les dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos quotidien et hebdomadaire ;
- fournir tous justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect de ces durées maximales de travail et repos obligatoires.

Article 5 Travail à temps plein

Article 5.1. Activité régulière

La durée hebdomadaire du travail effectif, pour tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe, s'entend de la durée légale du travail.

Article 5.2. Aménagement du temps de travail

5.2.1. Cycle de 9 semaines au plus

L'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe, le CSE de cet aménagement.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant

la date à laquelle ce changement intervient.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

5.2.2. Annualisation

La transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien, nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fruitières fromagères, établissements représentatifs du terroir du massif jurassien, sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante. Pour ces différentes raisons, les fruitières fromagères ont ainsi besoin d'avoir recours à un aménagement annuel du temps de travail pour leurs salariés.

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail annuelle.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe le CSE de cet aménagement.

La période de référence de 12 mois consécutifs correspondant à l'annualisation du temps de travail sera au choix des fruitières fromagères.

Durant cette période d'annualisation, le salarié peut travailler entre 0 heure et 48 heures par semaine.

L'employeur établit un programme annuel indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au CSE, s'il existe.

Ce programme précise la répartition de la durée du travail sur la période de référence et pour chaque semaine incluse dans cette période de référence l'horaire de travail. Ce programme indicatif est affiché dans les locaux de l'entreprise.

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation de la même instance, si elle existe.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à 1 journée.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paie est établi pour chaque salarié.

Ce document mentionne le nombre de jours de repos pris au cours du mois, le total des heures accomplies depuis le début de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires, les heures comptabilisées à la fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou de départ, au cours de la période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Les coopératives fromagères pourront appliquer l'annualisation aux salariés sous contrat à durée déterminée et saisonniers.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées, ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

5.2.3. Modulation

Une même entreprise peut choisir d'appliquer des modalités différentes prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente annexe suivant ses domaines d'activités (ramassage, production, affinage, commercialisation, administratif).

Article 5.3. Heures supplémentaires et contingent annuel

5.3.1. Heures supplémentaires

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente convention (annexe) appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :
- toutes les heures au-delà des 35 heures hebdomadaires en cas d'activité régulière ;
- toutes les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires calculées sur un cycle de 4 semaines au plus ;
- toutes les heures excédant 1 607 heures sur la période de référence en cas d'annualisation.

5.3.2. Contingent annuel

L'employeur disposera, chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 370 heures par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires et celles le dépassant éventuellement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du CSE s'il existe.

5.3.3. Repos compensateur de remplacement

Après accord entre les parties, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement équivalent.

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :
- 1 heure 15 minutes de repos par heure effectuée pour les 8 premières heures supplémentaires, soit de la 36e à la 43e heure ;
- 1 heure 30 minutes de repos par heure effectuée pour les heures supplémentaires réalisées à partir de la 44e heure.

Le repos compensateur de remplacement devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les heures supplémentaires prises sous forme du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits à repos compensateur peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation du CSE, s'il existe, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

5.3.4. Contrepartie obligatoire en repos

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel de 370 heures donne droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette durée est fixée à :
- dans les entreprises de 20 salariés au maximum, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50 % ;
- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos d'une durée égale à 100 %.

La contrepartie obligatoire en repos doit obligatoirement être prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture

du droit.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les droits à contrepartie obligatoire en repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de la contrepartie obligatoire en repos doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation du CSE, s'il existe, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

Article 6 Travail à temps partiel

Article 6.1. Seuil minimum du temps partiel et organisation

Le seuil minimal du temps partiel est fixé à 7 heures hebdomadaire pour tous les salariés (ou équivalent mensuel).

Les salariés en dessous du minimum de 24 heures hebdomadaire ont leurs horaires regroupés en demi-journées régulières notamment pour favoriser le cumul d'emploi des salariés à temps partiel et comporter au minimum 2 heures.

L'employeur indique dans le contrat de travail la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit, il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Afin de tenir compte des exigences propres liées à l'activité de vente qui est conditionnée par des horaires précis d'afflux de clients, une journée pourra comporter une interruption de travail de plus de 2 heures sans que l'amplitude horaire totale de la journée de travail ne dépasse 13 heures.

Dans ce cas, une contrepartie sera prévue. Celle-ci est calculée sur une période de 12 mois, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Cette contrepartie s'élève à :
- 1 jour de repos supplémentaire jusqu'à 99 interruptions de plus de 2 heures ;
- 2 jours de repos supplémentaires entre 100 et 199 interruptions de plus de 2 heures ;
- 3 jours de repos supplémentaires au-delà de 199 interruptions de plus de 2 heures.

Ces repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

Ces jours de repos sont rémunérés comme si le salarié avait effectivement travaillé.

Article 6.2. Avenant temporaire complément d'heures

Il est possible de conclure des avenants au contrat de travail afin d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le nombre d'avenants temporaires « complément d'heures » maximum est fixé à cinq par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

En cas d'augmentation d'activité, pérenne ou temporaire, une priorité sera donnée aux salariés à temps partiel.

Le recours à l'avenant temporaire « complément d'heures » est limité aux cas prévus pour la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

Article 6.3. Recours aux heures complémentaires

6.3.1. Délai de prévenance

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai sera réduit à 1 jour en cas de circonstances justifiées, par exemple l'absence inopinée d'un collègue.

6.3.2. Limites du recours

Les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite

d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Cependant, la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 7 Travail de nuit

Article 7.1. Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant la présente annexe concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura. En effet, les contraintes inhérentes à l'activité de transformation fromagère, les exigences en termes de délai de mise en fabrication exigées par les cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien et le caractère périssable du lait peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit. Sont concernées en particulier les activités de collecte (chauffeur-ramasseur) et de la production de fromages (fromager en second, aide-fromager) compte tenu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité fromagère. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

Article 7.2. Travailleurs de nuit

7.2.1. Définition (1)

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :
- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures ;
- soit au moins 270 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d'entrée, dans la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures. Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Pour apprécier la qualité ou non de travailleur de nuit au terme de la période des 12 mois consécutifs il sera fait un décompte des heures de nuit réalisées. À l'issue de cette période le salarié bénéficiera de repos ou de majoration.

7.2.2. Adaptation et limitation de la durée du travail effectif

Conformément aux articles L. 3121-4 et L. 3122-5 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte du lait, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum trois fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, liées au caractère périssable du lait.

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l'article L. 3122-8 du code du travail.

7.2.3. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions des travailleurs de nuit et faciliteront l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales et leur fonction de représentation du personnel.

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé, notamment en termes de moyen de communication.

Une attention particulière sera portée aux conditions de travail des femmes enceintes.

La salariée enceinte qui travaille de nuit est, à sa demande, affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. La salariée ayant accouché bénéficie des mêmes dispositions jusqu'à la fin du congé postnatal.

Le médecin du travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant le reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'allocations journalières versées par la mutualité sociale agricole et d'un complément à la charge de l'employeur.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée.

Tout salarié affecté à un poste de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. À cet effet, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé préalablement à son affectation sur un poste de nuit. Il bénéficie également d'un suivi individuel régulier de son état de santé dont la périodicité est fixée par le médecin du travail.

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-11 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera de la rémunération correspondant à cette nouvelle qualification.

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions de formation de l'entreprise relevant des dispositions légales et réglementaires.

7.2.4. Repos pour travail de nuit (2)

Les heures de travail de nuit du travailleur de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures du matin donnent droit à un repos attribué dans les conditions ci-dessous :
- de 270 à 399 heures de nuit donnent droit à 7 heures de repos par an ;
- de 400 à 649 heures de nuit donnent droit à 12 heures de repos par an ;
- de 650 à 899 heures de nuit donnent droit à 17 heures de repos par an ;
- de 900 à 1 150 heures de nuit donnent droit à 22 heures de repos par an ;
- au-delà de 1 150 heures de nuit donnent droit à 28 heures de repos par an.

Ces dispositions concernent uniquement les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 7.2.1. Ce repos sera pris dans un délai de 1 an à partir de l'acquisition du droit.

7.2.5. Pauses obligatoires

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes.

(1) L'article 7.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-20 du code du travail. (Arrêté du 8 septembre 2021 - art. 1)

(2) L'article 7.2.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-20 du code du travail. (Arrêté du 8 septembre 2021 - art. 1)

Article 7.3. Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit

7.3.1. Définition

Est considéré comme travailleur effectuant exceptionnellement des heures de nuit le salarié qui est amené à effectuer des heures comprises dans la plage horaire 20 heures, 5 heures mais qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit définies à l'article 7.2.1 de la présente annexe.

7.3.2. Repos

Les heures de nuit du travailleur effectuant exceptionnellement du travail la nuit donnent droit à un repos. La durée de ce repos est fixée à 15 minutes de repos par heure effectuée dans la plage horaire 20 heures, 5 heures. Ce repos peut être remplacé par une majoration définie à l'article 8.6 après accord entre les parties. Ce repos sera pris dans un délai de 4 mois.

Chapitre III Salaires et accessoires du salaire

Les articles 8, 9 et 10 de la présente annexe ne concernent pas les, cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadre-dirigeants relevant respectivement des coefficients, 380 et 400, pour lesquels les salaires et accessoires du salaire font l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 11 « Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadres-dirigeants ».

Article 8 Modes de rémunération

Article 8.1. Salaire minimum

Les salariés employés par la coopérative devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 200 à l'exclusion de certains contrats aidés ou en alternance soumis à des dispositions légales spécifiques, notamment les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage.

Article 8.2. Rémunération mensuelle

La rémunération sera fixée sur la base d'un taux horaire correspondant au coefficient défini par la classification des emplois définie au chapitre Ier de la présente annexe, multiplié par le nombre d'heures fixées au contrat de travail.

Grille des salaires en vigueur à compter du 1er mai 2019

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
200	10,03	1 521,25
220	10,60	1 607,70
240	10,84	1 644,10
250	11,27	1 709,32
260	11,46	1 738,14
280	11,70	1 774,54
300	12,26	1 859,47

(1) L'article 8.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3231-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 8 septembre 2021 - art. 1)

Article 8.3. Majoration des heures supplémentaires

À défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :
- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36e à la 43e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9e heure supplémentaire soit à partir la 44e heure de travail hebdomadaire.

Article 8.4. Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %.

Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat et dans la limite d'un tiers de la même durée donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

Article 8.5. Heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire complément d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire « complément d'heures » ne donnent pas lieu à majoration de salaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'avenant temporaire « complément d'heures » seront majorées de 25 %.

Article 8.6. Majoration des heures de nuit

Pour les travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit définies à l'article 7.3 de la présente annexe, les heures de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Pour les travailleurs de nuit, dans le cas où le seuil défini à l'article 7.2.1 de 270 heures par an est appliqué, la régularisation de la majoration s'effectuera à la fin de la période de référence de 12 mois.

Article 8.7. Majoration des heures de dimanche et jours fériés

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 100 %.

Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, les heures de travail accomplies sont majorées de 100 % du salaire de base.

Les salariés travaillant le 1er mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une majoration de 100 % du salaire de base.

Article 9 Prime d'ancienneté

Article 9.1. Définition

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire contractuel de base et majoration éventuelle pour heures supplémentaires est attribuée. Toutes autres primes ou majorations diverses sont exclues de l'assiette de calcul. La prime est versée au taux suivant :
- 2 % après 5 ans ;
- 3 % après 7 ans ;
- 4 % après 9 ans ;
- 5 % après 15 ans.

Article 9.2. Modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté

Pour la détermination du taux de la prime d'ancienneté, l'ancienneté à prendre en compte s'entend des périodes de travail continu effectuées au sein d'une ou plusieurs coopératives entrant dans le champ d'application de la présente annexe.

Il reviendra au salarié, pour faire valoir cette reprise de la prime d'ancienneté, de présenter un certificat de travail attestant de son ancienneté dans chacune des coopératives.

Au-delà d'un mois d'interruption, aucune reprise de la prime d'ancienneté ne sera prise en compte.

Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise le congé parental d'éducation.

Article 10 Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est accordée au salarié après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

La période prise en compte pour le calcul de la prime débute le premier jour du mois suivant l'accomplissement d'une année d'ancienneté.

Par exemple, un salarié embauché dans l'entreprise au 1er juillet de l'année n percevra au mois de décembre de l'année N + 1 une prime de fin d'année calculée sur la période du 1er juillet N + 1 au 31 décembre N + 1.

La prime de fin d'année est égale à un douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion :
- de la rémunération liée aux heures supplémentaires et complémentaires ;
- de la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans l'entreprise ayant le même caractère ou la même nature qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition ;
- de la valeur des avantages en nature ;
- des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale, sauf reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident du travail.

Sur demande écrite expresse et motivée des salariés, le versement de la prime de fin d'année pourra être effectué mensuellement, trimestriellement ou semestriellement.

En cas de départ du salarié au cours de l'année civile considérée, la prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence effective.

Article 11 Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers, maîtres-fromagers cadres-dirigeants

Article 11.1. Salaire minimum et rémunération mensuelle

Cet article concerne, les cadres-fromagers au coefficient 380 ainsi que les maîtres-fromagers cadres-dirigeants au coefficient 400.

Article 11.2. Cadres-fromagers

Les cadres-fromagers devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 380.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1er mai 2019

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
380	17,60	2 669,39

La rémunération des cadres-fromagers pourra être fixée selon l'une des modalités suivantes :
- la rémunération sera uniquement constituée d'un salaire fixe ;
- la rémunération sera composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- le montant de la part fixe ainsi que le taux et l'assiette de la part variable seront déterminés contractuellement et mentionnés dans le contrat de travail.

Article 11.3. Maîtres-fromagers cadres-dirigeants

La rémunération brute annuelle globale du maître-fromager cadre-dirigeant, coefficient 400, devra être supérieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail à savoir trois modalités possibles :
- une rémunération uniquement composée d'un salaire fixe ;
- une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- une rémunération composée uniquement d'un pourcentage.

L'assiette de la part variable et du pourcentage sera déterminée contractuellement et mentionnée dans le contrat de travail. Le taux de la part variable et le pourcentage seront également précisés dans le contrat de travail.

Article 11.4. Majoration des heures supplémentaires

La majoration des heures supplémentaires ne concerne pas les maître-fromagers cadres-dirigeants.

Les cadres-fromagers bénéficient des modalités suivantes :

À défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :
- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36e à la 43e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9e heure supplémentaire soit à partir de la 44e heure de travail hebdomadaire.

Chapitre IV Rupture du contrat de travail

Article 12 Préavis en cas de licenciement ou de démission

Le licenciement ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les préavis suivants :
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;
- le préavis en cas de démission d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois ;
- le préavis en cas de démission d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois.

Chapitre V Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région

Article 13 Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région

Les parties signataires rappellent que les dispositions de la présente annexe X pourront être révisées par avenant conformément aux dispositions légales en vigueur. Seules les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL pourront signer ces éventuels avenants.

Les parties signataires soulignent leur volonté de contribuer au maintien et au développement d'un dialogue social constructif au niveau régional, soit au plus près du terrain. À cet effet, les réunions de la CPPNI de la coopération laitière, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X définie au présent accord, auront lieu en région. Ces réunions pourront se tenir selon les usages en vigueur en région. Elles auront lieu au moins une fois par an notamment sur les salaires minima conventionnels définis au chapitre III de la présente annexe.

Lors de ces réunions, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL organiseront leur représentation dans les conditions suivantes :

- pour le collège salarié, un représentant régional de chaque organisation syndicale représentative pouvant être assisté d'un salarié de fruitière fromagère, adhérent de son organisation syndicale.

Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la CPPNI, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X, bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur après l'avoir prévenu au moins 10 jours à l'avance.

Les frais de déplacement seront directement remboursés aux intéressés présents par la partie employeur, à raison d'un salarié pour chacune des organisations syndicales représentatives, sur la base de l'indemnité kilométrique retenue par le barème de l'administration fiscal sur la base d'un véhicule de 5 CV et jusqu'à 5 000 km ;

- pour le collège employeurs, un nombre de représentants régionaux (dont la FRCL du massif jurassien) au plus égal à celui du collège des salariés.

Chapitre VI Prévoyance

Article 14 Bénéficiaires

Bénéficient du présent régime :
- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et
- les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Au titre des dispositions conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres sont ceux classés à partir du coefficient 380 de la classification professionnelle spécifique aux coopératives fruitières conformément aux dispositions de l'article 3, du chapitre Ier de la présente annexe.

Les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la classification conventionnelle susmentionnée.

S'agissant d'un régime obligatoire, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant des présentes dispositions conventionnelles. À ce titre, les salariés ne pourront s'opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Article 15 Assiette de calcul des prestations et des cotisations

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance et perçue par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les douze mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité

sociale, dans la limite des plafonds suivants :
- tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Article 16 Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

Article 16.1 Capital décès

16.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié.
En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :
- au conjoint survivant du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut aux enfants du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Il est précisé que le partenaire concubin n'est pas assimilé au conjoint du salarié pour l'application de la présente clause. Si le salarié souhaite attribuer le capital décès à son concubin, cette attribution devra expressément être prévue par un formulaire de désignation du capital décès conclu et transmis à l'organisme assureur antérieurement au décès.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

16.1.2. Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :
- de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
-, pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
-, auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalide civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- du salarié né “ viable ” moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

16.1.3. Capital décès salariés non-cadres

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut aux bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille Majoration du capital par enfant à charge	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B) 25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

16.1.4. Capital décès salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut les bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, ont la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option à retenir, l'option 1 capital décès simple s'appliquera d'office.

Option 1. Capital décès simple

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille Majoration du capital par enfant à charge	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B) 100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

Option 2. Capital décès minoré + rente éducation

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Âge des enfants à charge	Montant annuel de la rente éducation
Rente éducation par enfant à charge :	
- de 0 à 10 ans ;	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
- de 11 à 17 ans ;	12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
- de 18 à 21 ans ou jusqu'au 26e anniversaire en cas de poursuite d'études.	15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l'âge de l'enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l'âge de cet enfant. Le nouveau montant s'applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au 26e anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est considéré toujours à charge au sens des dispositions prévues à l'article 16.1.2 de la présente annexe.

16.1.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès de ce dernier, majoration pour enfants à charge comprise.

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n'est accordé qu'à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soit ni remarié ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours du même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Article 16.2 Invalidité permanente totale et définitive

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié reconnu invalide par le régime de base de la sécurité sociale avec classement en troisième catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

Article 16.3 Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de 12 ans et plus, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès dans la limite des frais réellement engagés.

Pour les enfants à charge âgés de moins de 12 ans, le montant de cette allocation est limité aux frais d'obsèques dûment justifiés.

Article 17 Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la sécurité sociale, le salarié percevra, à l'issue d'une franchise fixe de 7 jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 15 de la présente annexe.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :
- jusqu'à la date de reprise du travail ; ou
- jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ; ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'au décès du salarié.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la sécurité sociale réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

Article 18 Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalide par le régime de base de la sécurité sociale, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

Classement d'invalidité du salarié	Montant de la rente d'invalidité complémentaire
Invalidité de 2e ou 3e catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
Invalidité de 1re catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de prestations par le régime de base de la sécurité sociale, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP du salarié	Montant de la pension d'invalidité complémentaire
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale entre 33 % (inclus) et 65 %	3/ 2N × (80 % du salaire de référence, pension d'invalidité brute reconstituée, servie par le régime de base de la sécurité sociale en cas de 2e catégorie d'invalidité) N = Taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale sauf cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- jusqu'au décès du salarié.

Article 19 Ouverture du droit à prestations

L'ouverture du droit à prestations est conditionnée à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur, notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux.

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur et remise au salarié par son employeur.

Article 20 Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs entrant dans le champ d'application de la présente annexe et couverts collectivement par les garanties prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions citées dans les articles ci-dessous.

Article 20.1 Durée. Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter du lendemain de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :
- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, notamment en cas de radiation des listes de France Travail ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, sauf en cas de cumul chômage, retraite ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif de prévoyance prévu par la présente annexe aient été ouverts chez le dernier employeur.

(1) L'article 20.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

Article 20.2 Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

Article 20.3 Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article 20.1 de la présente annexe, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

Article 20.4 Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des entreprises et des salariés en activité.

Article 21 Maintien des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations calculées selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié :
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la sécurité sociale ;
- au salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/ incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
-, d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
-, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur notamment reclassement, mobilité.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail : indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Le maintien des garanties est assuré :
- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :
- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié *[1]* ;
- décès du salarié.

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en

espèces de la sécurité sociale.

Article 22 Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite “ loi Évin ”, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire, notamment les rentes, liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Évin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre de la présente annexe, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat collectif.

Si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 23 Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente annexe, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 24 Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non-cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 25 Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre de la présente annexe. Cette notice définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 3 Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 Dispositions temporaires

Les dispositions du présent accord (dont son titre II) entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En conséquence, les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement visées par l'IDCC 8435) disposeront d'un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre progressivement en conformité avec les dispositions de la CCNCL (IDCC 7004).

À l'issue de ce délai, l'ensemble des dispositions de la CCNCL, dont l'annexe X prévue par le présent accord, s'appliqueront aux coopératives fruitières visées par le présent accord et les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) cesseront de produire leurs effets.

Pendant ce délai de transition, l'ensemble des dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) continueront de s'appliquer.

Les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières se réuniront pour :
- définir le calendrier de mise en conformité progressive avec les dispositions de la CCNCL ;
- étudier les modalités d'un maintien des dispositions du chapitre IX de la convention collective (IDCC 8435) ;
- fixer, dans le délai maximum de 5 ans, prévu au présent article une date d'application de l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004) dont l'annexe X, aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Article 5 Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de l'article 1er de la convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) seront mises à jour par avenant technique.

Le titre II du présent accord sera inséré à la suite de l'annexe IX de la convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004).

Article 6 Révision et dénonciation

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 7 Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent accord et de l'avenant technique en résultant. Le présent accord sera déposé auprès de la Direccte Bourgogne-Franche-Comté et l'avenant technique en résultant auprès de la Direccte Île-de-France.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Accord du 28 septembre 2022

28 septembre 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-5

Préambule

Suite à la restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (CCNCL, IDCC 7004) ont décidé d'opérer un rapprochement en vue d'un élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, lequel a été consacré dans le cadre d'un accord de rattachement conclu le 11 mars 2020.

Soulignant, en amont de ce rapprochement, la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, les parties signataires ont négocié, dans le cadre de ce même accord, l'annexe X à la CCNCL visant à définir les dispositions conventionnelles spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Cette volonté découle de la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

L'accord de rattachement du 11 mars 2020 portant création de l'annexe X a été étendu par arrêté du 8 septembre 2021 modifié par arrêté du 1er décembre 2021.

Cet accord prévoit par ailleurs que les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura disposent d'un délai maximum de 5 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, pour se mettre progressivement en conformité avec les dispositions de la CCNCL, délai maximal à l'issue duquel les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) cesseront de produire leurs effets.

À ce titre, il est prévu que, pendant ce délai de transition, les partenaires sociaux se réuniront pour :
- définir un calendrier de mise en conformité progressive par les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura avec les dispositions de la CCNCL ;
- et fixer dans un délai maximum de 5 ans une date d'application de l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), dont l'annexe X, aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

C'est dans ce cadre qu'est conclu le présent accord qui a ainsi pour objet de mettre en œuvre le déploiement de la mise en conformité par les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura avec les dispositions de la CCNCL. Le présent accord n'apporte aucune modification aux dispositions de l'annexe X.

Ainsi les parties se réunissent ce jour en région afin de définir des étapes et un calendrier en cohérence avec les réalités du terrain.

En ce sens, les parties signataires soulignent leur volonté commune d'opérer un déploiement progressif et adapté aux impératifs des coopératives agricoles fromagères qui sont des petites structures, ne disposant pas de compétences internes en ressources humaines.

Article 1er Calendrier d'application progressive des dispositions de la CCNCL par les coopératives fruitières

Cette application tiendra compte, dans son contenu, des évolutions de la CCNCL ainsi que des évolutions légales et réglementaires qui interviendraient durant cette période.

L'application progressive par les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura des dispositions de la CCNCL est déterminée de la façon suivante :

• Au 1er janvier 2023 :

Les congés des mères de famille :
Les dispositions de l'article 32.5 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 65 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées.

Les congés enfants malades :
Les dispositions de l'article 32.6 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 57 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées en les dispositions suivantes « En cas de maladie d'enfant de moins de quinze ans, la mère ou le père de famille sera autorisé à s'absenter pendant une durée qui, au cours d'une période de douze mois, ne pourra excéder un mois. Dans le cas où le père et la mère travailleraient simultanément dans la même entreprise, ce plafond d'un mois s'entendrait globalement pour le ménage ».

Les événements familiaux :
Les dispositions de l'article 34 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 69 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées.

La maternité :
Les dispositions des articles 56 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières et les dispositions de l'article 17 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres seront appliquées à compter du 1er janvier 2023.

L'indemnité de licenciement :
Les dispositions de l'article 29 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 53 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières et de l'article 13 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres seront appliquées.

L'indemnité de fin de carrière :
Les dispositions des articles 31.1 et 31.2 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 54 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières et de l'article 14 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres seront appliquées.

Le préavis de départ en retraite :
Concernant les durées de préavis de départ en retraite, les dispositions de l'article 50 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières et les dispositions de l'article 11 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres seront appliquées à compter du 1er janvier 2023.

• Au 1er juin 2023 :

Les congés payés :
Les dispositions des articles 32.1, 32.2, 32.3 et 33 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er juin 2023, date à laquelle seront appliquées les dispositions des articles 62, 63 et 67 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ainsi que les dispositions de l'article 18 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres.

• Au 1er octobre 2024 :

L'indemnité d'habillage et de déshabillage :
Les dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées à compter du 1er octobre 2024.

• Au 1er janvier 2025 :

À compter du 1er janvier 2025, l'ensemble des dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) seront abrogées et seules seront appliquées aux coopératives fruitières l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), y compris son annexe X.

Article 2 Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

Article 3 Révision et dénonciation

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 4 Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Avenant n° 40 du 30 mars 2023

30 mars 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-28

Article 1er

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1er mai 2023.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures
200	11,50	1 744,21
220	12,25	1 857,96
240	12,47	1 891,32
250	12,95	1 964,13

260	13,18	1 999,01
280	13,46	2 041,48
300	14,08	2 135,51
380	20,23	3 068,28

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Avenant n° 41 du 13 mars 2024

13 mars 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-29

Article 1er

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1er mai 2024.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures
200	11,65	1 766,95
220	12,65	1 918,62
240	12,91	1 958,06
250	13,38	2 029,34
260	13,59	2 061,19
280	13,88	2 105,18
300	14,52	2 202,25
380	20,86	3 163,84

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Dreets Bourgogne Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Avenant n° 1 du 25 avril 2024 portant création du chapitre VI de l'annexe X

25 avril 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-2

Préambule

Dans le contexte de restructuration des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé d'engager une négociation visant leur rapprochement.

Ces négociations ont abouti à la conclusion d'une annexe de rattachement le 11 mars 2020, étendu par arrêté du 8

septembre 2021, lui-même modifié par arrêté du 1er décembre 2021. Ce rattachement s'est opéré dans le respect des spécificités des coopératives fruitières.

Celles-ci se caractérisent en partie par des besoins particuliers liés aux cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien imposant des critères stricts en matière de savoir-faire, d'organisation et d'aménagement du temps de travail en réponse au traitement journalier du lait cru. Par ailleurs, l'activité de vente directe, fortement développée dans les fromageries, et source de développement touristique et de rayonnement des fromages locaux, doit s'adapter à des horaires d'ouverture variables et à une forte saisonnalité en lien avec la production laitière.

Pour l'ensemble de ces raisons, les dispositions portant sur les conditions particulières de travail, spécifiques aux coopératives fruitières et issues de la convention collective (IDCC 8435), ont été introduites dans une annexe X à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

À compter du 1er janvier 2025, seules seront appliquées aux coopératives fruitières l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), y compris son annexe X.

Dans la continuité de ces travaux, et soucieux de préserver les garanties et avantages applicables aux salariés des coopératives fruitières, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les garanties de prévoyance applicables aux coopératives fruitières qui répondent aux conditions d'emploi reconnues comme étant spécifiques aux coopératives fruitières, composées majoritairement de très petites entreprises.

S'agissant d'instituer un socle minimal de garanties en matière de prévoyance, notamment au service des coopératives et des salariés employés dans des entreprises essentiellement composées de TPE, le contenu du présent chapitre ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 1er Création d'un chapitre VI à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières

Un chapitre VI est ajouté à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

Ce nouveau chapitre VI intègre un régime de prévoyance au bénéfice de l'ensemble du personnel des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 2 de l'annexe X.

Cette annexe X est modifiée comme suit :

« Chapitre VI Prévoyance

Article 14
Bénéficiaires

Bénéficient du présent régime :
- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et
- les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Au titre des dispositions conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres sont ceux classés à partir du coefficient 380 de la classification professionnelle spécifique aux coopératives fruitières conformément aux dispositions de l'article 3, du chapitre Ier de la présente annexe.

Les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la classification conventionnelle susmentionnée.

S'agissant d'un régime obligatoire, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant des présentes dispositions conventionnelles. À ce titre, les salariés ne pourront s'opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Article 15
Assiette de calcul des prestations et des cotisations

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance et perçue par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les douze mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :
- tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Article 16
Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

Article 16.1
Capital décès

16.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié.

En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :
- au conjoint survivant du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut aux enfants du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Il est précisé que le partenaire concubin n'est pas assimilé au conjoint du salarié pour l'application de la présente clause. Si le salarié souhaite attribuer le capital décès à son concubin, cette attribution devra expressément être prévue par un formulaire de désignation du capital décès conclu et transmis à l'organisme assureur antérieurement au décès.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

16.1.2. Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :
- de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
-, pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
-, auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalide civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- du salarié né “ viable ” moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

16.1.3. Capital décès salariés non-cadres

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut aux bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille Majoration du capital par enfant à charge	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B) 25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

16.1.4. Capital décès salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut les bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, ont la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option à retenir, l'option 1 capital décès simple s'appliquera d'office.

Option 1. Capital décès simple

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille Majoration du capital par enfant à charge	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B) 100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

Option 2. Capital décès minoré + rente éducation

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Âge des enfants à charge	Montant annuel de la rente éducation
Rente éducation par enfant à charge :	
- de 0 à 10 ans ;	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
- de 11 à 17 ans ;	12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
- de 18 à 21 ans ou jusqu'au 26e anniversaire en cas de poursuite d'études.	15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l'âge de l'enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l'âge de cet enfant. Le nouveau montant s'applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au 26e anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est considéré toujours à charge au sens des dispositions prévues à l'article 16.1.2 de la présente annexe.

16.1.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès de ce dernier, majoration pour enfants à charge comprise.

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n'est accordé qu'à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soit ni remarié ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours du même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Article 16.2
Invalidité permanente totale et définitive

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En cas d'invalidité permanente, totale et

définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié reconnu invalide par le régime de base de la sécurité sociale avec classement en troisième catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

Article 16.3
Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de 12 ans et plus, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès dans la limite des frais réellement engagés.

Pour les enfants à charge âgés de moins de 12 ans, le montant de cette allocation est limité aux frais d'obsèques dûment justifiés.

Article 17 (1)
Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la sécurité sociale, le salarié percevra, à l'issue d'une franchise fixe de 7 jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 15 de la présente annexe.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :
- jusqu'à la date de reprise du travail ; ou
- jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ; ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'au décès du salarié.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la sécurité sociale réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

Article 18
Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalide par le régime de base de la sécurité sociale, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

Classement d'invalidité du salarié	Montant de la rente d'invalidité complémentaire
Invalidité de 2e ou 3e catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
Invalidité de 1re catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de prestations par le régime de base de la sécurité sociale, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP du salarié	Montant de la pension d'invalidité complémentaire
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale

IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale entre 33 % (inclus) et 65 %	3/ 2N × (80 % du salaire de référence, pension d'invalidité brute reconstituée, servie par le régime de base de la sécurité sociale en cas de 2e catégorie d'invalidité) N = Taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale sauf cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- jusqu'au décès du salarié.

Article 19
Ouverture du droit à prestations

L'ouverture du droit à prestations est conditionnée à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur, notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux.

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur et remise au salarié par son employeur.

Article 20
Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs entrant dans le champ d'application de la présente annexe et couverts collectivement par les garanties prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions citées dans les articles ci-dessous.

Article 20.1 (2)
Durée. Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter du lendemain de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :
- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, notamment en cas de radiation des listes de France Travail ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, sauf en cas de cumul chômage, retraite ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif de prévoyance prévu par la présente annexe aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 20.2
Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

Article 20.3
Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article 20.1 de la présente annexe, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.
Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

Article 20.4
Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des entreprises et des salariés en activité.

Article 21
Maintien des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations calculées selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié :
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la sécurité sociale ;
- au salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/ incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
-, d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
-, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur notamment reclassement, mobilité.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail : indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Le maintien des garanties est assuré :
- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :
- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;

- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié *[1]* ;
- décès du salarié.

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Article 22
Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite “ loi Évin ”, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire, notamment les rentes, liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Évin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre de la présente annexe, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat collectif.

Si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 23
Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente annexe, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 24
Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non-cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 25
Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre de la présente annexe. Cette notice définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations. »

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

(2) L'article 20.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

Article 2 Durée de l'annexe

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 5 Dépôt et extension

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent avenant. Il sera déposé auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté.

Franche-Comté et Ain, Doubs, Jura (ex-IDCC 8433, ex-IDCC 8434, ex-IDCC 8435) Avenant n° 15 du 1er octobre 2024

1er octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-2

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Le présent avenant a également pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 18 février 2009 :

La mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :
- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le déremboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er Définition des salariés bénéficiaires

L'article 4.1 « Définition des salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la production agricole ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés cadres et non-cadres des coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que prévu à l'article 4.5 du présent accord. »

Article 2 Tableau des garanties

Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

« Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats “solidaires et responsables”.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait “actes lourds”, du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0061.pdf/BOCC

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Avenant n° 2 du 11 mars 2025

11 mars 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-25

Article 1er

La grille de salaires contenue à l'article 8.2 de l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières du 7 juin 1984 portant dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est modifiée comme suit à effet au 1er mai 2025.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire en euros	Salaire mensuel Base 151,67 heures
200	11,88	1 801,84
220	12,90	1 956,54
240	13,17	1 997,49
250	13,65	2 070,30
260	13,86	2 102,15
280	14,16	2 147,65
300	14,81	2 246,23
380	21,28	3 227,54

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS Bourgogne Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Accords et avenants nationaux en vigueur

Annexe I Convention collective nationale du 7 juin 1984

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 1984 Légifrance

Voir rubrique " salaires "

Annexe II Convention collective nationale du 7 juin 1984

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 1984 Légifrance

Décret n° 47-920 du 24 mai 1947 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures dans les établissements de traitement industriel du lait et de ses dérivés, texte qui a été publié au Journal officiel du 25 mai 1947.

Article 1er

Les dispositions du présent décret sont applicables aux établissements de traitement industriel du lait et de ses dérivés, y compris les coopératives laitières régies par l'ordonnance du 12 octobre 1945 modifiée, où s'exercent les professions comprises sous les numéros 4113, 4114, 4116 (laiteries, fromageries, beurreries) du sous-groupe 4-B de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1938 relatif au classement des industries et professions.

Ces dispositions sont applicables aux ouvriers ou employés occupés dans les ateliers, chantiers, dépôts et entrepôts, caves, bureaux dépendant des établissements énumérés dans le présent décret.

Elles sont également applicables aux ouvriers et employés occupés dans les établissements visés, même dans le cas où leurs professions ne ressortissent pas à ces industries, lorsque le travail de ces ouvriers ou employés a pour but exclusif, le fonctionnement ou l'entretien desdits établissements et de leurs dépendances.

Toutefois, les dispositions du présent décret ne sont pas applicables aux magasins dont l'activité principale est la vente en gros et demi-gros nettement distinct et non annexés aux établissements ci-dessus énumérés, dépendant des établissements visés au présent article et qui sont soumis aux dispositions du décret du 27 avril 1937 concernant les commerces de gros et demi-gros de marchandises de toute nature.

Article 2

Les établissements ou parties d'établissements visés à l'article 1er devront, pour l'application de la loi du 21 juin 1936, choisir un des modes ci-après :
1°. Répartition égale du travail effectif entre cinq jours ouvrables de la semaine ;
2°. Répartition égale du travail effectif entre les six jours ouvrables de la semaine ;
3°. Répartition inégale entre les jours ouvrables du travail effectif de la semaine afin de permettre le repos d'une ou de deux demi-journées par semaine.

Les conventions collectives de travail nationales, régionales ou locales, ou, à défaut, des arrêtés ministériels pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, peuvent prévoir, pour l'ensemble des établissements de la branche d'industrie situés dans une circonscription déterminée, l'adoption obligatoire d'un des modes de répartition de travail visés ci-dessus.

A la demande d'organisaions patronales ou ouvrières de la profession, de la localité ou de la région, des arrêtés ministériels pourront, après consultation des organisations intéressées, y compris les organisations nationales et en se référant, là où il en existe, aux accords intervenus entre elles, autoriser par dérogation aux régimes susvisés, un régime équivalent répartissant la durée hebdomadaire du travail effectif sur une autre période de temps, à la condition que la durée du travail effectif ne dépasse pas dix heures par jour.

Article 3

En cas d'interruption collective de travail résultant de cause accidentelle ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, manque de combustible pour le chauffage des bacs et chaudières, pénurie importante de moyens de transports, pénurie importante de matière première par suite d'intempéries, sinistres, arrêts pour le nettoyage des cheminées, fours et chaudières), une prolongation de la journée de travail pourra être pratiquée à titre de récupération des heures de travail perdues dans les conditions ci-après :
a) En cas d'interruption d'une journée au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de quinze jours à dater du jour de la reprise du travail ;
b) En cas d'interruption d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de cinquante jours à dater de la reprise du travail ;
c) En cas d'interruption excédant une semaine, la récupération ne pourra s'effectuer au-delà de la limite indiquée à l'alinéa précédent sans autorisation écrite de l'agent chargé du contrôle du travail, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

La récupéraion des interruptions collectives de travail pour cause accidentelle ou de force majeure ci-dessus prévue ne pourra avoir pour effet de prolonger de plus de deux heures le travail journalier du personnel.

Les industries qui subissent des baisses normales de travail à certaines époques de l'année en raison des conditions spéciales dans lesquelles elles fonctionnent, pourront être autorisées par l'agent chargé du contrôle du travail, à récupérer les heures ainsi perdues dans la limite de quatre vingt heures par an et deux heures par jour. En cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle, l'agent chargé du contrôle du travail pourra suspendre, pour cette catégorie, l'usage des récupérations prévues par le paragraphe précédent.

Dans les établissements où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour, une demi-journée ou deux demi-journées de repos, il pourra être travaillé ce jour ou ces demi-journées en compensation du repos qui serait donné au cours de la même semaine à l'occasion d'une fête légale : l'agent chargé du contrôle du travail pourra autoriser, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, la compensation des autres journées qui seraient chômées en raison des fêtes locales ou autres évènements locaux.

Le chef d'établissement qui veut faire usage des facultés de récupération ou de compensation prévues dans le présent article doit, soit dans l'avis, soit dans la demande d'autorisation qu'il devra adresser à l'agent chargé du contrôle du travail, indiquer la nature, la cause et la date de l'interruption collective de travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire en vue de récupérer les heures perdues ainsi que le nombre de personnes auxquelles s'appliquent cette modification.

Article 4

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les ouvriers et employés ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire, précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail.

Le total des heures comprises dans la période de travail ne devra pas excéder, soit la limite fixée par l'article 2, soit dans le cas où il aura été fait application des dispositions de l'article 3 relatives aux récupérations, les limites prévues par ledit article 3. Des heures différentes de travail et de repos pourront être prévues pour les catégories de travailleurs auxquelles s'appliquent les dérogations prévues à l'article 5 ci-après, ainsi que pour les travailleurs dont le travail sera organisé par relais ou par roulement.

Toute modification de répartition des heures de travail devra donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification de l'horaire ainsi établi.

En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquel il s'applique ou, en cas de personnel occupé au dehors, dans l'établissement auquel le

personnel intéressé est attaché.

En période de morte-saison, le chef d'établissement devra adresser à l'agent chargé du contrôle du travail le tableau des horaires réduits.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportées éventuellement devra être préalablement adressé à l'agent chargé du contrôle du travail.

Dans les établissements appelés à traiter définitivement les matières périssables immédiatement et sans arrêt après la rentrée du personnel affecté au ramassage, les formalités prévues par les paragraphes 4, 5 et 6 ci-dessus pourront être remplacées par la transcription de l'horaire et des rectifications éventuelles dans les mêmes délais sur un registre qui sera constamment à la disposition du service chargé du contrôle du travail.

Article 5

La durée du travail effectif journalier, peut, pour les travaux désignés au tableau ci-dessous et conformément à ses indications, être prolongée au-delà des limites fixées en conformité des articles 2 et 3 du présent décret :
1°. Le travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours, fourneaux, étuves, séchoirs, autoclaves, chaudières autres que les générateurs pour machines motrices, appareils frigorifiques, sous la condition que ce travail ait un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas un travail fondamental de l'établissement. Travail des mécaniciens, des électriciens, des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage et du matériel de lavage ; travail des ouvriers employés au service de la stérilisation et de l'ébullition. Une heure au maximum pouvant être portée à une heure et demie pour les chauffeurs occupés à la marche des appareils à vapeur. Deux heures le lendemain de chaque journée de chômage.

2°. Travail des ouvriers employés d'une façon courante ou exceptionnelle pendant l'arrêt de la production à l'entretien et au nettoyage des fours, machines et autres appareils que la connexité des travaux ne permettrait pas de mettre isolément au repos pendant la marche générale de l'établissement. Une heure au maximum. Dans les établissements où le régime de travail comporte normalement outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, ces ouvriers pourront travailler ce jour ou cette demi-journée à condition d'avoir un repos compensateur.

3°. Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent - Une demi-heure au maximum.

4°. Travaux d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable à la marche d'un atelier ou au fonctionnement d'une équipe dans le cas d'absence inattendue de son remplacement et en attendant l'arrivée d'un autre remplaçant - Durée d'absence du chef d'équipe ou de l'ouvrier spécialiste à remplacer avec maximum de huit heures et repos compensateur.

5°. Travail du personel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement - Une heure au maximum. Cette durée pourra être portée trois heures au maximum (heure du repas comprise) durant la période de grande fabrication et pendant quatre mois au plus.

6°. Travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance, service d'incendie - La durée hebdomadaire de présence ne pourra excéder une moyenne de cinquante six heures établie sur une période de trois semaines avec maximum de douze heures par jour.

7°. Travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement du réseau du chemin de fer d'intérêt général ou local - Une heure au maximum.

8°. Travail des conducteurs d'automobiles, de véhicules hippomobiles, livreurs magasiniers, basculeurs - Une heure au maximum ; une heure et demie au maximum pour les conducteurs de véhicules hippomibiles. Cette durée pourra être portée à 3 heures au maximum (heure de repas comprise) pendant quatre mois au plus à l'époque de grande fabrication.

9°. Travail des préposés au service médical, salles d'allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et

employés de l'établissement et de leurs familles. Une heure au maximum.

10°. Pointeurs, garçons de bureaux et agents similaires, personnel occupé au nettoyage des locaux et à la préparation des expéditions - Une heure au maximum.

Les dérogations énumérées dans le présent article sont applicables exclusivement aux hommes adultes, à l'exception de celles visées sous les numéros 3, 4, 5, 9 et 10 qui sont applicables au personnel adulte des deux sexes et la catégorie 10 pour les jeunes gens du sexe masculin de moins de 18 ans.

Article 6

La durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées aux articles 2 et 3 du présent décret dans les conditions suivantes :

1° a) Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise - Faculté illimitée pendant un jour au choix du chef d'entreprise ; deux heures, les jours suivants.

- b) Dans les établissements appelés à traiter définitivement les matières lactées immédiatement et sans arrêt après l'arrivée de celles-ci (travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour sauver d'une perte inévitable des denrées essentiellement périssables). La durée journalière de travail effectif pourra être augmentée de deux heures sans que a durée hebdomadaire puisse en aucun cas excéder cinquante six heures.

2° Travaux exécutés dans l'intérêt d'un service public, sur un ordre du Gouvernement constatant la nécessité de a dérogation - Limite à fixer dans chaque cas de concert avec le Ministre du travail et le Ministre qui ordonne les travaux.

3° Travaux des ouvriers spécialement employés à des opérations qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires par suite de leur nature ou de circonstances exceptionnelles. - Deux heures par jour au maximum.

4° Travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroîts extraordinaires de travail. - Utilisation dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Le bénéfice des dérogations prévues à l'article 5 et sous les numéros 1 et 3 de l'article 6 est acquis de plein droit au chef d'établissement sous réserve d'accomplissement des formalités prévues à l'article 4 du présent décret.

Tout chef d'entreprise qui veut user des facultés prévues à l'article 6, sous le n° 4, est tenu de demander l'autorisation à l'agent chargé du contrôle du travail, en lui adressant une demande spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'ouvriers pour lesquels la durée du travail sera prolongée, les jours où il sera fait usage de ladite faculté, les heures de travail et de repos prévues pour ces ouvriers ainsi que la justification qu'il ne lui est pas possible de faire face au surcroît extraordinaire de travail par d'autres moyens tels que l'embauchage d'un personnel supplémentaire.

Toutefois, dans le cas où la dérogation a pour objet de sauver une perte inévitable des matières périssables à très brève échéance ou ayant subi un commencement de préparation, la dérogation pourra être utilisée sur préavis donné à l'agent chargé du contrôle du travail et contenant les mêmes indications que la demande d'autorisation ci-dessus visée.

le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel seront inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des demandes ou avis à l'agent chargé su contrôle du travail, les dates des jours où il a été fait usage des dérogations avec indications de la durée de ces dérogations. Ce tableau sera affiché dans l'établissement, dans les conditions déterminées à l'article 4 du présent décret au sujet de l'horaire, et il y restera apposé du 1er janvier de l'année courante au 15 janvier de l'année suivante.

Article 8

Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues sous les numéros 2, 3 et 4 de l'article 6 du

présent décret sont considérées comme heures supplémentaires et majorées conformément aux dispositions législatives actuellement en vigueur.

Article 9

Le inspecteurs du travail et les contrôleurs des lois sociales en agriculture, en ce qui concerne les coopératives laitières régies par l'ordonnance modifiée du 12 octobre 1945, sont chargées de veiller à l'application du présent décret.

Article 10

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, le Ministre de l'Economie Nationale et le Ministre de l'Agriculture sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Annexe IV Convention collective nationale du 7 juin 1984

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 1984 Légifrance

Conditions de fonctionnement de la commission de conciliation pour le règlement des conflits collectifs de travail

Article 1

Cette commission est composée d'un représentant de chacune des organisations des salariés signataires de la convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs signataires.

Article 2

La présidence, limitée à l'année civile, est assurée alternativement par un membre de la délégation des employeurs et un membre des organisations syndicales de salariés.

Article 3

Il est créé un secrétariat de la commission pour une durée d'une année, renouvelable par tacite reconduction, dont le siège est à la fédération syndicale nationale des coopératives laitières, 34, rue Godot-de-Mauroy, 75009 Paris, tél. : 47-42-24-31.

Article 4

La lettre recommandée avec accusé de réception prévue à l'article 15, 3e alinéa, doit être adressée à M. le président de la commission de conciliation des coopératives laitières aux bons soins de la F N C L , 34, rue Godot-de-Mauroy, 75009 Paris.

Article 5

La partie demanderesse devra joindre à la lettre recommandée un exposé succinct du conflit indiquant obligatoirement :

1° La nature et l'objet du conflit (art. de la convention ou de l'accord d'établissement) ;

2° La ou les coopératives ou unions de coopératives intéressées ;

3° La catégorie et le nombre de salariés concernés ;

4° S'il y a lieu, les organisations syndicales auxquelles ressortissent les salariés en cause dans le litige ;

5° Les revendications déposées par écrit ;

6° La réponse faite par l'organisme employeur.

Article 6

Le texte relatif au conflit sera joint à la convocation des membres de la commission de conciliation.

Article 7

Les parties en cause au niveau du conflit seront convoquées et assisteront à la réunion. La non-comparution de la partie directement intéressée qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande. Chaque représentation pourra demander en cours de réunion et à tout instant le retrait des comparants.

La commission rédige, dans tous les cas, un procès-verbal. En cas de non-conciliation, le procès-verbal comporte les positions respectives des parties et, le cas échéant, la ou les recommandations de la commission.

Article 8

Lorsque la commission de conciliation aura utilisé la faculté de délégation prévue à l'article 15, 7e alinéa, les commissions régionales ou départementales seront compétentes pour tous litiges collectifs survenant dans leur ressort. Toutefois, copie de chaque demande de conciliation devra être adressée au secrétariat de la commission de conciliation ainsi que la copie de tous comptes rendus et procès-verbaux.

Le règlement intérieur institué par la commission nationale vaudra pour les commissions régionales ou départementales.

Annexe V Convention collective nationale du 7 juin 1984

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 1984 Légifrance

Agents de maîtrise et cadres

Objet

Article 1

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens dans les coopératives, unions de coopératives et S I C A laitières.

Elle s'applique aux ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens dont les fonctions et qualifications sont définies par les textes visés à l'article 28 de la convention collective nationale des coopératives laitières.

Elle est en outre applicable au personnel en ayant bénéficié antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière.

Rémunération

Article 2

Les salaires et accessoires du salaire sont définis par la convention collective des coopératives laitières.

Durée du travail

Article 3

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire habituel de travail de l'établissement, du service ou du bureau auquel ils appartiennent.

La rémunération des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens comprend forfaitairement les dépassements individuels d'horaire laissés à leur seule initiative.

Engagement

Article 4

Avant tout engagement définitif, l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Il pourra également être exigé de l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien un extrait du casier judiciaire

L'employeur pourra exiger avant toute confirmation dans un poste de cadre déterminé que le candidat suive, aux frais de l'entreprise, un stage de formation et de perfectionnement.

Période d'essai

Article 5

La durée de la période d'essai est fixée à :

-deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

-trois à six mois pour les ingénieurs et cadres.

Pendant la période d'essai, et quel que soit le mode de rémunération, chaque partie peut résilier le contrat avec un préavis de :

-3 jours pour les agents de maîtrise et techniciens.

Pour les ingénieurs et cadres :

-8 jours pour une période d'essai de trois mois ;

-15 jours pour une période d'essai supérieure à trois mois.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie dans les délais de préavis ci-dessus, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai au maximum de même durée, s'ajoutant à la première. Dans ce cas, la durée du préavis est portée à un mois.

Avant la période d'essai, l'employeur adresse une lettre comportant les mêmes indications que prévues par la lettre d'engagement définitif. Tout renouvellement de la période d'essai devra également être notifié par écrit.

La période d'essai des cadres, techniciens et agents de maîtrise titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail.

Engagement définitif

Article 6

L'embauche d'un ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien fait l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire, précisant notamment :

- la date d'entrée dans l'entreprise, la période d'essai ;

- la fonction ;

- la position hiérarchique dans la classification professionnelle ;

- la rémunération et ses modalités, ainsi que l'horaire ou le forfait correspondant, et les avantages éventuels ;

- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;

- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité de changement de lieu de travail.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé".

Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Article 6 bis

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Ce barème fait l'objet de l'annexe I bis de la présente convention, qui en indique le montant brut.

Assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles

Article 7

Les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens seront obligatoirement assurés par l'employeur contre les risques d'accidents du travail et les risques professionnels auprès d'organismes habilités.

Les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens dont les fonctions comportent des risques particuliers, soit du fait de déplacement, soit du fait de l'exercice de fonctions spécifiques, bénéficieront d'une assurance complémentaire.

Frais de déplacement

Article 8

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé donnera lieu à une indemnisation suivant les conditions définies dans la convention collective, l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.

Priorité d'emploi

Article 9

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'adaptation prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas

satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'adaptation devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé.

Changement de résidence

Article 10

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le salarié, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien et de sa famille (conjoint et personne à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Si le contrat d'engagement a prévu la possibilité du changement du lieu de travail, le refus par le salarié constitue une rupture du contrat à sa charge. Dans le cas contraire, le changement de lieu de travail non accepté par le salarié intéressé est considéré comme un licenciement et réglé comme tel.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens appelés à faire un stage préparatoire prévu aux articles 4 et 9 avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés et promus.

Les changements de résidence hors de France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

Délai-congé ou préavis

Article 11

Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé à l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien licencié, un préavis de :

- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise au niveau 6,7 ou 8 ;

- quatre mois pour les cadres et ingénieurs au niveau 9,10 ou 11 ;

- six mois pour les cadres et ingénieurs au niveau 12.

En cas de départ volontaire d'un salarié de cette catégorie, ce dernier est tenu de respecter le même délai de préavis.

Absence pour recherche d'un nouvel emploi

Article 12

Pendant toute la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise ou techniciens sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de cent vingt heures.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des bureaux de placement. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin, et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indemnité de licenciement

Article 13 (1)

Indépendamment du préavis, tout ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien ayant au moins trois ans de présence effective dans une coopérative, recevra, s'il est congédié avant l'âge de la retraite fixé par la caisse de retraite à laquelle il adhère, une indemnité égale à un mois de traitement augmentée de 1/3 de mois par année au-delà de trois ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise.

Les salariés ayant deux ans d'ancienneté bénéficient des dispositions de l'article L. 122-9 du code du travail.
(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6, L. 122-9, L. 122-14 et suivants et R. 122-1 du code du travail.

Indemnité de fin de carrière

Article 14

Lors du départ en retraite ou de la mise en retraite intervenant à partir de soixante ans, dans les conditions définies par l'article L. 122-14-13 du code du travail, il est alloué une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 13 sans qu'elle puisse excéder trois mois et sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 45 de la convention collective nationale.

Le plafonnement de l'indemnité de fin de carrière ne fait néanmoins pas obstacle, en ce qui concerne la mise à la retraite, à l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail.

Maladie-Accident

Article 15

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre, ingénieur, technicien, agent de maîtrise continuent à être payés dans les conditions suivantes :

Plus d'un an d'ancienneté :

- 1 mois à plein tarif ;

- 1 mois à demi-tarif.

Plus de trois ans d'ancienneté :

- 2 mois à plein tarif ;

- 2 mois à demi-tarif.

Plus de cinq ans d'ancienneté :

- 3 mois à plein tarif ;

- 3 mois à demi-tarif.

Par plein tarif, il faut entendre le salaire fixe déterminé pour la durée du travail définie au premier alinéa de l'article 3, y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.

Le demi-tarif est la moitié du salaire défini à l'alinéa précédent.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout autre organisme d'assurance et de prévoyance, notamment ceux auprès desquels un contrat d'assurance a été conclu en application de l'article 7,

devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

L'employeur fera cependant l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le salarié pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

Pendant la période où le salarié touche le demi-traitement, le cumul de ces indemnités ne peut avoir pour effet de dépasser le montant du plein tarif tel qu'il est défini ci-dessus.

Accident du travail et maladie professionnelle

Article 16

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté par un certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien continuent à être payés dans les conditions suivantes :

Plus d'un an d'ancienneté :

- 2 mois à plein-tarif ;

- 2 mois à demi-tarif.

Plus de trois ans d'ancienneté :

- 3 mois à plein-tarif ;

- 3 mois à demi-tarif.

La définition du plein tarif et les conditions dans lesquelles sont versés les appointements sont les mêmes que celles qui sont précisées à l'article 15.

Congé de maternité

Article 17

Les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise ou techniciens féminins bénéficient de la période de repos prévue par l'article L. 122-26 du code du travail. Leurs appointements leur seront payés pendant cette période, sous déduction des prestations versées par la mutualité sociale agricole, dans les conditions suivantes :

Plus d'un an d'ancienneté :

-1 mois à plein tarif ;

-2 mois à demi-tarif.

Plus de trois ans d'ancienneté :

-2 mois et demi à plein tarif ;

-le reste à demi-tarif.
Plus de cinq ans d'ancienneté :

-14 semaines à plein tarif.

Congés annuels

Article 18

En plus de trente jours ouvrables de congés payés annuels accordés légalement à l'ensemble du personnel de l'entreprise, les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise ou techniciens ayant, dans l'entreprise, plus de dix ans d'ancienneté ou plus de trois ans dans la fonction de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien au 31 mai de l'année en cours, bénéficient d'un congé supplémentaire de trois jours ouvrables.

Pour ceux qui, dans l'entreprise, ont plus de vingt ans d'ancienneté ou plus de cinq ans dans la fonction de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien au 31 mai de l'année en cours, ce congé supplémentaire est porté à six jours ouvrables.

Le cumul de ce supplément avec le congé principal ne peut avoir pour effet de porter à plus de trente-six jours ouvrables le total exigible.

Par ancienneté, il faut entendre l'ancienneté acquise conventionnellement dans l'entreprise.

Les entreprises ou établissements qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 pourront déroger aux dispositions du présent article pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Congé de formation et de recyclage

Article 19

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur, le cadre, l'agent de maîtrise ou le technicien.

Les sessions ou journées de formation professionnelle organisées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires.

Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;

- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;

- ces congés exceptionnels ne pourront excéder un mois maximum par période de cinq ans ;

- ils devront être pris pendant la morte saison et pourront être répartis par fractions sur les cinq années ;

- l'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

Sans faire obstacle aux dispositions légales, l'employeur ne peut refuser pendant plus de six mois consécutifs la demande de congé présentée par l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien au titre du présent article. Les demandes de ce type de congé ne pourront être présentées par plus de 5 p. 100 de l'effectif de cette catégorie.

Seuils d'adhésion AGIRC

Article 20

Les seuils d'accès à l'AGIRC, à la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications issues de l'accord du 31 octobre 2012, sont (sous réserve de l'accord de l'AGIRC) les suivants :

- article 4 « Cadres » : niveau 9 de la classification professionnelle ;

- article 4 bis « Assimilés cadres » : niveau 8, échelon 2 de la classification professionnelle.

Annexe VI Convention collective nationale du 7 juin 1984

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 1984 Légifrance

Modalités de la réduction du travail effectuée en 1969 dans les coopératives laitières

Article 1er

La durée collective hebdomadaire du travail dans les coopératives, unions de coopératives et S I C A laitières, devra être réduite :

- pour les horaires supérieurs à 48 heures, d'une heure au 1er avril 1969 et d'une heure du 1er octobre 1969 ;

- pour les horaires compris entre 45 et 48 heures, d'une heure au 1er octobre 1969.

Article 2

Pour le classement dans le plan de réduction ci-dessus, l'horaire du travail effectif à prendre en considération est l'horaire normal affiché ou transcrit sur le registre d'horaire de chaque établissement ou service, calculé sur la moyenne des douze mois précédant le 1er janvier 1969.

Article 3

Les réductions d'horaires prévues à l'article 1er donneront lieu à une compensation financière égale pour chaque heure de réduction à une heure de salaire, non compris les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Les réductions prévues ci-dessus, qui pourront être étalées sur l'année entière, seront appliquées :

- soit par une réduction effective compensée dans les conditions précisées à l'article 3,

- soit par l'attribution de jours de repos compensateurs.

Annexe VII Convention collective natioanle du 7 juin 1984

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 1984 Légifrance

Mensualisation

Champ d'application

Article 1

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sans distinction de qualification, travaillant sur le territoire métropolitain, dans les entreprises visées à l'article 1er des dispositions générales de la convention collective nationale des coopératives laitières.

Elles s'appliquent également au personnel sous contrat à durée déterminée à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail (art. 48, 50, 53, 54 de la convention et les articles 5, 11, 13, 14 de l'annexe V.)

Pour l'appréciation des droits de ce personnel, lorsque ceux-ci sont subordonnés à l'acquisition d'une certaine ancienneté, il sera fait masse de toutes les périodes de travail effectif supérieures à deux mois dans l'année.

Article 2

La solution des problèmes relatifs à la mensualisation, qui pourront se poser dans les entreprises, sera recherchée avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

La mise en oeuvre de la mensualisation ne devra pas être prétexte à réduction de l'horaire pratiqué en 1971, sans compensation financière. (1)

(1) Alinéa non étendu.

Article 3

Les garanties résultant de la mensualisation figurent aux articles suivants de la convention collective nationale :

article 30 - Rémunération mensuelle ;

article 36 - Jours fériés ;

article 46 - Embauchage, promotion ;

article 48 - Période d'essai ;

article 50 - Délai-congé ;

article 53 - Indemnité de licenciement ;

article 54 - Indemnité de fin de carrière ;

article 59 - Absences pour maladie ou accident.

Annexe VIII Convention collective nationale du 7 juin 1984

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 1984 Légifrance

Cette annexe rappelle, sous forme de tableaux, les dispositions des articles L. 122-25 et suivants du code de travail.

Annexe III Classification professionnelle dans les coopératives laitières

7 juin 1984, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 3 juin 2016 Légifrance

Aucun article en vigueur n'est publié pour ce texte dans la base KALI.

Avenant n° 5 du 30 mars 1988 relatif à l'introduction des nouvelles technologies et à l'adaptation du temps de travail

30 mars 1988, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 30 mars 1988 Légifrance

1. Si les coopératives laitières sont depuis longtemps confrontées au défi des technologies nouvelles, on assiste aujourd'hui à un développement ou à une accélération sensible du développement de ces dernières. Ce phénomène touche désormais toutes les entreprises. Il devient permanent.

Or, les bons choix, stratégiques et technologies ne sont plus, à eux seuls, suffisants, les nouvelles technologies modifient généralement l'organisation du travail, la répartition et le contenu des tâches, ainsi que les modes de gestion et le contrôle. Leur introduction suppose donc une large politique d'information et de concertation préalable.

Celle-ci a pour objectif d'amener le personnel à intégrer le projet dans toutes ses dimensions et toutes ses composantes et ainsi à se préparer plus facilement aux évolutions profondes qui en résultent, tant au niveau de l'organisation du travail que la formation professionnelle continue. En d'autres termes, pour réussir, le projet doit mobiliser l'ensemble de l'entreprise.

La décision d'investissement et le choix des technologies retenues restent de la responsabilité pleine et entière du chef d'entreprise. Par contre, il est souhaitable de rechercher un accord avec les partenaires sociaux sur les modalités

d'introduction de ces nouvelles technologies, le rôle des différents acteurs concernés (encadrement, CHSCT, commission formation, représentants du personnel, délégués syndicaux) et les conséquences de ces nouvelles technologies sur l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, etc.

2. Les nouvelles technologies et les modifications qu'elles entraînent au niveau de l'organisation des entreprises supposent également une adaptation du temps de travail, pour tenir compte à la fois des contraintes techniques et de l'obligation de répondre à une demande commerciale de moins en moins régulière. Dans le même temps, il apparaît que les aspirations des salariés-et notamment des plus jeunes-sont de moins en moins uniformes. Leurs besoins et leurs souhaits sont divers, même s'ils visent tous à accroître leur intérêt au travail et à améliorer la qualité de la vie.

Ces évolutions doivent être prises en compte de manière pragmatique, au cas par cas, sur le terrain, afin de répondre à des réalités concrètes et bien identifiées. Il faut donc privilégier l'accord d'entreprise, partout où la négociation permettre de répondre aux intérêts réels, tant des salariés que des entreprises.

3. Dans tout ce contexte, la convention collective doit jouer un rôle de régulateur, de cadre, permettant de bien connaître les frontières de la négociation d'entreprise.C'est dans cet esprit que les soussignés ont conclu le présent avenant à la convention collective nationale des coopératives laitières, portant sur l'introduction des nouvelles technologies et l'adaptation du temps de travail.

Accord national du 15 octobre 1997 relatif au développement de la négociation collective dans les coopératives laitières agricoles

15 octobre 1997, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 15 octobre 1997 Légifrance

Préambule

Les organisations signataires affirment leur volonté de développer et généraliser le dialogue social dans les coopératives laitières, notamment par le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Les présentes dispositions ne modifient pas les règles de fond relatives à la conclusion d'accords collectifs ou de conventions dérogatoires au regard des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Elles soulignent la place de la négociation de branche et rappellent que les accords d'entreprises ou d'établissements doivent, en priorité, être négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Elles conviennent, en application des dispositions définies par l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996, de déroger aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail, dans les conditions limitatives et expérimentales ci-après définies.

Champ d'application

Article 1

Sont concernées par le présent accord les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles, employant moins de 150 salariés.

Nature des expérimentations

Article 2

Tenant compte de la diversité des entreprises dans la branche, au regard de la représentation du personnel, les parties signataires retiennent, au choix commun des employeurs et des salariés des entreprises concernées, les deux formules expérimentales précisées par l'article 6 de la loi :

-soit la négociation avec les élus du personnel ;

-soit la négociation avec des salariés mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative, au sens de l'article L. 133-2 du code du travail.

Contenu et modalités de la négociation

Article 3

Celle-ci se limitera à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail, en particulier afin de favoriser la mise en oeuvre de l'accord de branche du 18 juillet 1996.

Lorsque l'employeur prendra l'initiative d'avoir une négociation, il devra en informer préalablement les salariés par voie d'affichage.

Lorsque cette initiative émanera des salariés, l'employeur devra être préalablement informé, par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par les élus du personnel, soit par les salariés mandatés. Dans ce dernier cas, les salariés devront établir l'effectivité de leur mandat. Ils associeront en outre à la négociation les élus du personnel.

Les salariés des entreprises concernées seront informés de l'évolution des discussions et des accords signés.

Négociation avec des représentants élus du personnel

Article 4

Dans les coopératives laitières et leurs unions dépourvues de délégués syndicaux, mais disposant de représentants élus du personnel, conformément à la loi (délégués du personnel ou comité d'entreprise), ceux-ci peuvent négocier, avec l'employeur ou son représentant, la mise en oeuvre des mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

Pour entrer en application et avoir la qualité d'accord d'entreprise, ces accords devront être validés par la commission nationale paritaire de suivi et de validation, et être déposés auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Négociation avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

Article 5

Dans les coopératives laitières et leurs unions dépourvues de délégués syndicaux, des accords collectifs peuvent également être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés, mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, signataires de la convention collective nationale.

Pour entrer en application et avoir la qualité d'accord d'entreprise, ces accords devront être validés par la commission nationale paritaire de suivi et être déposés auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Commission nationale paritaire de suivi et de validation

Article 6

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles.

Elle se réunit à la demande d'une organisation membre, et au moins une fois par an, pour dresser le bilan du présent accord.

Elle est en outre chargée de valider les accords conclus avec des représentants élus du personnel, ou des salariés mandatés, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

La commission comprend deux représentants par organisation syndicale et un nombre égal de représentants des employeurs.

Lorsque les représentants syndicaux sont salariés d'une entreprise, ils sont indemnisés des frais exposés dans les conditions prévues à l'article 11, 1 à 4 de la convention collective.

Lorsqu'un accord est soumis à validation, deux salariés de l'entreprise ayant conclu l'accord peuvent assister à la commission de suivi. Ils sont indemnisés dans les conditions prévues par le paragraphe 4 de l'article 11.

Lorsque la réunion de la commission est exclusivement consacrée à examiner la validation d'accords, les frais d'indemnisation sont pris en charge par la ou les entreprises soumettant un accord de validation.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FNCL.

Les accords soumis à validation sont enregistrés par le secrétariat de la commission, qui délivre un accusé de réception. Ces accords sont examinés par la commission dans un délai de 3 mois.

Les accords conclus avec des représentants élus du personnel doivent être accompagnés d'une copie du procès-verbal de leur élection.

La commission est convoquée chaque fois que cela s'avère nécessaire, en fonction du nombre d'accords à valider ou de l'urgence nécessitée par leur application.

Les accords soumis à validation, ainsi que l'ordre du jour, sont communiqués aux organisations, membres de la commission, 15 jours avant la date de la réunion.

Chacun des membres de la commission peut saisir le secrétariat d'une demande d'examen dans un délai plus rapide lorsque des emplois seraient menacés.

La commission vérifie que les conditions de déroulement des négociations ont bien été respectées et la conformité des accords à la législation sociale et aux dispositions de la convention collective.

Les décisions sont prises pour chaque validation à la majorité qualifiée constituée par la délégation des employeurs et au moins deux organisations syndicales.

Les décisions de la commission font l'objet d'un procès-verbal, dont un exemplaire est transmis aux divers signataires de l'accord.

En cas d'avis défavorable, ce procès-verbal en mentionne les motifs, la commission pouvant inviter les partenaires sociaux à reprendre les négociations.

Les dispositions du présent article sont en outre substituées à celles de l'article 4.3 de l'accord du 18 juillet 1996, qui est donc ainsi modifié.

Statut et protection des salariés mandatés

Article 7

Les salariés mandatés doivent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins un an, sans interruption.

Leur désignation par l'organisation syndicale est portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie de cette désignation est adressée, pour information, à l'inspection du travail.

Le mandat mentionne :

-l'objet précis de la négociation ;

-qu'il y a obligation, pour le mandaté, d'informer le syndicat mandant de l'état des négociations ;

-que le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information de l'employeur et du salarié mandaté, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le mandat du salarié mandaté prend effet à compter de sa notification et prend fin 3 mois après la clôture des négociations, soit par la signature de l'accord, soit par le constat de désaccord, soit par une notification faite par l'une ou l'autre des parties. Ce délai de 3 mois est reconductible une fois, avec l'accord de l'employeur, pour contribuer au suivi de la mise en place des accords signés.

Pour leur formation, l'élaboration des négociations et l'application des accords, les salariés mandatés bénéficient d'un crédit de 10 heures de délégation par mois.

Tout salarié muni d'un mandat spécifique de négociation par une organisation syndicale ne doit pas subir de mesures de discrimination, notamment en matière de formation professionnelle et de déroulement de carrière, du fait de son mandat.

En cas de licenciement, les salariés mandatés bénéficient des dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail. Cette protection s'applique pendant la durée du mandat et les 6 mois suivants.

Durée

Article 8

Le présent accord expérimental est conclu pour une durée de 3 ans. Au terme de ce délai, il pourra être reconduit tacitement, ou faire l'objet d'un bilan entre les parties pour examiner les conditions de son renouvellement.

Entrée en vigueur

Article 9

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Demande d'extension

Article 10

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord du 12 janvier 1999 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle dans les coopératives laitières

12 janvier 1999, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 13 janvier 1999 Légifrance

Préambule

Le présent accord se réfère à l'accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole. Il s'inscrit, comme cet accord-cadre, dans le double objectif de la " recherche de la performance des entreprises, ainsi que dans le développement de la qualification des salariés. "

Pour répondre aux besoins actuels des entreprises de la transformation laitière en matière de qualification mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation des compétences du personnel, afin de favoriser son maintien et son évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la mise en place, dans la profession, d'un nouveau dispositif de reconnaissance

des qualifications professionnelles, fondé sur le volontariat.

A titre expérimental dans un premier temps, cette reconnaissance, à l'image d'autres branches, prendra la forme de l'élaboration et de la délivrance de certificats de qualification professionnelle (CQP). Ce dispositif permettra également la mise en place de modules de compétences permettant l'acquisition progressive d'un CQP sous forme " d'unités de valeur " capitalisables.

Objet

Article 1

Les CQP ont pour objet :

- de valider et de reconnaître le professionnalisme des salariés dans leur métier ;

- de renforcer et de développer lers compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;

- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise ;

- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés ;

- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise, ou dans la transformation laitière, ou dans d'autres secteurs professionnels des industries agroalimentaires.

Définition

Article 2

Un CQP, c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ; de plus, le développement de troncs communs avec des métiers voisins dans d'autres branches des industries agroalimentaires (privées et coopératives) favorisera l'élargissement progressif de cette reconnaissance à l'ensemble de celles-ci ;

- une définition du métier et des compétences associées ;

- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun ;

- des modalités et conditions de mise en oeuvre communes ;

- une démarche participative, associant les principaux acteurs ;

- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, l'accès à une qualification professionnelle aux salariés dépourvus de qualification et sa reconnaissance.

Liste des CQP

Article 3

3.1. Compte tenu des priorités, quatre premiers CQP sont présentement susceptibles d'être mis en oeuvre :

- opérateur de production dans l'industrie laitière, option fabrication ou conditionnement ;

- conducteur de machines dans l'industrie laitière, option fabrication ou conditionnement ;

- conducteur de ligne dans l'industrie laitière, option fabrication ou conditionnement ;

- pilote d'installation automatisée dans l'industrie laitière, option fabrication ou conditionnement.

Cette liste sera susceptible d'être progressivement élargie vers d'autres métiers caractéristiques de la profession, ou transversaux, après consultation de la commission nationale paritaire constituée à l'article 8.
3.2. Les référentiels

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en oeuvre, comprenant :

- d'une part, un référentiel métier, constituant un cadre commun fédérateur, sous la forme d'une définition type du métier concerné ;

- d'autre part, un référentiel de compétences, associé à chaque référentiel métier, définissant les compétences requises par chaque métier, en termes de savoir et de savoir-faire.

Prenant en compte les évolutions de l'environnement, les référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des plans de formation action pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.

Modalités de mise en œuvre

Article 4

4.1. Opportunité et faisabilité dans l'entreprise. L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape dans l'élaboration d'un projet qualifiant sur un site. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économiques du projet CQP, et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat avec les instances représentatives du personnel et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.

Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :

- l'entreprise et son environnement ;

- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité ...) ;

- l'emploi et la population visée par le projet ;

- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels ...) ;

- l'organisation du projet qualifiant (la définition du plan d'action).

Elle est susceptible d'être réalisée suivant les expertises disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale de l'OPCA ou un cabinet conseil.
4.2. Pré-requis des salariés candidats au CQP

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base. En effet, le traitement des informations en situation de travail conduisant à des pratiques fondées sur l'autonomie, l'initiative et la responsabilisation, nécessite :

- des logiques de raisonnement autorisant la compréhension, l'analyse, l'assimilation d'informations conformes à des

attentes exprimées ou latentes ;

- la maîtrise de la lecture, de l'écriture et d'opérations de calcul au service de ces raisonnements.

C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes pour tout candidat à un CQP. Si à cette occasion, les connaissances de base faisaient défaut, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

Par ailleurs, ce positionnement permettra d'évaluer les acquis relatifs aux savoirs et savoir-faire professionnels détenus par chaque candidat par rapport à ceux exigés par le CQP, afin d'identifier les besoins de formation individualisés et de définir le plan de formation des candidats au CQP.

4.3. Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise

Les référentiels métiers et compétences des CQP doivent être en harmonie avec les réalités de l'atelier, du site industriel ou du service qui met en oeuvre le projet de CQP.

Ce cadre de référence, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de suivi.

Le référentiel métier précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel métier de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).

Le référentiel de compétences précisé ou complété : de même, pour les six domaines de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre à la fois une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise et une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.

Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

4.4. Le tutorat

Une démarche de formation qualifiante validée par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise est facilitée par la mise en place d'un tutorat.

Dans ce cadre, les missions du tuteur recouvrent :

- la participation à l'adaptation du référentiel métier ;

- la participation à l'adaptation du référentiel de compétences ;

- la transmission des savoir-faire ;

- la participation à l'évaluation continue et finale.

Selon l'organisation de l'entreprise, ces missions présentées peuvent concerner une ou plusieurs personnes de l'entreprise. Il apparaît cependant souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être éventuellement le responsable hiérarchique ou tout autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'une formation adaptée, susceptible d'être au préalable complétée, lui permettant de développer ses capacités de communication, d'organisation, de transmission et d'évaluation.

Le succès d'un projet sur la qualité et l'engagement des tuteurs justifie la prise en compte du tutorat dans les missions des salariés tuteurs.

Comité paritaire de suivi

Article 5

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue un acte de direction, dont la conduite impose la maîtrise d'un certain nombre de compétences techniques et certains arbitrages. Ses finalités et son succès exigent ausi une large implication des organisations syndicales, du personnel et de ses représentants, qui doivent pouvoir être étroitement associés au développement du projet.

Le comité paritaire de suivi est composé :

- d'une part, de 2 à 4 représentants du personnel, désignés par le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;

- d'autre part, des représentants désignés par la direction, en nombre au plus égal à ceux du personnel.

Il est informé et consulté :

- sur tout projet de CQP ;

- sur les adaptations des référentiels métiers et compétences, conformément à l'article 4.3. ;

- sur les modalités de validation ;

- sur les actions de formation envisagées ;

- sur les résultats du projet et les adaptations envisagées ;

- sur la composition du jury.

Il sera réuni au moins deux fois par an pour assurer le suivi de la démarche CQP, et obligatoirement avant le démarrage du projet.

Dispositif de validation

Article 6

6.1. Domaines de compétence évalués

Les six domaines de compétence définis dans le référentiel doivent être évalués, à savoir :

- produit/process ;

- outils/installations ;

- qualité ;

- hygiène ;

- sécurité ;

- communication professionnelle.

6.2. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales.

L'évaluation en continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat. Ce dernier a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;

- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;

- permettre la délivrance du CQP ou de ses " unités de valeur " capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la FNCL. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le tuteur désigné par l'entreprise et, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des domaines de compétences évalués (cf. en annexe I la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

Les évaluations finales :

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels métiers et de compétences. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail permettra l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le jury CQP avant d'être proposée au candidat. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe II un modèle proposé de grille d'évaluation finale) :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;

- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une " situation problème " ;

- les réponses ou comportements attendus ;

- les critères d'appréciation à utiliser (nombre au taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues).

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe I la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels).
6.3. Composition et rôle du jury

Le jury CQP est composé de quatre à six membres, dont :

- une personne désignée par la FNCL, qui assure la présidence du jury et garantit la fiabilité de la démarche ;

- les autres membres du jury sont désignés par l'entreprise ; celle-ci pourra utilement faire appel, le cas échéant, au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, à un représentant de la commission formation du CE, aux

formateurs ayant participé à la démarche, à l'OPCA de la branche.

Le jury est chargé de délivrer les CQP, au nom de l'organisation professionnelle. Il se réunit au moins deux fois :

- en amont de l'évaluation finale, pour examiner les référentiels adaptés, valider le système d'évaluation, le livret de suivi et les épreuves finales ;

- en aval, pour valider les résultats aux épreuves et ceux contenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué au regard du système d'évaluation retenu. A cet effet, l'entreprise pourra, soit retenir le système de référence proposé, soit, en fonction de ses pratiques, adapter celui-ci en accord avec le jury. L'évaluation du jury tiendra compte du suivi en continu, des épreuves finales et de la progression du collaborateur. En raison du caractère essentiel de son aspect qualitatif, elle ne saurait se limiter à une seule notation, essentiellement destinée à faciliter cette évaluation.

Dans le cadre du système d'évaluation proposé, le CQP est attribué lorsque :

1. Une note égale ou supérieure à la moyenne est obtenue pour :

- les savoirs ;

- et les savoir-faire professionnels.

2. Aucun domaine de compétences n'a fait l'objet d'une note inférieure ou égale à deux points.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité d'attribuer le CQP, le jury indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. Le jury pourra ainsi valider les " unités de valeur " acquises.
6.4. Délivrance des CQP

Le président du jury communique les décisions de ce dernier à la Fncl. Celle-ci, au vu des résultats, s'assure de la délivrance aux bénéficiaires du certificat de qualification professionnelle dans les 3 mois.
6.5. Valorisation des CQP

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance dans l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise. Bien que leur attribution n'ait pas pour objet la modification de la classification ou de la rémunération, celles-ci seront susceptibles d'être adaptées, au regard du changement éventuel du poste effectivement tenu ou de l'élargissement de ses missions.

Aide au financement des CQP, mutualisée

Article 7

A compter du 1er janvier 1999, les coopératives laitières d'au moins 10 salariés verseront obligatoirement à l'OPCA2, à hauteur de 0,1 % de leur masse salariale, une partie de leur contribution au plan de formation. Ce versement sera mutualisé pour aider exclusivement au financement des CQP, ou à la prise en charge d'actions de formation susceptibles de s'intégrer dans une démarche CQP, sous forme " d'unités de valeur ".

La gestion de ces fonds mutualisés sera confiée à la commission nationale paritaire constituée à l'article 8.

Commission nationale paritaire

Article 8

Compte tenu :

- d'une part, de la contribution indispensable de l'OPCA 2 et de ses antennes régionales à la mise en place des CQP au

sein des coopératives laitières ;

- d'autre part, de la mutualisation des fonds de la formation décidée à l'article précédent.

Il sera constitué au sein de l'OPCA 2 une commission nationale paritaire des coopératives laitières. Cette commission sera composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de la branche et d'un nombre égal de représentants désignés par la FNCL.

La FNCL et les organisations syndicales représentatives de la branche désigneront leurs représentants par lettre adressée au président de l'OPCA 2.

La commission paritaire sera présidée en alternance annuelle par un représentant de la délégation des employeurs ou de la délégation des salariés.

Elle se réunira au moins une fois par an sur convocation de son président, et si nécessaire à la demande de la moitié de ses membres. L'OPCA 2 assurera le suivi des budgets en liaison avec les membres de la commission, et aura la charge de la préparation des réunions.

La commission nationale paritaire aura pour rôle :

- d'assurer le suivi du présent accord et de contribuer au développement des CQP ;

- d'effectuer un bilan annuel ;

- de définir la nature des actions éligibles au financement mutualisé ;

- d'étudier les demandes d'aides transmises par les coopératives laitières ;

- de répartir les fonds mutualisés ;

- d'assurer le contrôle financier des actions mises en oeuvre, en liaison avec les services de l'OPCA 2 ;

- d'affecter les sommes non comptabilisées en charges au 31 décembre de chaque exercice.

La commission nationale paritaire établira son règlement intérieur.

Arrêté du 20 juillet 1999 art. 1 :L'artice 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant les conditions de gestion des organismes paritaires collecteurs agréés (art. R. 964-1-4 du code du travail).

Durée

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée expérimentale de 3 ans. A son issue, et suivant le bilan qui en sera fait par la commission nationale paritaire constituée, il fera l'objet d'un reconduction tacite pour une période de même durée, ou pourra être renégocié à l'initiative d'une des parties signataires.

Entrée en vigueur

Article 10

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de sa signature.

Demande d'extension

Article 11

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord du 23 avril 2002 relatif au travail de nuit

23 avril 2002, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2002 Légifrance

Préambule

La volonté des signataires de mettre en oeuvre, dans les coopératives laitières, une politique sociale ambitieuse doit s'accompagner du maintien de leur compétitivité.

C'est une des raisons pour lesquelles la réduction du temps de travail, créatrice d'emplois, avait pour corrélatif son aménagement concerté, afin d'adapter la production et les services aux besoins du terrain.

De même, outre les contraintes inhérentes à l'activité de transformation laitière, le poids économique élevé, dans notre profession, des investissements industriels et la nécessité d'une utilisation optimale des équipements et des installations, peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit pour certaines activités, ou certains salariés.

Cependant, conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dont le présent accord prend en compte les dispositions, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

Justification du recours au travail de nuit dans les coopératives laitières

Article 1

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles, en particulier pour les activités de la collecte, de la production et de la distribution des produits et celles nécessaires à leur fonctionnement, compte tenu : du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation, des pointes saisonnières d'activité provoquées par les variations de la production laitière et de la demande, ainsi que d'une durée de conservation limitée des produits laitiers et de la nécessité de garantir la sécurité alimentaire.

Modalités de mise en œuvre

Article 2

Le travail de nuit tel que visé à l'article 4 ci-après ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT. Cette information donnera lieu à l'établissement d'une note exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension ainsi que les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit. L'employeur veillera à respecter un délai suffisant après cette information, pour permettre aux représentants du personnel d'analyser les conséquences du projet et d'émettre un avis.

En cas de situation d'urgence ou de nécessité d'adaptation ponctuelle, nécessitant une modification temporaire de l'organisation du travail, il pourra être dérogé à cette procédure, sous réserve de faire exclusivement appel au volontariat et d'informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, dans les meilleurs délais.

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place ou étendu qu'après information et consultation du personnel des services concernés.

Majorations pour heures de nuit

Article 3

Les heures de travail de nuit comprises entre 21 heures et 6 heures du matin sont majorées de 25 %, sauf si cette contrainte a déjà été prise en compte à un niveau au moins équivalent dans le contrat de travail ou par accord collectif, sous quelque forme que ce soit.

Elles prennent la forme d'un repos compensateur équivalent, sauf accord dérogatoire collectif ou individuel prévoyant leur paiement, *en totalité ou* (1) en partie.

Ces majorations s'appliquent également aux membres de l'encadrement occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe de travail au sein de laquelle ils sont intégrés.

Il est de plus précisé, sous réserve des dispositions plus favorables négociées par accord d'entreprise ou d'établissement, que les entreprises appliquant des majorations pour heures de nuit supérieures aux majorations conventionnelles de branche pourront :

- soit maintenir leurs dispositions en vigueur ;

- soit faire application des dispositions conventionnelles nouvelles, en tout ou partie ;

- soit retenir l'élargissement de la plage en adaptant proportionnellement leur taux de majoration.

(1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 13 janvier 2002.

Travailleurs de nuit

Article 4

4.1. Définition

Est un travailleur de nuit tout salarié, à la seule exception des cadres dirigeants, qui accomplit :

-soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

-soit au moins 300 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Pour les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année, cette référence sera proratisée suivant le nombre de semaines de présence.

Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en oeuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage de 21 heures-6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail agricole, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

4.2. Adaptation et limitation de la durée du travail effectif

Conformément aux possibilités légales de dérogation, compte tenu de la spécificité des activités de transformation laitière et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum 3 fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour les salariés travaillant partiellement de nuit, exerçant leur activité hors du contrôle de l'entreprise et soumis à des aléas, ou lorsque le volume de l'horaire de travail de nuit est réparti sur 4 jours ou moins par semaine. Cette exception pourra, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, être élargie dans la limite de 18 semaines.

Dans le cas des équipes de suppléance de fin de semaine, cette durée quotidienne pourra être portée à un maximum de 12 heures.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables :

-pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié (1) ;

-pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

-pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;

-pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;

-en cas de surcroît d'activité.

En cas d'application de ces dérogations, les entreprises veilleront à mettre en place les compensations équivalentes en temps, afin de garantir le respect de l'horaire conventionnel de référence. *Le cas échéant, ces compensations pourront être comptabilisées sur un compte épargne-temps, au choix du salarié, ou* (1) donner lieu à une contrepartie équivalente définie par accord, permettant ainsi d'assurer une protection appropriée au salarié concerné.

Le travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 5 heures est limité à 5 postes de nuit consécutifs par salarié. Il pourra toutefois être porté à 6 postes pendant au maximum 13 semaines par année.

4.3. Pause obligatoire

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes leur permettant de se détendre et de se restaurer, notamment par la prise d'une collation chaude, lorsque celle-ci est possible.

L'employeur mettra à la disposition des travailleurs de nuit sédentaires un lieu de repos équipé des moyens matériels leur permettant de réchauffer une collation.

4.4. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

4.4.1. Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit et, pour faciliter l'articulation de leur activité professionnelle, avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales, en associant le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT.

A cet effet, outre leur intervention préalable à la mise en place ou à l'extension du travail de nuit prévue à l'article 2 du présent accord, une information spécifique relative au travail de nuit devra être incluse dans le rapport annuel au CHSCT présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé.

4.4.2. Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée. A cet effet, la liste des postes disponibles, susceptibles de permettre une affectation en journée, sera portée à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Tout salarié affecté à un poste de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents. Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Les possibilités de permutation entre salariés volontaires affectés à un poste de nuit ou à un poste de jour seront utilement recherchées. Lorsque le travail de nuit deviendrait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle la garde d'un enfant ou la charge d'une personne dépendante, ainsi que pour les salariés ayant travaillé pendant au moins 15 années en continu ou uniquement de nuit, dans l'entreprise ou le groupe auquel celle-ci appartiendrait, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, l'entreprise s'efforçant d'y répondre favorablement, dans les meilleurs délais.

4.4.3. Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite médicale préalable à son affectation à un poste de nuit et d'une surveillance médicale particulière comportant une visite tous les 6 mois.

Lorsque l'état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le transfert temporaire ou définitif sur un poste de jour, aussi comparable que possible à la qualification du salarié et l'emploi précédemment occupé, est assuré par l'employeur dans les meilleurs délais.

Outre la communication au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, des postes disponibles susceptibles de permettre une affectation en journée, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, pourront être utilement associés au reclassement des travailleurs de nuit déclarés inaptes à occuper un poste de nuit.

En cas d'inaptitude définitive ou temporaire d'au moins 3 mois au travail de nuit, constatée par le médecin du travail, et d'absence de poste disponible, correspondant à la qualification du travailleur de nuit, permettant son reclassement sur un poste en journée, une formation d'adaptation financée par l'entreprise devra lui être proposée pour faciliter son reclassement interne ou, à défaut, externe.

L'inaptitude au poste de nuit n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité du reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 213-5 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera d'une garantie de rémunération, hors contreparties pour travail de nuit, sous forme d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % au 4e mois, 60 % au 5e mois et 50 % au 6e mois.

4.4.4. Pendant la durée de leur grossesse et le congé légal postnatal, les salariées affectées à un poste de nuit bénéficient, à leur demande ou à celle du médecin du travail, d'une affectation à un poste de jour. L'affectation éventuelle dans un autre établissement est toutefois subordonnée à l'accord des salariées concernées. Leur rémunération, *hors contreparties pour travail de nuit* (1), est alors maintenue. En cas d'impossibilité, l'employeur fait connaître par écrit les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité, avec garantie de rémunération, compte tenu des allocations journalières de sécurité sociale et du complément versé par l'entreprise.

En cas d'allaitement justifié par certificat médical, les salariées relevant du statut de travailleur de nuit bénéficient, pendant la durée de l'allaitement et au plus pendant 1 an, de 1 heure de repos additionnel par poste de travail.

4.5. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une majoration des heures de nuit, donnant lieu à l'attribution d'un repos compensateur dans les conditions définies à l'article 3.

De plus, tout travailleur de nuit, y compris les membres de l'encadrement et les salariés forfaités, bénéfice d'un repos compensateur de 10 minutes par poste de travail comportant au moins 4 heures de nuit.

Ces repos compensateurs sont notamment susceptibles de prendre par accord la forme *de pauses additionnelles intégrées au temps de travail effectif* (1), de journées de repos, *d'une affectation à un compte épargne-temps* (1).

Ces repos compensateurs ne se cumulent pas avec les compensations en temps qui seraient déjà attribuées aux travailleurs de nuit, liées à cette spécificité de leur rythme de travail, autres que celles correspondant aux majorations pour heures de nuit.

4.6. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps formation, au congé individuel de formation, à la validation des acquis professionnels.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions de leur accès à la formation professionnelle continue, compte tenu des spécificités de leur emploi, et à en tenir informé le comité d'entreprise ou d'établissement au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 993-3 du code du travail.

4.7. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit ; pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en

matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

4.8. Représentants du personnel et représentants syndicaux

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 13 janvier 2002. Arrêté du 13 janvier 2003 art. 2 : le cinquième alinéa de l'article 4.2 (Adaptation et limitation de la durée du travail effectif) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail, la contrepartie équivalente définie par accord collectif permettant une protection appropriée ne soit pas une compensation financière. Le premier alinéa de l'article 4.3 (Pause obligatoire) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 714-6 du code du travail, les temps de pause soient organisés de telle sorte qu'aucun temps de travail quotidient n'atteigne six heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale continue de vingt minutes. Le premier alinéa de l'article 4.4.1 est étendu

sous réserve que les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en ce qui concerne les moyens de transport, telles que prévues par l'article L. 213-4 du code du travail, soient fixées par accord complémentaire conclu au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Dispositions diverses

Article 5

5.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles.
5.2. Modification de la convention collective

En application des dispositions de la loi nouvelle, l'article 72 bis sur le travail de nuit des femmes est annulé.
5.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
5.4. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.
5.5. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord du 30 septembre 2005 relatif à la mise à la retraite

30 septembre 2005, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 30 septembre 2005 Légifrance

Préambule

Vu les dispositions de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, prévoyant la possibilité de mise à la retraite avant 65 ans, sous diverses conditions, et en particulier que le salarié puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ;

Vu les dispositions de l'accord conclu concomitamment au présent accord, relatif au travail des seniors et à la gestion des fins de carrière.

Titre Ier : Objet et modalités

Possibilité de mise à la retraite avant 65 ans

Article 1

Peuvent exclusivement faire l'objet des présentes dispositions les salariés des coopératives laitières bénéficiaires de la CCN afférente *ou de l'accord paritaire national des dirigeants de la coopération agricole* (1) remplissant les 3 conditions suivantes :

-avoir au moins l'âge minimum requis pour liquider leur retraite, tel que prévu aux articles L. 351-1 et suivants du code de la sécurité sociale applicables aux assurés du régime agricole, aux termes de l'article L. 742-3 du code rural ;

-bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du code de la sécurité sociale ;

-pouvoir faire liquider sans abattement leurs retraites complémentaires.

Sous ces conditions, et sous réserve du respect des contreparties prévues au titre II du présent accord, la mise à la retraite éventuelle, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans ne constitue pas un licenciement.
(1) Membre de phrase exclu de l'extension (arrêté du 3 mars 2006, art. 1er).

Réception du salarié et préavis

Article 2

Avant toute mise à la retraite, l'employeur recevra le salarié concerné pour un entretien sur sa situation, pour lui présenter les modalités de la mise à la retraite envisagée, répondre à ses questions et ses observations.

Au cas où il confirmerait son intention, l'employeur devra respecter un préavis de 6 mois.

Par accord entre les parties, ce préavis peut être réduit à 3 mois.

Titre II : Contreparties

Les dispositions qui précèdent sont accompagnées de contreparties en matière d'emploi et de formation, de manière cumulative pour toute mise à la retraite, à la seule exception de suppression de poste. De plus, l'indemnité de fin de carrière sera majorée en cas de mise à la retraite.

Contreparties concernant l'emploi

Article 3

Afin de contribuer au maintien de l'emploi, chaque mise à la retraite sera accompagnée de l'une des dispositions suivantes, au choix de l'employeur :

-soit remplacement nombre pour nombre par :

-la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;

-ou la conclusion d'un contrat de professionnalisation ;

-ou l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;

-soit évitement d'un licenciement économique avéré visé par l'article L. 321-1 du code du travail ;

-soit remplacement par l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un salarié équivalent temps plein, dans la proportion minimale d'un recrutement pour 2 salariés équivalent temps plein, mis à la retraite.

Les contreparties ainsi définies doivent être réalisées dans un délai de 6 mois avant ou après la date de notification de la mise à la retraite.

En cas de départ du salarié recruté en remplacement avant le terme du contrat, ou s'agissant des remplaçants recrutés en CDI, en cas de rupture du contrat de travail intervenant dans la période de 2 ans suivant la mise à la retraite, l'employeur devra procéder à une nouvelle embauche selon les dispositions qui précèdent et dans les mêmes délais.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier du respect de ces dispositions. De plus, une communication annuelle sera faite au comité d'entreprise ou d'établissement.

Contreparties concernant la formation

Article 4

Ces contreparties résultent, d'une part, des dispositions relatives à la formation, de l'accord concomitant concernant le travail des seniors, destinées à favoriser la poursuite de leur activité professionnelle ou leur reconversion, d'autre part, des dispositions suivantes :

Tout salarié faisant l'objet d'une mise à la retraite bénéficiera, à sa demande, avant son départ en retraite ou dans les 3 mois suivant celui-ci, d'une formation pour l'aider à se préparer à sa nouvelle vie (cf. stage de préparation à la retraite, formation à la vie associative, apprentissage d'activités artistiques ou culturelles ..). Les coûts pédagogiques de cette formation pouvant atteindre 3 jours, seront pris en charge par l'entreprise, dans la limite des plafonds de prise en charge de l'OPCA 2 ou des coûts moyens de formation externe appliqués par l'entreprise, s'ils sont plus favorables.

Majoration de l'indemnité de fin de carrière

Article 5

Le salarié mis à la retraite bénéficiera de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la CCN des coopératives laitières et l'article 14 de son annexe V, majorée comme suit :

- départ à 60 ans : + 40 % ;

- départ à 61 ans : + 35 % ;

- départ à 62 ans : + 30 % ;

- départ à 63 ans : + 25 % ;

- départ à 64 ans : + 20 %.

Titre III : Dispositions diverses

Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, à compter de son entrée en vigueur. Il se poursuivra par tacite reconduction, à défaut d'une éventuelle dénonciation intervenant au moins 6 mois avant l'échéance de son terme.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés (1).

Ses dispositions entreront en vigueur à compter de sa signature.
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Dépôt

Article 7

Le présent accord sera déposé au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord du 24 novembre 2005 relatif au développement du tutorat dans la coopération laitière

24 novembre 2005, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 24 novembre 2005 Légifrance

Préambule

Les signataire considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Tuteur

Article 1

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience (1).
(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 983-3 du code du travail (arrêté du 25 avril 2006, art. 1er).

Formation

Article 2

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation satisfait à un cahier des charges qui sera finalisé dans un délai de 6 mois et sera annexé au présent accord.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA2 dans la limite des financements disponibles (1).
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 du code du travail (arrêté du 25 avril 2005, art. 1er).

Missions du tuteur

Article 3

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus ..) réalisées par l'organisme de formation.

Une information annuelle sur le tutorat dans l'entreprise sera communiquée au comité d'entreprise.

Exercice du tutorat

Article 4

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et

compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

Valorisation du tutorat

Article 5

Les signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Dispositions diverses

Article 6

Article 6.1
Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.
Article 6.2
Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.
Article 6.3
Accords d'entreprise

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.
Article 6.4
Date d'effet

Le présent accord prend effet dès sa signature. Les parties signataires demandent son extension.

Celui-ci sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

Accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans la coopération laitière

24 novembre 2005, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 24 novembre 2005 Légifrance

Préambule

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles décident de s'approprier le nouveau dispositif, repris par la loi du 4 mai 2004, qui doit contribuer à rendre les salariés plus acteurs de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi elles souhaitent mettre en oeuvre effectivement, au profit des salariés et des entreprises, ce droit individuel à la formation tout en prenant en compte les spécificités de la coopération laitière.

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Article 1

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les signataires conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1er janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance à l'entreprise.

(1) Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

-d'accident du travail ;

-de maladie professionnelle ;

-de congé de maternité ;

-de congé de paternité ;

-de congé d'adoption ;

-de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective dont relève la branche, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Est également pris en compte *pour moitié* (2) le congé parental d'éducation *à temps plein* (3).

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis pro rata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mise en oeuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2004 :

a) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet qui justifient au 1er janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient à compter du 1er janvier 2005, d'un droit individuel à la formation de 20 heures ;

b) Pour les salariés entrés postérieurement au 7 mai 2004, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2004 ;

c) Par exception, les droits acquis au titre de 2004 sont, dans tous les cas, utilisables dès l'année 2005.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 25 avril 2006, art. 1er). (2) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du

travail (arrêté du 25 avril 2006, art. 1er). (3) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 25 avril 2006, art. 1er).

Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Article 2

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Mise en œuvre du DIF

Article 3

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel, ou suite à une demande écrite du salarié.
Article 3.1
Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

-2 mois pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;

-3 mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.
1. Pour l'action de formation

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.
2. Pour l'action de bilan de compétences

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par l'OPCA2.
3. Pour l'action de validation des acquis

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.
Article 3.2
Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.
1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en oeuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

-le programme de la formation ;

-l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;

-les modalités de réalisation (pendant, et/ ou hors temps de travail).
2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'OPCA2 assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ses instances.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'OPCA2 le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Exercice du DIF

Article 4

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Nature des actions de formation

Article 5

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers des coopératives laitières ;

- qualité ;

- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;

- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes ;

- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;

- montage et maintenance des équipements ;

- transport, manutention, magasinage, logistique ;

- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;

- finances, comptabilité, gestion ;

- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;

- communication et information ;

- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail ;

- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;

- développement durable ;

- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise ;

- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel ;

- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Ces priorités pourront être précisées et adaptées, le cas échéant annuellement, par les instances paritaires de la branche.

Dispositions financières

Article 6

Les dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF sont prises en charge par l'OPCA2 sur les fonds mutualisés au titre de la contribution visée au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au 3e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail, selon les modalités fixées par ses instances paritaires. Ces dépenses incluent la totalité des frais pédagogiques. Elles comprennent également les frais de déplacement et d'hébergement, dans la limite des plafonds fixés par l'OPCA2.

La rémunération des stagiaires et le versement éventuel de l'allocation de formation demeurent à la charge des entreprises et sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation. Le cas échéant, cette allocation de formation est versée mensuellement, sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires.

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

Article 7

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini ci-dessus, correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de son expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve de l'accord de l'employeur et que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Transférabilité

Article 8

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises dans le champ d'application d'un même accord de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

Dispositions diverses

Article 9

Article 9.1
Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 9.2
Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 9.3
Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Il prendra effet le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2008.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Le présent accord sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord du 15 décembre 2005 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle

15 décembre 2005, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 15 décembre 2005 Légifrance

Vu les dispositions de l'accord du 12 janvier 1999 ;

Vu la lettre de dénonciation, en date du 13 septembre 2004, notifiée à la FNCL le 23 septembre 2004 ;

Vu les effets de celle-ci, à compter du 23 décembre 2005 ;

Vu les propositions notifiées par plusieurs organisations syndicales, le 9 novembre 2005, en vue de la négociation d'un accord commun aux deux branches de la transformation laitière,
il a été convenu ce qui suit :

Prorogation temporaire

Article 1

Afin :

- d'une part, de permettre la préparation par les deux branches de la négociation commune et la conclusion dans les meilleurs délais du nouvel accord élargi souhaité ;

- d'autre part, de garantir aux salariés et aux entreprises la continuité des actions en cours,
les dispositions de l'accord du 12 janvier 1999 sont prorogées temporairement jusqu'au 30 septembre 2006.

Toutefois, la création de nouveaux CQP est suspendue jusqu'au nouvel accord.

Calendrier de négociation

Article 2

Trois réunions de négociation sont fixées :

- le 17 février 2006 de 9 h 30 à 12 h 30 ;

- le 19 avril 2006 de 9 h 30 à 12 h 30 ;

- le 8 juin 2006 de 9 h 30 à 12 h 30 ;

- à l'initiative commune de la délégation des employeurs, qui sera constituée pour cette négociation, et de celle des organisations syndicales, ces dates pourront éventuellement être modifiées ou complétées autant que de besoin.

Substitution

Article 3

Le nouvel accord sera automatiquement substitué aux présentes dispositions à la date retenue pour son entrée en vigueur.

Entrée en vigueur

Article 4

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt

Article 5

Le présent accord sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord du 15 décembre 2005 relatif au travail des seniors

15 décembre 2005, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 15 décembre 2005 Légifrance

Préambule

Vu les dispositions des articles 5, 11, 12, 15 et 25 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dont l'objet est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés de plus de 50 ans ;

Vu les dispositions résultant du titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Les signataires soulignent leur souhait partagé de contribuer à une nouvelle dynamique pour la gestion des seniors, favorisant le maintien ou la reprise de l'activité professionnelle.

Objet

Article 1

Le présent accord a pour objet de favoriser, par une attention particulière et les dispositions qui suivent, la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors.

Les signataires soulignent cependant la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et d'inciter à cet effet les entreprises de la branche à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le respect de la négociation triennale, en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Accès à l'emploi par recrutement ou mutation interne

Article 2

Les entreprises supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne.

Principe de non-discrimination

Article 3

Les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Entretien et bilan de compétences

Article 4

Tout salarié bénéficiera, à sa demande, à compter de son 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, d'un entretien spécifique destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. Cet entretien professionnel renforcé permettra également d'élaborer un programme de formation personnalisé, adapté à la poursuite de sa carrière, et de favoriser la perspective d'évoluer vers un autre emploi. Pour compléter les conclusions de cet entretien, un bilan de compétences réalisable dans les 6 mois sera proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des

5 années précédentes. Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur ces conclusions, le salarié senior pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique de la personne l'ayant réalisé.

Les signataires soulignent l'utilité d'envisager la création d'un guide pour les entretiens professionnels et incitent les entreprises à développer les actions de sensibilisation et de formation, au bénéfice des salariés et du personnel encadrant, nécessaires à la conduite de ces entretiens.

Conditions de travail, pénibilité des emplois et prévention des risques professionnels

Article 5

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou les reclassements souhaités, les entreprises engageront une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, afin de mettre en oeuvre des plans d'actions, prenant en compte la pénibilité physique ou psychique des postes. A cet effet, elles associeront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité ;

- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors ;

- en assurer un suivi spécifique.

Les seniors affectés à des postes caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, suivant le constat du CHSCT, ou un taux d'accidentabilité ou d'invalidité supérieurs à la moyenne de la branche, bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement ou la même entreprise. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel et du médecin du travail la liste des emplois disponibles correspondants.

De plus, les signataires incitent fortement les entreprises à faire application des dispositions de la convention nationale d'objectifs de prévention, signée avec la MSA le 22 décembre 2004, et à conclure, le cas échéant, des contrats de prévention des risques professionnels avec les caisses départementales de la MSA.

Ils s'engagent en outre à prendre en compte, dans la branche, les conclusions de la négociation interprofessionnelle en cours sur la pénibilité.

En cas de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération, sous forme d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancien et le nouveau salaire de base, de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % du 4e mois au 6e mois, 50 % du 7e au 9e mois et 30 % du 10e au 12e mois. Les seniors comptant 15 ans de présence continue dans l'entreprise bénéficieront, dans cette hypothèse, du maintien de leur salaire de base et de leur coefficient, au niveau atteint à la date de leur reclassement.

Engagements relatifs à la formation

Article 6

Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des seniors une partie du financement de leur plan de formation, correspondant au taux de cette population appliqué au montant de l'obligation légale du plan de formation, avec un minimum de 10 %.

La formation des seniors est retenue parmi les priorités de la coopération laitière pour l'utilisation au titre des périodes de professionnalisation, d'actions de bilan de compétences ou de VAE des financements mutualisés, et plus généralement, des fonds mutualisés de la formation professionnelle, afin de :

- maintenir leur employabilité ;

- conforter leurs compétences à leur poste ;

- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;

- développer la transmission de l'expérience.

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des seniors pour faciliter leur réorientation professionnelle sur un projet identifié, bénéficieront d'une priorité d'examen.

Les seniors volontaires et justifiant des prérequis, exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat, la formation de formateurs et la participation à des jurys de CQP ou de VAE.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée au salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Les entreprises informeront les seniors sur l'accès à la VAE.

Les présentes dispositions pourront, de plus, opportunément s'inscrire dans le cadre des conventions de reclassement personnalisé par le bénéfice d'une prise en charge personnalisée impliquant la mise en oeuvre de mesures, telles que le bilan de compétences, l'entraînement à la recherche d'emploi, l'accompagnement de celle-ci, des formations d'adaptation à un nouvel emploi.

La formation des seniors fera l'objet d'une information et d'une consultation spécifique, dans le cadre de l'information et de la consultation annuelle du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement, sur la formation, ou à défaut, des délégués du personnel.

Afin de contribuer au retour à l'emploi des salariés seniors demandeurs d'emploi, les signataires ont pour objectif de favoriser à leur intention le développement progressif des contrats de professionnalisation, sur la durée de l'accord, à hauteur de 20 %, en fonction des besoins des entreprises et des salariés concernés.

Aménagement du temps de travail en fin de carrière

Article 7

Les seniors, en particulier ceux dont la pénibilité du poste ou l'état de santé le justifieraient, peuvent bénéficier, à compter de leur 55e anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de 6 mois, d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

Le temps partiel choisi s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;

- soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;

- soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;

- soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré, par utilisation par exemple de jours de CET, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

En cas d'aménagement du temps de travail, la rémunération des salariés seniors sera progressivement adaptée sur 12 mois, par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- 75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 premiers mois ;

- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 mois suivants ;

- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 derniers mois.

Afin de garantir les droits sociaux des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail, particulièrement en matière de retraite complémentaire et de prévoyance, les cotisations correspondantes, à la charge de l'employeur et du salarié, seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein. Les entreprises prendront en charge le supplément de cotisations patronales, ainsi que le supplément de cotisations de retraite complémentaire imputable aux salariés concernés.

Congé de fin de carrière

Article 8

Les salariés poursuivant leur activité professionnelle au-delà de 60 ans et justifiant d'au moins 15 années :

-d'un travail à la chaîne ;

-ou en équipes successives ;

-ou impliquant au moins 200 nuits de travail par an, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ;

-ou d'un travail en cave ;

-ou dans des conditions de température particulièrement élevées (supérieures à 30° C) ou basses (inférieures à 5° C) ;

-ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes ;

-ainsi que les salariés concernés par le dispositif des carrières longues, bénéficient de l'attribution d'un congé de fin de carrière d'une journée par année d'ancienneté dans l'entreprise. Ils pourront, le cas échéant, compléter celui-ci par la transformation de tout ou partie de leur indemnité de fin de carrière ou dans le cadre des dispositions relatives au compte épargne-temps. Le cas échéant, ce droit additionnel pourra être affecté, au choix du salarié, au rachat d'annuités manquantes.

Les dispositions de cet article ne sont pas exhaustives, le thème de la pénibilité sera traité par les partenaires sociaux, au niveau de Coop de France et/ ou de la FNCL.

Carrières longues

Article 9

Les salariés remplissant les conditions requises pour ouvrir droit à une possibilité de retraite avant 60 ans, au titre des carrières longues, bénéficieront de l'indemnité de fin de carrière, prévue par la CCN des coopératives laitières.

Augmentation de l'indemnité de fin de carrière en cas de poursuite de l'activité

Article 10

Lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la CCN des coopératives laitières et à l'article 14 de son annexe V, sera majorée comme suit :

- départ à 61 ans : + 5 % ;

- départ à 62 ans : + 10 % ;

- départ à 63 ans : + 15 % ;

- départ à 64 ans : + 20 % ;

- départ à 65 ans et plus : + 25 %.

Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Article 11

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il se poursuivra par tacite reconduction, à défaut d'une éventuelle dénonciation intervenant au moins 6 mois avant l'échéance de son terme, au vu du bilan qui sera alors effectué.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Ses dispositions entreront en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt

Article 12

Le présent accord sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord du 25 septembre 2008 portant création d'une CPNEFP

25 septembre 2008, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 25 septembre 2008 Légifrance PDF officiel du BO n°2009-21

Vu les dispositions de l'accord du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) dans la coopération agricole, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est créée dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières.

Article 1 Composition

Elle est composée de 2 collèges :
- pour le collège des salariés, de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant siégeant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Article 2 Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à une gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;

- d'autre part, au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, en particulier des formations qualifiantes ou diplômantes.

A cet effet :

Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi.

Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la coopération laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories.

Elle étudie l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et les évolutions prévisibles.A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle.

Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer paritairement.

Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics ses analyses et les orientations qui en découlent.

Elle suit l'application des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA dont relève la branche.

Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir, et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.

Elle est l'interlocutrice de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole et du conseil de gestion paritaire de la section professionnelle (coopération laitière), constituée au sein de l'OPCA de branche, qu'elle informe de ses décisions et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA.

La CPNEFP a notamment pour missions :

Concernant la formation professionnelle :

- de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la branche ;

- elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées.

Concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle :

- de déterminer les modalités d'affectation des sommes issues de la mutualisation interentreprises de la coopération laitière, visées aux articles L. 6331-9, L. 6331-14, L. 6331-15, L. 6331-16, L. 6331-17, L. 6331-18, L. 6331-19, L. 6331-64, R. 6331-9, R. 6331-11, R. 6331-12 et L. 6331-2, L. 6331-3, L. 6331-63 et R. 6331-2 du code du travail, au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation, des formations de tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale, sous déduction de la participation financière de la coopération laitière au fonctionnement de l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;

- d'arrêter les priorités d'utilisation de ces fonds mutualisés et de ceux résultant de l'article 33 de l'accord du 24 novembre 2005 , relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière, concernant le 0, 2 % dédié « au financement de la professionnalisation et, plus généralement, aux actions de formation diplômantes ou qualifiantes, ou correspondant à des projets collectifs individuels prioritaires au sein des entreprises de la coopération laitière ».

Concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :

- de préciser ou d'adapter, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies, définis par l'accord du 24 novembre 2005 précité ;

- de proposer, le cas échéant, une modulation ou une modification des forfaits horaires des coûts des actions organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, pris en charge par l'OPCA de branche, définis à l'annexe II de l'accord du 24 novembre 2005 précité.

Concernant le DIF :

- de proposer à la commission nationale paritaire de la coopération laitière les mises à jour de la liste des actions définies comme prioritaires par l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans la coopération laitière ;

- de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;

- de veiller à l'information de l'OPCA de branche et à la prise en compte par ses instances de ces propositions.

Concernant les formations qualifiantes :

- d'étudier les opportunités et de proposer les nouveaux projets de formations qualifiantes à mettre en place dans la branche ;

- de valider les référentiels métiers et de compétences, qui lui seront préalablement communiqués ;

- d'être informée des certifications susceptibles d'être délivrées par la branche, d'en effectuer le suivi, grâce à la présentation d'un bilan annuel et d'émettre un avis sur ce bilan ;

- de débattre des suites données à ses avis.

Concernant les enquêtes et études :

- de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées, pour les besoins de la coopération laitière, par l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;

- de définir le cahier des charges ;

- de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au cahier des charges, en liaison avec la CPNIEFP ;

- d'en utiliser les résultats.

Article 3 Fonctionnement

La CPNEFP se réunira au moins 2 fois par an et chaque fois que de besoin.
Le secrétariat sera assuré par la FNCL.
Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.
La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de 1 an, par le collège salariés ou le collège employeurs. La première présidence est assurée par ce dernier.
Un vice-président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.
Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations au moins 15 jours à l'avance.
Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les 2 collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège.
Un relevé de décisions est établi par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.
En l'absence de remarque des destinataires dans un délai de 15 jours suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en oeuvre des décisions arrêtées.
Les représentants salariés disposent d'un droit de s'absenter de leur entreprise pour siéger à ladite commission. Leur rémunération brute sera maintenue par leur entreprise comme s'ils avaient travaillé. Les frais de déplacement (transport et repas éventuels) leur seront remboursés par leur entreprise sur remise de justificatifs, suivant les modalités applicables à la participation aux réunions de la CNP de la coopération laitière.

Article 4 Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'achevant au 31 décembre 2011 ; il sera renouvelable par tacite reconduction pour 3 ans.
Les parties signataires en demandent l'extension.
Ses dispositions entreront en vigueur à compter de sa signature.

Article 5 Substitution

Les dispositions du présent accord ont vocation à remplacer celles de l'article 78. 3 de la convention collective nationale, relatives à la commission paritaire nationale de la formation, qui feront l'objet d'un avenant technique à cet

effet.

Article 6 Dépôt

Le présent accord sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Avenant du 25 septembre 2008 relatif à la CPNEFP

25 septembre 2008, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 25 septembre 2008 Légifrance PDF officiel du BO n°2009-21

Vu les dispositions de l'accord du 25 septembre 2008 relatif à la création d'une CPNEFP de la coopération laitière, les dispositions de l'article 78. 3 « Commission paritaire nationale de formation » sont modifiées comme suit :

« Article 78. 3

Commission paritaire nationale de l'emploi

et de la formation professionnelle

78. 3. 1. Composition

Elle est composée de 2 collèges :

- pour le collège des salariés, de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant siégeant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche ;

- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

78. 3. 2. Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à une gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;

- d'autre part, au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, en particulier des formations qualifiantes ou diplômantes.

A cet effet :

Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi.

Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la coopération laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories.

Elle étudie l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et les évolutions prévisibles.A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle.

Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer paritairement.

Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics ses analyses et les orientations qui en découlent.

Elle suit l'application des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA dont relève la branche.

Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir, et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.

Elle est l'interlocutrice de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole et du conseil de gestion paritaire de la section professionnelle (coopération laitière), constituée au sein de l'OPCA de branche, qu'elle informe de ses décisions et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA.

La CPNEFP a notamment pour missions :

Concernant la formation professionnelle :

- de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la branche ;

- elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées.

Concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle :

- de déterminer les modalités d'affectation des sommes issues de la mutualisation interentreprises de la coopération laitière, visées aux articles L. 6331-9, L. 6331-14, L. 6331-15, L. 6331-16, L. 6331-17, L. 6331-18, L. 6331-19, L. 6331-64, R. 6331-9, R. 6331-11, R. 6331-12 et L. 6331-2, L. 6331-3, L. 6331-63 et R. 6331-2 du code du travail, au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation, des formations de tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale, sous déduction de la participation financière de la coopération laitière au fonctionnement de l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;

- d'arrêter les priorités d'utilisation de ces fonds mutualisés et de ceux résultant de l'article 33 de l'accord du 24 novembre 2005 , relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière, concernant le 0, 2 % dédié " au financement de la professionnalisation et, plus généralement, aux actions de formation diplômantes ou qualifiantes, ou correspondant à des projets collectifs individuels prioritaires au sein des entreprises de la coopération laitière ” .

Concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :

- de préciser ou d'adapter, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies, définis par l'accord du 24 novembre 2005 précité ;

- de proposer, le cas échéant, une modulation ou une modification des forfaits horaires des coûts des actions organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, pris en charge par l'OPCA de branche, définis à l'annexe II de l'accord du 24 novembre 2005 précité.

Concernant le DIF :

- de proposer à la commission nationale paritaire de la coopération laitière les mises à jour de la liste des actions définies comme prioritaires par l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans la coopération laitière ;

- de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;

- de veiller à l'information de l'OPCA de branche et à la prise en compte par ses instances de ces propositions.

Concernant les formations qualifiantes :

- d'étudier les opportunités et de proposer les nouveaux projets de formations qualifiantes à mettre en place dans la branche ;

- de valider les référentiels métiers et de compétences, qui lui seront préalablement communiqués ;

- d'être informée des certifications susceptibles d'être délivrées par la branche, d'en effectuer le suivi, grâce à la présentation d'un bilan annuel et d'émettre un avis sur ce bilan ;

- de débattre des suites données à ses avis.

Concernant les enquêtes et études :

- de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées, pour les besoins de la coopération laitière, par l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;

- de définir le cahier des charges ;

- de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au cahier des charges, en liaison avec la CPNIEFP ;

- d'en utiliser les résultats.

78. 3. 3. Fonctionnement

La CPNEFP se réunira au moins 2 fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat sera assuré par la FNCL.

Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de 1 an, par le collège salariés ou le collège employeurs. La première présidence est assurée par ce dernier.

Un vice-président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations au moins 15 jours à l'avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les 2 collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège.

Un relevé de décisions est établi par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.

En l'absence de remarque des destinataires dans un délai de 15 jours suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en oeuvre des décisions arrêtées.

Les représentants salariés disposent d'un droit de s'absenter de leur entreprise pour siéger à ladite commission. Leur rémunération brute sera maintenue par leur entreprise comme s'ils avaient travaillé. Les frais de déplacement (transport et repas éventuels) leur seront remboursés par leur entreprise sur remise de justificatifs, suivant les modalités applicables à la participation aux réunions de la CNP de la coopération laitière.

78. 3. 4. Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Les présentes dispositions sont mises en oeuvre pour une durée déterminée s'achevant au 31 décembre 2011 ; elles seront renouvelables par tacite reconduction pour 3 ans. »

Avenant du 6 novembre 2008 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif au droit individuel à la formation

6 novembre 2008, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2009 Légifrance PDF officiel du BO n°2009-21

Vu les dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 arrivant à échéance le 31 décembre 2008 ;

Vu l'arrêté du 25 avril 2006 portant extension dudit accord ;

Vu les projets de réforme de la formation professionnelle, susceptibles de concerner entre autres le DIF, qui devraient aboutir en 2009,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Reconduction

Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans la coopération laitière sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2009.

Article 2 Dispositions diverses

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, prenant effet au 1er janvier 2009.
Celui-ci sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection dutravail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord du 28 avril 2016 relatif à la formation professionnelle dans la transformation laitière (CQP, CPNEFP, VAE)

28 avril 2016, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 29 avril 2016 Légifrance PDF officiel du BO n°2016-45

Préambule

Vu :
- les dispositions du titre Ier de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 6 décembre 2004 relatif au tutorat applicable à la FNIL ;
- les dispositions très voisines de l'accord du 24 novembre 2005 relatif au tutorat applicable à la FNCL ;

- la mise en œuvre, depuis plusieurs années, par les deux branches de la transformation laitière, de certificats de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au registre national des certifications professionnelles (RNCP) par arrêté du 26 novembre 2015, publié au JO du 3 décembre 2015 ;
- les dispositions de l'accord du 19 février 2013 sur la formation professionnelle dans la transformation laitière, arrivé à échéance le 31 mars 2016, et le bilan positif qui en résulte,
les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la formation professionnelle dans la transformation laitière, en renouvelant le précédent accord.

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN de l'industrie laitière.

Titre Ier Développement des certificats de qualification professionnelle

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le double objectif de la recherche de la performance des entreprises, du développement et de la reconnaissance de la qualification des salariés.
Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de la transformation laitière en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation ou le développement des compétences des salariés contribuant à la gestion de parcours professionnels, afin de favoriser leur accès, leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la création et au développement dans la profession, dans une démarche paritaire, des certificats de qualification professionnelle (CQP).
Fondés sur le volontariat, les CQP sont mis à la disposition des entreprises et des salariés de la Transformation Laitière pour contribuer à la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
Ils sont également accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 1er Objet

Les CQP ont pour objet :
- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise, ou dans la transformation laitière ;
- ils ont de plus vocation, par le développement de troncs communs avec des métiers voisins dans d'autres branches des industries agroalimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, dans le cadre de CQP harmonisés et celui de CQP transversaux, à favoriser l'élargissement de cette reconnaissance à l'ensemble de celles-ci.

Article 2 Définition

Un CQP, c'est :
- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification, définie et mise en œuvre paritairement par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ;
- un référentiel d'activité avec les compétences associées, regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun, le référentiel de certification, constitué de 6 unités de valeur (capitalisables) ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;

- une démarche participative, associant les principaux acteurs ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, entre autres dans le cadre de périodes de professionnalisation, l'accès à une qualification professionnelle, notamment aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

Article 3 Liste des CQP existants et création de nouveaux CQP dans la transformation laitière

3.1. Liste des CQP existants, dont la dénomination est adaptée comme suit :
CQP transformation laitière :
- opérateur de production dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- conducteur de machine dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- conducteur de ligne dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- pilote d'installation automatisée dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- chauffeur-ramasseur dans la transformation laitière ;
- encadrant opérationnel laitier ;
- agent logistique dans la transformation laitière ;
- agent de nettoyage dans la transformation laitière ;
- technicien-conseil relation producteurs dans la transformation laitière.
CQP transversaux :
- responsable d'équipe ;
- responsable de secteur/d'atelier ;
- attaché commercial ;
- gestionnaire administration du personnel et de la paie ;
- agent de maintenance ;
- technicien de maintenance.

3.2. Création de nouveaux CQP

La liste ci-dessus sera progressivement élargie à d'autres métiers caractéristiques de la transformation laitière ou transversaux par la création de nouveaux CQP, sur proposition des parties signataires du présent accord, en prenant en compte les troncs communs des CQP harmonisés.
L'étude d'opportunité et la validation paritaire des référentiels des nouveaux CQP seront confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, objet du titre II du présent accord.
Après validation par la CPNEFP, les nouveaux CQP seront intégrés au présent accord par avenant et seront communiqués à l'OPCA du secteur et aux entreprises adhérentes.

3.3. Référentiels communs

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en œuvre, comprenant :
- d'une part, un référentiel d'activité, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, constituant un cadre commun fédérateur, sous la forme d'une définition type du métier concerné ;
- d'autre part, un référentiel de certification, associé à chaque référentiel d'activité, définissant les compétences requises par chaque métier, en termes de savoir et de savoir-faire, ainsi que les modalités et les critères d'évaluation des acquis.
Prenant en compte les évolutions de l'environnement, ces référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des actions de formation adaptées pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.
Sur proposition des parties signataires, les référentiels d'activité et de certification pourront faire l'objet d'adaptations, pour tenir compte de l'évolution des techniques et des emplois, qui seront soumises pour validation à la CPNEFP.

3.4. CQP harmonisés et CQP transversaux au sein des entreprises agroalimentaires

Les signataires du présent accord s'engagent :
- à favoriser le développement de CQP harmonisés et transversaux, correspondant à des métiers communs, au sein

des industries agroalimentaires ;
- et à promouvoir la reconnaissance de passerelles, d'équivalences avec les CQP délivrés dans des branches voisines, correspondant à des activités et compétences communes.
A cet effet, les signataires s'engagent expressément à adhérer à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP des CQP transversaux du secteur alimentaire, dans les meilleurs délais, sous réserve d'une reconnaissance mutuelle des CQP de la Transformation laitière par les signataires dudit accord. Cette reconnaissance mutuelle permettra notamment d'établir d'éventuelles passerelles entre les différents CQP du secteur agroalimentaire et l'identification de troncs communs en vue de leur harmonisation.

Article 4 Modalités de mise en œuvre des CQP transformation laitière proposés

4.1. Opportunité et faisabilité dans l'entreprise

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dans l'élaboration d'un projet collectif qualifiant sur un établissement. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économiques du projet CQP, et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.
Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat au sein du comité d'entreprise ou d'établissement, et d'une consultation préalable de la commission formation lorsqu'elle existe ou, à défaut, des délégués du personnel, et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.
Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :
- l'entreprise et son environnement ;
- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité…) ;
- l'emploi et la population visée par le projet ;
- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels…) ;
- l'organisation du projet qualifiant (la définition du plan d'actions).
Elle est susceptible d'être réalisée suivant les expertises disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale d'OPCALIM ou un cabinet conseil.
Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des résultats de cette analyse préalable.

4.2. Adaptation des référentiels aux spécificités de l'entreprise

Les référentiels d'activité et de certification des CQP doivent être en harmonie avec les spécificités de l'atelier, du site industriel ou du service qui met en œuvre le projet de CQP et celles des postes correspondants.
Ce cadre de référence national, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé, adapté ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de pilotage et de suivi, défini ci-après à l'article 6.
Cependant, cette adaptation au niveau de l'entreprise ne devra pas dénaturer le cadre de référence national de la certification, dont le contenu des référentiels doit garder une valeur commune pour l'ensemble des entreprises de la transformation laitière, et avec les autres branches des entreprises agroalimentaires pour les CQP harmonisés et transversaux.
Le référentiel d'activité précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel d'activité de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).
Le référentiel de certification précisé ou complété : de même, pour les six domaines de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre à la fois une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise et une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.
Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

4.3. Prérequis des salariés candidats au CQP

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base. C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes de base pour tout candidat à un CQP. Si à cette occasion, les connaissances et aptitudes de base requises apparaissaient insuffisantes, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

4.4. Positionnement préalable des candidats à un CQP

La délivrance d'un CQP justifie, le cas échéant, la mise en place d'actions de formation qualifiante, adaptées aux besoins individuels et collectifs des candidats à un CQP.
Afin d'identifier :
- d'une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, permettant ainsi de valider les domaines correspondants ;
- d'autre part, en termes de besoins, la nature et l'importance des actions de formation nécessaires, permettant de les optimiser dans le but d'amener, à leur rythme, l'ensemble des candidats à la maîtrise professionnelle, justifiant l'attribution du CQP.
Un positionnement préalable des candidats à un CQP apparaît indispensable sous la responsabilité de l'entreprise.
A cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de positionnement correspondant à chaque CQP, mis progressivement à la disposition des entreprises de la transformation laitière, qui s'inscriront désormais dans le cadre des référentiels de certification.

Article 5 Tutorat

Les démarches de formation qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise, justifient l'accompagnement par un tuteur.
Dans le cadre spécifique d'un CQP, les tuteurs auront pour mission :
- la participation à l'adaptation du référentiel d'activité ;
- la participation à l'adaptation du référentiel de certification ;
- la participation éventuelle au positionnement préalable des candidats ;
- la participation à l'élaboration du parcours de formation proposé aux candidats ;
- la contribution à la transmission des savoir-faire professionnels ;
- la participation au suivi en continu de la formation et des candidats ;
- la participation aux évaluations en continu et finales.
Les signataires se réfèrent de plus expressément aux dispositions de l'accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires et à celles de l'accord du 24 novembre 2005 relatif au développement du tutorat dans la coopération laitière, qu'ils entendent promouvoir, en rappelant en particulier la nécessité de la formation des tuteurs.

Article 6 Comité paritaire de pilotage et de suivi

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue conjointement :
- un acte de direction et de gestion des ressources humaines ;
- et un engagement personnel du salarié qui adhère à la démarche. Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des représentants du personnel, qui sont étroitement associés à la préparation, au suivi et au développement du projet.
A cet effet, un comité paritaire de pilotage et de suivi, associant des représentants du personnel, est créé. Il est composé :
- d'une part, d'au moins 2 représentants du personnel, désignés :
- par la commission formation ;
- ou à défaut par le comité d'entreprise ;
- ou à défaut par les délégués du personnel ;
- ou à défaut par les salariés ;
- d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.
Ce comité peut être aussi constitué de la commission formation élargie aux personnes désignées par la direction pour

conduire le projet ou participer à sa réalisation.
Le comité paritaire de pilotage et de suivi est informé et consulté sur :
- les objectifs du projet de CQP et les moyens envisagés pour sa réalisation ;
- l'adaptation des référentiels d'activité et de certification, conformément à l'article 4.2 ;
- les modalités de validation des prérequis et de positionnement préalable ;
- les modalités de validation en continu et finales ;
- le livret de suivi ;
- les actions de formation envisagées et leur organisation ;
- les adaptations nécessaires en cours de réalisation ;
- la composition de la commission d'évaluation.
Les représentants du personnel, membres du comité paritaire de pilotage et de suivi, bénéficieront d'une formation à la démarche CQP et d'un temps de réunions préparatoires de 5 heures par projet CQP.
Le comité paritaire de pilotage et de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois avant le démarrage du projet, et une fois à son issue pour en faire le bilan.

Article 7 Dispositif d'évaluation, de validation et d'attribution des CQP

7.1. Unités de valeur évaluées

Les six unités de valeur définies dans le référentiel de certification doivent être évaluées, à savoir :
- produit/process ;
- outils/installations ;
- qualité ;
- hygiène ;
- sécurité ;
- communication professionnelle.

7.2. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, suivant les dispositions annexées au présent accord (cf. annexe I).

7.3. Commission technique d'évaluation

Pour chaque CQP, une commission technique d'évaluation est mise en place dans l'entreprise ou l'établissement concerné.
La commission technique d'évaluation est composée de quatre à six membres, désignés par l'entreprise, après avis du comité paritaire de pilotage et de suivi ; il pourra notamment être fait appel au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, aux formateurs et aux tuteurs ayant participé à la démarche.
La commission technique d'évaluation est présidée par un professionnel désigné, suivant le cas, par la FNCL ou la FNIL. Celui-ci est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.
Deux représentants du personnel pourront être désignés par la commission formation ou, à défaut, par le CE pour participer aux travaux de la commission technique d'évaluation.
La commission technique d'évaluation est chargée :
- de collationner et de prendre en compte les évaluations en continu ;
- d'organiser les évaluations finales permettant d'apprécier les compétences maîtrisées par les candidats, au regard des référentiels d'activité et de certification, adaptés par l'entreprise et au niveau requis ;
- de consolider les résultats des évaluations en continu et des évaluations finales ;
- de transmettre au jury national toute information utile et de lui proposer l'attribution du CQP ou la validation de certaines unités de valeur ;
- de recommander à l'entreprise toute mesure d'accompagnement, ou de formation additionnelle, en vue de cette attribution, ou de sa consolidation.

7.4. Jury national paritaire

Pour renforcer la dimension paritaire de la démarche CQP, un jury national paritaire est créé.
Emanation de la CPNEFP transformation laitière, ce jury national est composé d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre au plus égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci, pour deux ans, parmi ses membres.
Chaque collège veillera à une représentation équilibrée de la coopération et de l'industrie laitières.
Le jury national désigne son président parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du Jury national est donc assurée par le collège salarié.
Un vice-président est désigné par le collège n'assurant pas la présidence.
Le jury national est chargé :
- de recevoir les informations relatives au déroulement des projets CQP et les résultats des évaluations en continu et finales dans l'entreprise ;
- de veiller à la conformité des projets au présent accord ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP ou la validation de certaines unités de valeur ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP par la VAE ou acquis par blocs de compétences ;
- de décider d'attribuer les CQP ou, à défaut, les unités de valeurs validées ;
- de réclamer si nécessaire à l'entreprise toute information additionnelle, qui paraîtra nécessaire à sa décision.
Les salariés d'entreprise participant au jury national bénéficieront de toutes les dispositions applicables aux réunions des commissions nationales paritaires, dont celles relatives à la prise en charge des frais engagés.

7.5. Délivrance des CQP

Le président du jury national paritaire et le vice-président sont conjointement chargés de communiquer à la CPNEFP les décisions du jury et les informations nécessaires à la délivrance par celle-ci des certificats personnalisés.
Le secrétariat de la CPNEFP rédige les certificats de qualification professionnelle et les soumet à la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, puis les adresse à l'entreprise, dans les meilleurs délais.

Article 8 Acquisition d'un CQP par blocs de compétences

L'enregistrement des CQP de la transformation laitière au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétences.
Un bloc de compétences se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activité d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.
Ces blocs de compétences sont valables 5 ans. Ils sont capitalisables afin de permettre, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP visé.

Article 9 Valorisation des CQP

9.1. Lien avec les classifications conventionnelles

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la classification des emplois et des déroulements de carrière proposés aux salariés.
A cet effet, l'application de la classification résultant, suivant le cas, soit des dispositions de l'annexe III de la CCN des coopératives laitières agricoles, sur la classification professionnelle du personnel, soit de celles de l'annexe III de la CCN de l'industrie laitière sur les classifications, est garantie, à la seule réserve que l'emploi correspondant dans l'entreprise au CQP obtenu soit effectivement tenu par le bénéficiaire.
Pour renforcer ce lien avec les classifications conventionnelles, la candidature des titulaires d'un CQP sera prioritairement examinée pour l'accès à des emplois disponibles de classification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une restitution sera faite au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'issue de la deuxième année suivant la délivrance du CQP, permettant d'apprécier les évolutions constatées.

9.2. Répertoire national des certifications professionnelles

Afin de pérenniser la reconnaissance des CQP de la transformation laitière par les pouvoirs publics et d'assurer leur accès dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le renouvellement de l'enregistrement desdits CQP au répertoire national des certifications professionnelles, visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, sera systématiquement demandé.

Article 10 Amélioration de la formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée

Afin de contribuer au développement des compétences et à l'employabilité des salariés sous contrat à durée déterminée, les signataires souhaitent leur ouvrir plus largement l'accès à la formation professionnelle continue, y inclus l'acquisition des unités de valeur débouchant sur l'attribution d'un CQP.
Ils pourront ainsi bénéficier, sous réserve d'en faire la demande, au moins un mois avant l'échéance de leur contrat, et de recevoir l'accord de l'employeur, des actions de développement des compétences prévues au Plan de Formation, ou d'un bilan de compétences.
Ces actions se déroulant prioritairement en dehors du temps de travail effectif, ou à l'issue du contrat, ouvriront droit au versement de l'allocation de formation.

Titre II Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.
Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN des industries laitières.

Article 1er Composition

Elle est composée de deux collèges :
- pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la Transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.
La CPNEFP établit son règlement intérieur.

Article 2 Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :
- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement de la formation professionnelle et en particulier des CQP.
A cet effet :
- elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;
- elle est l'interlocutrice de la CPNEFP de la coopération laitière et de la CNPEF de l'industrie laitière.
La CPNEFP a notamment pour missions :
- concernant la formation professionnelle :

- de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
- elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :
- de préciser le cas échéant la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
- d'arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le compte personnel de formation (CPF) :
- de proposer la mise à jour de la liste des actions définies comme éligibles ;
- de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
- de veiller à l'information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;
- concernant les CQP :
- d'émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
- de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activité et de certification ;
- de veiller au bon fonctionnement du Jury national paritaire, défini à l'article 7.4 ;
- de délivrer les CQP ;
- d'effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d'un bilan annuel ;
- concernant les enquêtes et études :
- de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la FNCL et la FNIL ;
- de définir le « cahier des charges » ;
- de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au « cahier des charges » ;
- d'en utiliser les résultats.

Article 3 Fonctionnement

La CPNEFP se réunira deux fois par an et chaque fois que de besoin.
Le secrétariat sera assuré par l'association de la transformation laitière française (ATLA).
Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.
La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de deux ans, par le collège salarié ou le collège employeur.
La première présidence est assurée par ce dernier.
Un vice-président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.
Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.
Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés.
Un relevé de décisions est établi par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.
En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de trois semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

Titre III Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.
Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise de transformation laitière doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de trois ans, en continu ou non, en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises de la transformation laitière.
A cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

Article 1er Titres et diplômes visés par la VAE

Peuvent donner lieu à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve d'être inscrits au registre national des certifications professionnelles :
- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'Etat ;
- les diplômes délivrés au nom de l'Etat par un établissement d'enseignement supérieur ;
- les titres délivrés par un organisme de formation consulaire ou privé ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches.

A cet effet, comme mentionné à l'article 9.2 du présent accord, le renouvellement de l'inscription des CQP transformation laitière au répertoire national des certifications professionnelles sera demandé.
Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre à finalité professionnelle pour lequel la demande est déposée, et ce, quelle que soit leur nature.
Conformément aux dispositions des articles L. 613-3 et R. 335-6 du code de l'éducation, les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, issues notamment :
- d'une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
- d'une activité bénévole (activité sociale, associative…) ;
- des périodes d'exercice de responsabilités syndicales.

Article 2 Congé de validation des acquis de l'expérience

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.
La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée par écrit auprès de l'employeur, au plus tard 60 jours avant la date de l'action de validation. Elle indique la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.
Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.
Pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande peut être reportée, sans que ce report puisse excéder quatre mois.
Les entreprises veilleront en outre à accorder les facilités nécessaires aux démarches administratives s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

2.1. Salariés sous contrat à durée déterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 24 derniers mois, dans une entreprise entrant dans le champ du présent accord,

ou, à défaut, suivant les dispositions légales.
Dans ce cas, le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition que les personnes concernées n'aient pas bénéficié, depuis moins de deux ans, d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé.

2.2. Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. Pour ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2 est réduite à un maximum de deux mois.

Article 3 Financement

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est pris en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA dont relève l'entreprise, sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation et que celui-ci soit pris ou non au titre du congé individuel de formation ou du compte personnel de formation.

Article 4 Information des salariés

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Titre IV Dispositions diverses

Article 1er Durée., Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, se terminant au 30 avril 2021. Les commissions nationales paritaires de la FNCL et de la FNIL seront réunies, au cours du semestre précédant l'échéance dudit accord, pour effectuer le bilan de son application et en tirer les conclusions pour sa renégociation.

Article 2 Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 3 Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Annexe

Annexe I
Modalités d'évaluation
1. Evaluation en continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat. Ce dernier a pour but de :
- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses « unités de valeur » capitalisables.
Ce livret est élaboré suivant un modèle type approuvé par la CPNEFP. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.
Ce livret de suivi est rempli conjointement par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise et, le candidat ainsi que, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.
L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des domaines de compétence évalués (cf. en annexe II la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

2. Evaluations finales

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.
L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP

(responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels d'activité et de certification, attachés à chaque CQP. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.
Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail permet l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.
Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le comité paritaire de pilotage et de suivi, avant d'être proposée aux candidats. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe III un modèle proposé de grille d'évaluation finale) :
- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une « situation problème » ;
- les réponses ou comportements attendus ;
- les critères d'appréciation à utiliser (nombre ou taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues) ;
- le niveau de maîtrise professionnelle requis.
Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe II la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).
L'entreprise pourra, suivant ses pratiques et moyens disponibles, soit faire application du système d'évaluation proposé, soit d'un système équivalent soumis à l'approbation préalable du comité paritaire de pilotage. En raison du caractère essentiellement qualitatif de la démarche CQP, la validation des compétences maîtrisées ne saurait se limiter à une seule notation, essentiellement destinée à la faciliter.

Annexe II
Grille de consolidation des évaluations proposée

NOM : …… A …… le ……..

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Annexe III
Grille d'évaluation finale proposée

CQP : .....

Unité de valeur : Nom du candidat :
Situation professionnelle utilisée : Date de l'épreuve :
Durée de l'épreuve : Nom de l'entreprise :

Conditions de déroulement de l'épreuve	N° du savoir ou du savoir-faire évalué	Enoncé des questions à poser au candidat	Réponses ou comportements attendus	Critères d'appréciation

Avenant n° 64 du 3 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles et aux rémunérations conventionnelles

3 juin 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 3 juin 2016 Légifrance PDF officiel du BO n°2017-3

Article 1er

L'article 28 « Classification hiérarchique » est modifié comme suit :

« Article 28
Classification professionnelle

La classification professionnelle des emplois des entreprises visées à l'article 1er de la présente convention collective nationale est déterminée par l'annexe III à ladite convention. »

Article 2

Le titre du point 1 « Rémunération annuelle minimale » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« 1. Rémunérations annuelles minimales

La première phrase du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifiée comme suit :
« Le barème des rémunérations annuelles minimales (RAM) fait l'objet de l'annexe I de la présente convention, qui en indique le montant brut. »
Le point a « Champ d'application » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :
« Le barème des rémunérations annuelles minimales s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er de l'annexe VII de la présente convention, selon que ceux-ci comptent ou non au moins un an d'ancienneté. »
Le point b « Définition » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :
« Les rémunérations annuelles minimales conventionnelles sont établies en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.
La RAM s'apprécie dans le cadre de l'année civile, pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.
Elle comprend tous les éléments bruts de la rémunération du salarié, y compris les avantages en nature, quelles qu'en soient la forme et la périodicité, passibles des cotisations de la mutualité sociale agricole, à l'exception :
- des sommes constituant des remboursements de frais exclues de l'assiette des cotisations de mutualité sociale agricole ;
- des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, tel que prévu par la réglementation, et ne présentant pas le caractère de salaire ;
- de la prime d'ancienneté aux taux et conditions prévus par la présente convention collective ;
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires calculées conformément à la réglementation en vigueur ;
- des majorations conventionnelles pour contraintes telles que définies à l'article 35, alinéas 2 et 3, et à l'article 35 bis, alinéas 1 et 2 de la présente convention ;
- des majorations conventionnelles résultant des réductions d'horaires telles que définies à l'article 33 de la présente convention. »
Le 1er alinéa du point d « Négociation annuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :
« La négociation annuelle des salaires effectifs prévue par l'article L. 2242-1 (ancien art. L. 132-27) du code du travail sera élargie à la fixation, pour l'année, des éléments propres à l'entreprise ou à l'établissement non pris en compte pour l'application de la rémunération annuelle minimale. »
Le dernier alinéa du point d « Négociation annuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :
« Si, au terme des négociations, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord conforme à l'article L. 2242-3 (ancien art. L. 132-29) du code du travail, dans lequel l'employeur mentionnera les mesures qu'il compte appliquer unilatéralement. »
Le point e « Expression mensuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est supprimé.
Le point 2 « Salaires minima mensuels » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :
« Le barème des salaires minima mensuels fait l'objet de l'annexe I ter de la présente convention, qui en indique le montant brut.
a) Champ d'application
Le barème des salaires minima mensuels s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er de l'annexe VII de la présente convention.

Les salaires minima mensuels conventionnels sont établis en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.
b) Définition
Ils sont définis par niveaux et par échelons.
Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Les salaires minima mensuels s'apprécient pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement. »
Il est inséré, à la suite du point 2 « Salaires minima mensuels » de l'article 29 « Bases minima de rémunération », un point 3 intitulé « Emplois multiples » et rédigé comme suit :
« Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de niveaux différents, cette polyvalence doit être prise en compte :
Lorsque le salarié occupe plus de 50 % de son temps de travail dans l'emploi relevant du niveau le plus élevé, son positionnement est fixé à l'échelon 2 de ce niveau, lui garantissant ainsi la rémunération correspondante. Lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'occupation minimale visée au présent paragraphe, il bénéficiera des dispositions du point 4 ci-dessous. »
Il est inséré, à la suite du point 3 intitulé « Emplois multiples » de l'article 29 « Bases minima de rémunération », un point 4 intitulé « Remplacement » et rédigé comme suit :
« Lorsqu'un salarié est appelé à remplacer temporairement un salarié occupant un emploi de niveau supérieur, il bénéficiera de la différence entre son salaire de base et celui de l'échelon 2 du niveau de l'emploi supérieur, pour le temps où il occupe cet emploi et dans la mesure où il remplit les missions principales de cet emploi.
Lorsqu'un salarié est appelé à occuper temporairement un emploi relevant d'un niveau inférieur à son emploi, son positionnement dans la classification ainsi que la rémunération correspondante lui sont garantis. »

Article 3

Le 3e alinéa du point b de l'article 31 « Durée du travail » est modifié comme suit :
« Cette mesure ne se cumulera pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet et portant sur la même période. » La fin de la phrase est supprimée.

Article 4

L'article 41 « Travaux pénibles, dangereux et insalubres » est modifié comme suit :

« Article 41
Travaux pénibles

Les éventuels travaux pénibles (notamment : travail en 3 × 8, en double équipe par alternance sans recouvrement supérieur à 15 minutes, ambiance thermique ou sonore atypique, utilisation de produits divers provoquant une gêne importante, gênes causées par le port d'équipement de protection) font prioritairement l'objet des dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à la prévention de la pénibilité et au bien-être au travail. Sont en particulier visées les dispositions de l'accord du 1er mars 2012 sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière, ainsi que celles concernant la mise en œuvre du compte de prévention de la pénibilité.
Le cas échéant, l'attribution de contreparties pour travaux pénibles fera l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement. »

Article 5

Il est créé un article 41 bis, intitulé « Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage » rédigé comme suit :
« Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, lorsque le port d'une tenue est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées sur le lieu de travail, ces opérations font l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières.
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une contrepartie effective au temps d'habillage et de déshabillage soit sous forme de repos, soit financière, conformément à la loi, au moins équivalente à la garantie

conventionnelle, les salariés concernés bénéficieront d'une contrepartie conventionnelle annuelle de référence garantie, non proratisable pour les salariés travaillant en continu, en semi-continu ou à temps partiel.
La contrepartie annuelle au temps d'habillage et de déshabillage sera au moins égale à 97,57 € forfaitaires et pourra être exprimée en temps ou en argent ; elle sera, dans ce dernier cas, indexée sur l'évolution de la RAM.
Les mesures du présent article ne se cumuleront pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet ou portant sur la même période. »

Article 6

Le 2e alinéa de l'article 46 « Embauchage., Promotion » est modifié comme suit :
« Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail écrit établi en double exemplaire, confirmant notamment la fonction et le positionnement dans la classification, la période d'essai, la rémunération mensuelle et l'horaire correspondant, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire éventuels, et la date d'effet. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié. »
Le 3e alinéa de l'article 46 « Embauchage., Promotion » est modifié comme suit :
« En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période d'adaptation prévue pour le poste qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé, dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification professionnelle ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation. »

Article 7

Le 1er alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :
« La durée de la période d'essai est fixée à :
- deux mois pour les ouvriers et employés ;
- pour les agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, voir article 5 de l'annexe V. »
Le 2e alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :
« Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat avec préavis d'une journée pour les niveaux 1 ou 2, trois jours pour les niveaux 3,4 ou 5, sauf dispositions légales ou contractuelles plus favorables. »
Le dernier alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :
« La période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 (ancien article L. 122-3-3) du code du travail. »

Article 8

L'article 50 « Délai-congé » est modifié comme suit :
« En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque est dans tous les cas, sauf faute grave, de :
- un mois pour les ouvriers et employés ;
- pour les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, voir article 11 de l'annexe V.
Cependant et conformément à la loi, la durée du préavis incombant à l'employeur sera de :
- deux mois après deux ans de présence, en application de l'article L. 1234-1 (ancien art. L. 122-6) du code du travail.
Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du délai de prévenance dans les formes et conditions prévues à l'article L. 1243-2 (ancien art. L. 122-3-8) du code du travail.
En cas de licenciement, l'employeur devra respecter la procédure visée aux articles L. 1232-2 et suivants et L. 1233-11 et suivants (anciens art. L. 122-14 et suivants) du code du travail, dans les conditions et limites prévues par ces textes. »

Article 9

L'article 74 « Mutation liée aux conditions de travail » est modifié comme suit :
« Un salarié âgé d'au moins 50 ans, travaillant dans l'entreprise depuis 10 années dans un emploi exposé à des facteurs de pénibilité, pourra sur sa demande expresse être muté à un emploi ne présentant pas ces caractéristiques, s'il s'en trouve un vacant correspondant à ses aptitudes. Dans ce cas, il est garanti au salarié la rémunération correspondant à son positionnement dans la classification avant mutation. Pour faciliter cette mutation, l'entreprise

proposera au salarié, si elle l'estime nécessaire, les moyens de formation professionnelle adéquats. Il est entendu que le salarié devra suivre assidûment cette formation. »

Article 10

L'annexe I bis « Salaires minima » est modifiée comme suit :
« Annexe I bis "RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel" ».

Article 11

Il est inséré, à la suite de l'annexe I bis « RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel », une annexe I ter rédigée comme suit :
« Annexe I ter “Salaires minima” ».

Article 12

L'annexe III « Classification professionnelle du personnel dans les coopératives laitières » est modifiée comme suit :

« Annexe III
Classification professionnelle dans les coopératives laitières

La classification professionnelle dans les coopératives laitières est définie par les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière (étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2013, publié au Journal officiel le 15 décembre 2013), qui sont insérées par le présent avenant à l'annexe III de la convention collective nationale des coopératives laitières.
Les parties rappellent que cet accord a été dénoncé par les organisations syndicales signataires à la date du 19 février 2016 et devait en conséquence cesser de produire effet au-delà du 19 mai 2017.
Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires manifestent toutefois leur volonté de réitérer l'ensemble des dispositions issues de cet accord qui sont reprises ci-après et qui continueront en conséquence à trouver application et ce, sans discontinuité.
Il est également précisé que les dispositions de l'article 8 de l'accord du 31 octobre 2012 visant les nouvelles grilles de rémunérations conventionnelles ont été revalorisées par accords des 4 décembre 2013 (étendu par arrêté ministériel du 5 mai 2014, publié au Journal officiel du 15 mai 2014) et 23 juin 2015 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 2015, publié au Journal officiel du 27 novembre 2015).

« Accord national du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière

Il a été convenu ce qui suit :

Article Préambule

Les partenaires sociaux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les classifications professionnelles.
Leur objectif a été, au vu du caractère identique des métiers et des qualifications requises, de mettre en place un nouveau dispositif de classification des emplois commun mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.
Les organisations signataires soulignent leur volonté de mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Titre Ier Nouvelles classifications professionnelles

Chapitre Ier Principes généraux

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des emplois est un dispositif global et commun conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

Article 1.1 Niveaux de compétence

La grille de classification des emplois comprend 12 niveaux établis en fonction des compétences requises.
Ces 12 niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :
- niveaux 1 à 5 : ouvriers, employés ;
- niveaux 6 à 8 : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux 9 à 12 : cadres.

Les niveaux de compétence ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

Article 1.2 Echelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.
Le niveau 1 comporte 2 échelons.
Les niveaux 2 à 8 comportent 3 échelons par niveau.
Le niveau 9 comporte 2 échelons.
Les niveaux 10 à 12 ne comportent pas d'échelon.

Article 1.3 Critères classant

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classant sont définis pour les niveaux 1 à 8, et pour les niveaux 9 à 12.
Les 8 critères classant des emplois non cadres sont les suivants :
1. Connaissances théoriques ;
2. Savoirs faire pratiques ;
3. Technicité/complexité ;
4. Qualité, hygiène/sécurité/environnement ;
5. Autonomie/initiative ;
6. suivi du travail du titulaire de l'emploi ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations ;
8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles ;

A ces critères s'ajoutent 2 critères spécifiques pour les emplois concernés :
- animation permanente,

ou
- encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi non cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classant ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8.
Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 8. Le niveau est acquis dès la décimale 0,7 du niveau inférieur.
Les 5 critères classant des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité / expertise ;
2. Responsabilités / enjeux ;
3. Autonomie / suivi ;
4. Communication ;
5. Management.
A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classant ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 5. Compte tenu du nombre de critères, le niveau est acquis dès la décimale 0,5 du niveau inférieur.

Article 1.4 Grilles des critères classant

Les grilles complètes des critères classant des emplois non cadres et cadres sont reproduites en annexe I du présent accord. Le lexique pour chacune des grilles et des exemples d'application sera repris dans le guide pratique de mise en place des nouvelles classifications.

Article 1.5 Filières professionnelles

Afin de permettre une meilleure visualisation des emplois les uns par rapport aux autres et des parcours de promotion sociale, les emplois sont regroupés au sein de filières professionnelles de branches.

Article 1.6 Carte des emplois

La carte des emplois permet le positionnement des emplois existants dans l'entreprise ou l'établissement au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de compétence de la classification par l'application de la grille des critères classant.

Chapitre II Evolution des salariés au sein des niveaux et des échelons

Article 2.1 Principe

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.
Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.
Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.
Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.
A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié bénéficie automatiquement de l'accès à l'échelon 2, à la seule réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. A défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée avec celui-ci de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien professionnel spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.
Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 est de :
- 6 mois, pour les niveaux 1 et 2 ;
- 12 mois, pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- 24 mois, pour les niveaux 6, 7, 8 et 9.
Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tenant compte de la période de pratique professionnelle effective du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.
Le passage à l'échelon 3 est subordonné :
- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence / polycompétence complète et autonome).

Article 2.2 Modalités

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examens périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.
Ces examens qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.
Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Article 2.3 Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

Les parties signataires souhaitent organiser l'articulation des statuts de TAM et de cadres, à cet effet :
- d'une part, les emplois pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres ;
- d'autre part, les emplois pesés à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres (sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent) doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

Article 2.4 Garantie pour accompagner les changements de statut

Le salarié occupant un emploi de niveau 5 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de technicien-agent de maîtrise de niveau 6, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.
Le salarié occupant un emploi de niveau 8 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de cadre de niveau 9, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Chapitre III Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises

Article 3.1 Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront progressivement en vigueur dans un délai de 3 ans à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel (JO) de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de mise en place, le présent accord s'appliquera de plein droit.
Le délai s'écoulant entre le 1er jour du mois suivant la date de publication au JO du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel d'après la nouvelle grille de classification.
Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Article 3.2 Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission de mise en place des classifications (incluant des représentants du personnel et des membres de la direction) sera créée par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :
- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications ;
- la composition de la commission de mise en place des classifications ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.
Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.
L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En l'absence d'accord sur ces modalités, les propositions de l'employeur seront appliquées. Les partenaires sociaux se

réservent, dans ce cas, la possibilité de saisir la commission nationale de conciliation suivant les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 3.3 Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :
- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les conditions dans lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.
Les représentants élus du personnel seront informés tout au long de la phase de mise en place des classifications.

Article 3.4 Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur devra assurer l'information des salariés sur :
- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen d'une mise à disposition du présent accord et du guide de mise en place par voie d'affichage ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Article 3.5 Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel

Les entreprises consacreront le temps de formation nécessaire aux membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des élus du personnel associés à la démarche de mise en place des nouvelles classifications.
Les modalités de la formation des membres de la commission de mise en place des classifications seront définies par accord d'entreprise.
Les personnes concernées bénéficieront d'au moins une journée de formation préalablement aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation sera assurée par un organisme choisi par l'entreprise.
Une journée de formation additionnelle au choix des organisations syndicales sera proposée pour les personnes concernées.
Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 3.6 Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouveau système de classification dans l'entreprise.

Article 3.7 Conséquences du changement de système de classifications

Les parties soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.
Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant de la classification précédente seront garantis au salarié.

Article 3.8 Contestation et recours du salarié

En cas de contestation individuelle de la nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de la classification de son emploi.
Dans un délai d'un mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.
Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise.

Article 3.9 Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière

Une commission nationale de suivi sera créée au niveau de la transformation laitière. Elle sera composée pour chacune des branches d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au sein de chaque branche et d'un nombre égal de représentants des employeurs représentant la FNCL et la FNIL.
Elle aura pour mission, pendant le délai de mise en œuvre des nouvelles classifications, de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan dans l'année qui suivra le délai de mise en place dans les entreprises.

Titre II Rémunérations conventionnelles

Article 4 Salaires minima mensuels

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les salaires minima mensuels conventionnels seront établis pour les niveaux 1 à 12 compris de la classification professionnelle.
Ils sont définis par niveaux et par échelons.
Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Ils sont établis pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 5 Rémunérations annuelles minimales (RAM)

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les rémunérations annuelles minimales conventionnelles seront établies pour les niveaux 1 à 12 de la classification professionnelle. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.
Le barème des rémunérations annuelles minimales est établi pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 6 Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Article 7 Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent qu'elles se sont expressément engagées :
- d'une part, dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopération agricole, pour les coopératives laitières ; et
- d'autre part, dans celui du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, pour les industries laitières,

à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

Article 8 Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles

Afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouvelles garanties conventionnelles concernant les salaires minima mensuels et la RAM, les partenaires sociaux ont décidé d'arrêter les nouvelles grilles applicables aux entreprises relevant de la CCN des coopératives laitière ou de la CCN des industries laitières. Ces nouvelles grilles sont applicables au plus tôt à compter du 1er jour suivant le mois de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord et s'établissent comme suit :

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

Catégorie	Niveau	échelon	Montant
Ouvriers, employés	1	1 2	1 440 1 445
2	1 2 3	1 450 1 456 1 462	
3	1 2 3	1 462 1 469 1 476	
4	1 2 3	1 476 1 484 1 495	
5	1 2 3	1 495 1 506 1 517	
TAM	6	1 2 3	1 517 1 597 1 677
7	1 2 3	1 677 1 767 1 857	
8	1 2 3	1 857 1 957 2 100	
Cadres	9	1 2	2 100 2 350
10	-	2 900	
11	-	3 500	
12	-	4 000	

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	échelon	Montant
Ouvriers, employés	1	1 2	18 800 18 860
2	1 2 3	18 920 18 990 19 060	
3	1 2 3	19 060 19 140 19 220	

4	1 2 3	19 220 19 420 19 620	
5	1 2 3	19 620 20 020 20 420	
TAM	6	1 2 3	20 420 21 700 22 700
7	1 2 3	22 700 23 700 24 700	
8	1 2 3	24 700 26 700 28 700	
Cadres	9	1 2	28 700 30 200
10	-	39 500	
11	-	47 500	
12	-	56 000	

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

Catégorie	Niveau	échelon	Montant
TAM	6	1 2 3	22 517 23 870 24 970
7	1 2 3	24 970 26 070 27 170	
8	1 2 3	27 170 29 370 31 570	
Cadres	9	1 2	31 570 33 550
10	-	44 000	
11	-	52 800	
12	-	61 600	

Article 9 Révision des rémunérations conventionnelles

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties signataires du présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les rémunérations conventionnelles. Cette négociation porte sur les salaires minima mensuels et les rémunérations annuelles minimales dont les montants figurent à l'article 8 du présent accord.
Cette négociation interviendra à la date anniversaire du présent accord.
Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 du présent accord, les grilles des salaires conventionnels minima et RAM applicables aux coopératives laitières (cf. art. 29 de la CCNCL) et aux industries laitières (cf. articles 6.2 et 6.3 de la CCNIL) seront revalorisées suivant les évolutions négociées des nouvelles grilles communes définies à l'article 8.

Titre III Dispositions diverses

Article 10 Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières et celles de la convention collective nationale de l'industrie laitière (visant notamment les références à un “coefficient”, le remplacement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou travaux multiples…) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 11

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans :

- la convention collective nationale des coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 juin 1979 ; et

- la convention collective nationale de l'industrie laitière, telles qu'elles résultent de l'accord de classifications de postes du 19 juin 1991 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires et de l'accord national sur les classifications dans l'industrie laitière du 15 décembre 1992.

Article 12 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14 Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.
Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 15 Dépôt., Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Annexe I

1. Grille des critères classant des emplois non cadres

		Niv. 1	Niv. 2	Niv. 3	Niv. 4	Niv. 5	Niv. 6	Niv. 7	Niv. 8

Compétences	Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges / CQP de niveau équivalent / expérience équivalente	CAP / BEP / CQP / expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente et formation théorique complémentaire	Bac/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2 / CQP / expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/ expérience équivalente	Licence/ expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures.	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges	
Technicité /complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels	
QHSE qualité, hygiène, sécurité, environnement	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité	

Autonomie / Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/ initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme, quotidien, hebdomadaire, (périmètre et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen long terme, mensuel, trimestriel (périmètre et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explicitation et capacité de convaincre	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis

Animation permanente uniquement	Aucune	Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou inclues dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur	Animation et coordination d'un service Conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires
ou						
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun			Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

Le niveau de positionnement de l'emploi s'obtient par la moyenne des valeurs choisies sur les items (total / 8). Le seuil de déclenchement de chaque niveau se situe à 0,7 du niveau inférieur. Exemple le N 4 est acquis de 3,7 à 4,6. La valeur des critères complémentaires “animation permanente” ou “Encadrement permanent” s'ajoute au total de point déjà acquis (le diviseur restant sur 8) A partir de 8,7 l'emploi est considéré comme un emploi cadre et doit donc être pesé avec la grille cadre.

2. Grille des critères classant des emplois cadres

NX	9	10	11	12
Technicité / expertise (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine. Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc. Ou expérience équivalente	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	Emplois de direction générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme
Responsabilité / enjeux	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation
Autonomie / suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis Rend compte à un chef de service	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper. Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats…) Assure la négociation de contrats	Le titulaire gère des relations complexes internes/ externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats…)

Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social. Encadrement de site de taille petite et moyenne	Encadrement et management d'unité

Annexe I bis
RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (Avenant n° 64 du 3 juin 2016)
(Accord du 6 juillet 2016, grille applicable au 1er juillet 2016)

(En euros.)

	Niveau	Echelon	Montant
TAM	6	1	23 155,10
2	24 546,01		
3	25 675,55		
7	1	25 675,55	
2	26 810,16		
3	27 939,70		
8	1	27 939,70	
2	30 198,78		
3	32 457,87		
Cadres	9	1	32 457,87
2	34 504,21		
10	-	45 242,46	
11	-	54 288,92	
12	-	63 335,39	

Annexe I ter
Salaire minima (Avenant n° 64 du 3 juin 2016)
(Accord du 6 juillet 2016, grille applicable au 1er juillet 2016)

(En euros.)

	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 476,28
2	1 481,42		
2	1	1 486,54	
2	1 492,68		
3	1 498,84		
3	1	1 498,84	
2	1 506,02		
3	1 513,20		
4	1	1 513,20	

2	1 521,39		
3	1 532,67		
5	1	1 532,67	
2	1 543,95		
3	1 555,23		
TAM	6	1	1 555,23
2	1 637,23		
3	1 719,25		
7	1	1 719,25	
2	1 811,52		
3	1 903,78		
8	1	1 903,78	
2	2 006,31		
3	2 152,92		
Cadres	9	1	2 152,92
2	2 409,22		
10	-	2 973,07	
11	-	3 588,19	
12	-	4 100,80	

« Afin de contribuer au respect de l'esprit comme de la lettre de l'accord du 31 octobre 2012 (réitéré par le présent avenant), dans les entreprises relevant de la présente convention collective, en précisant les conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties confirment que l'annexe III est complétée comme suit :

“Déclaration d'interprétation commune de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications

Les signataires soulignent leur volonté commune, à travers la mise en place du nouveau système de classifications, de favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle ; de valoriser les métiers de la profession ; de développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière.
Ils précisent :

Concernant le délai de mise en place des nouvelles classifications

Au vu des dispositions de l'article 3.1 de l'accord conclu le 31 octobre 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de mise en place dans les entreprises, dans le respect des modalités de l'accord, court jusqu'au 1er janvier 2017.
Les signataires précisent que le délai de mise en place est prorogé jusqu'au 1er janvier 2018.
La commission nationale de suivi dans la transformation laitière examinera l'état d'avancement du déploiement des nouvelles classifications dans les entreprises au cours du troisième trimestre 2017.

Concernant les bénéficiaires et le champ d'application de la procédure de mise en place

Les parties rappellent que l'ensemble des emplois et des salariés seront positionnés au moyen du nouveau système de classifications. La procédure de mise en place, prévue par les articles 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de situations particulières (les cadres de direction) précisées par

accord d'entreprise (accord de méthode).

Concernant l'implication des organisations syndicales

Pour contribuer à optimiser la mise en œuvre de la démarche, les entreprises n'ayant pas encore finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2, doivent, si cela n'a pas été fait, en préciser les termes concernant la composition et le fonctionnement de la commission de mise en place, en particulier :
- le nombre de représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et celui des représentants de l'employeur ;
- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications, la mise à disposition des documents nécessaires et leur délai de communication ;
- ses modalités de fonctionnement, notamment le nombre de réunions, susceptible de comprendre utilement au moins trois réunions pour avis aux grandes étapes de la démarche (la première, en début de travaux, pour présenter la démarche proposée et répondre à toutes questions, la seconde, à l'issue des travaux de pesée des emplois pour communication des fiches emplois et présentation de la cartographie des emplois, afin d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après communication aux salariés de la classification de leur emploi, afin d'être informée des éventuels recours et des réponses envisagées par l'employeur) ;
- le temps et les moyens alloués pour la formation des membres de la commission et leur participation à ses travaux.
Cet accord précisera également :
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.
En outre, la commission nationale de suivi dans la transformation laitière sera mise en place, dans le mois qui suivra la signature du présent avenant, pour contribuer à solutionner les éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre.

Concernant l'évaluation des emplois

Le dispositif retenu n'a pas pour finalité de faire disparaître des postes de travail ou des qualifications, mais d'identifier et d'évaluer les emplois existants dans l'entreprise, correspondant à un ensemble d'activités et de missions, pouvant regrouper de manière cohérente plusieurs postes de travail, pour lesquels une proximité des activités et des compétences est identifiée.
L'analyse des postes (ex. : description de poste) et les compétences requises correspondantes sont des sources d'information permettant de définir la proximité de tel ou tel poste afin de réaliser des regroupements sous un intitulé et un descriptif d'emploi communs.
En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié pourra demander, conformément aux dispositions de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.
Au regard de l'évolution des entreprises et de leurs organisations, des fiches descriptives des emplois peuvent devenir inadaptées. Tout changement important dans l'emploi donnera lieu à une adaptation de la fiche emploi et à un réexamen de sa classification.

Concernant l'attribution des échelons

Vu les dispositions de l'article 2.1, décrivant le principe de l'évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons, lors de la mise en place des nouvelles classifications, les salariés justifiant d'une pratique professionnelle effective dans leur emploi égale ou supérieure à la période requise pour le passage de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2.
Le passage à l'échelon 3 est subordonné :
- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence / polycompétence complète et autonome).

Concernant les garanties

Le salaire et le statut, en vigueur sous la précédente classification, sont garantis aux termes de l'article 3.7 et ne peuvent donc que progresser, le cas échéant. Tout salarié concerné par cette garantie continuera de bénéficier des augmentations générales." »

Article 13

Le dernier alinéa de l'article 1er « Objet » de l'annexe V (agents de maîtrise et cadres) est modifié comme suit :
« Elle est en outre applicable au personnel en ayant bénéficié antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière. »

Article 14

Le 1er alinéa de l'article 6 « Engagement définitif » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :
« L'embauche d'un ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien fait l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire, précisant notamment :
- la date d'entrée dans l'entreprise, la période d'essai ;
- la fonction ;
- la position hiérarchique dans la classification professionnelle ;
- la rémunération et ses modalités, ainsi que l'horaire ou le forfait correspondant, et les avantages éventuels ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité de changement de lieu de travail. »

Article 15

Il est inséré, à la suite de l'article 6 « Engagement définitif » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres », un article 6 bis intitulé « Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel » et rédigé comme suit :

« Article 6 bis
Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.
Ce barème fait l'objet de l'annexe I bis de la présente convention, qui en indique le montant brut. »

Article 16

Le 2e alinéa de l'article 9 « Priorité d'emploi » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :
« En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'adaptation prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. »

Article 17

Le 1er alinéa de l'article 11 « Délai-congé ou préavis » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :
« Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé à l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien licencié, un préavis de :
- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise au niveau 6,7 ou 8 ;

- quatre mois pour les cadres et ingénieurs au niveau 9,10 ou 11 ;
- six mois pour les cadres et ingénieurs au niveau 12 ».
Le dernier alinéa de l'article 11 « Délai-congé ou préavis » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est supprimé.

Article 18

Il est inséré, à la suite de l'article 19 « Congé de formation et de recyclage » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres », un article 20 intitulé « Seuils d'adhésion AGIRC » et rédigé comme suit :
« Les seuils d'accès à l'AGIRC, à la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications issues de l'accord du 31 octobre 2012, sont (sous réserve de l'accord de l'AGIRC) les suivants :
- article 4 « Cadres » : niveau 9 de la classification professionnelle ;
- article 4 bis « Assimilés cadres » : niveau 8, échelon 2 de la classification professionnelle. »

Article 19 Dispositions temporaires

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, prorogé par le présent avenant, les dispositions de la convention collective nationale concernant les coopératives laitières agricoles antérieurement en vigueur à la date du présent avenant technique continueront de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles (soit le 1er janvier 2018 au plus tard).

Article 20 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 3 juin 2016.

Article 21 Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris.

Accord du 27 septembre 2017 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la coopération laitière

27 septembre 2017, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2018 Légifrance PDF officiel du BO n°2018-6

Préambule

Vu les dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
Vu les dispositions de la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles et les usages des partenaires sociaux de la coopération laitière ;
Les organisations signataires décident de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale de la coopération laitière et de mettre à jour ses missions, conformément aux nouvelles dispositions légales,

Article 1er Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la coopération laitière est mise en place.

Elle se substitue à la commission paritaire nationale et à la commission d'interprétation prévues par les dispositions de la CCNCL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières.

Article 2 Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de la coopération laitière et, plus largement, au sein de la transformation laitière avec la CPPNI de l'industrie laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNCL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNCL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

- CPPNI-Coopérationlaitière@atla.asso.fr ;
- CPPNI de la coopération laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris.

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la direction générale du travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCNCL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNCL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 3 Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 11 de la CCNCL.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de l'industrie laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches ;

- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCNCL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNCL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 82 de la CCNCL.

Article 4 Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNCL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNCL.

La CPPNI est présidée par le collège employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations

représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission.

Article 5 Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la CCN des coopératives laitières sont mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord (cf. art. 5,11 et 82 de la CCNCL).

Article 6 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 7 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 9 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et de l'avenant technique en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Avenant n° 72 du 27 septembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

27 septembre 2017, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 2018 Légifrance PDF officiel du BO n°2018-6

Article 1er

L'article 5 (Réunion annuelle de la commission paritaire nationale) est modifié comme suit :

« Article 5
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
1. Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la coopération laitière est mise en place.
Elle se substitue à la commission paritaire nationale et à la commission d'interprétation prévues par les dispositions de la CCN CL.
Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN CL.

2. Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de la coopération laitière et, plus largement, au sein de la transformation laitière avec la CPPNI de l'industrie laitière.
À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :
- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNCL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNCL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;

- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).
Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :
- CPPNI-Coopérationlaitière@atla.asso.fr ;
- CPPNI de la coopération laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris.
Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la direction générale du travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;
- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail.

3. Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :
- pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 11 de la CCN CL.
Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de l'industrie laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches ;
- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.
Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 82 de la CCN CL.

4. Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNCL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au code du travail.
Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.
Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNCL.
La CPPNI est présidée par le collège employeur.
Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.
Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission. »

Article 2

Le 1er alinéa de l'article 11 (Indemnisation des salariés participants aux négociations et aux groupes de travail paritaires) est modifié comme suit :
« Les salariés des sociétés coopératives laitières visées à l'article 1er de la convention collective des coopératives laitières, assistant aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sont indemnisés des frais exposés aux conditions et limites suivantes :
1. Quatre salariés par fédération signataire ou adhérente de ladite convention, ceux-ci devant appartenir à trois sociétés différentes. »
Le reste de l'article demeure sans changement.

Article 3

L'article 82 (Interprétation de la convention collective nationale) est modifié comme suit :
« Lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit pour rendre un avis sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL, notamment à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée à deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche. Le collège des employeurs, représentant la FNCL est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.
Chacun des membres de cette commission pourra demander la tenue de sa réunion s'il le juge nécessaire.
Les salariés des entreprises participant en qualité de commissaire seront indemnisés dans les conditions fixées aux articles 8 et 11 de la présente convention.
À la demande expresse et motivée de la partie demanderesse, la commission devra être réunie dans le délai de 15 jours suivant la demande.

Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 5 Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris.

Accord du 3 juin 2025 relatif à l'observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi

3 juin 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 3 juin 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-3

Préambule

Dans un contexte économique et social en constante évolution, les partenaires sociaux se doivent d'assurer une observation prospective des emplois et de la formation professionnelle et de décider d'actions permettant le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et la performance des entreprises coopératives.

Le rythme accéléré des innovations techniques et technologiques, les changements organisationnels qu'elles impliquent, la diversification des produits, l'évolution des pratiques agroécologiques, les changements de modes de consommation et le vieillissement de la population entraînent des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences.

Le besoin d'anticiper ces évolutions et de donner les moyens aux entreprises et aux salariés de se préparer à ces changements et à l'adaptation des compétences conduisent les partenaires sociaux de la coopération agricole et familles associées à disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et des aptitudes qu'ils requièrent, d'avoir un regard prospectif sur leur évolution pour être en mesure de proposer des actions anticipatrices en termes de formation et de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

À ce titre, et afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et d'emploi puis les salariés dans l'élaboration de leurs projets et de leurs parcours professionnels, les signataires du présent accord ont créé un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications dans le périmètre des branches de la coopération agricole et familles associées.

L'observatoire de la coopération agricole et familles associées s'appuie sur OCAPIAT ci-après dénommé « l'opérateur de compétences désigné » pour conduire ses travaux.

Article 1er Objet

Les dispositions conventionnelles de l'accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ont été construites avant la loi n°

2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de la formation par l'alternance.

Ces dispositions sont aujourd'hui globalement obsolètes.

Par ailleurs plusieurs rapprochements de branches ont été effectués et nécessitent de modifier le périmètre de l'accord initial :
- les coopératives de sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et les organismes de contrôle laitier (IDCC 7008) se sont regroupés dans la branche du conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- les coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et coopératives fruitières fromagères des départements du Doubs, de l'Ain et du Jura (IDCC 8435) ;
- les conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), les coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), les coopératives du teillage de lin (IDCC 7007) et les entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023) se sont regroupées dans la branche coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (IDCC en cours de création).

Les partenaires sociaux ont alors décidé d'abroger l'accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole et familles associées et de le remplacer, en supprimant notamment les dispositions devenues obsolètes et en offrant une meilleure lisibilité aux dispositions actualisées par le présent accord.

Article 2 Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les entreprises relevant des branches ci-dessous :
- bétail et viande (IDCC 7001) ;
- céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) ;
- coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (IDCC en cours de création) ;
- conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- coopératives agricoles laitières (IDCC 7004).

Article 3 Missions de l'observatoire

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications aura notamment pour mission de :
- faire collecter et d'analyser toutes les données existantes en matière d'emploi, de qualification et de formation ;
- faire réaliser des études prospectives quantitatives et/ou qualitatives sur les métiers et les qualifications, ciblées ou spécifiques ;
- apporter des informations pour la définition de la politique compétences, emploi et formation à conduire dans les branches ;
- identifier, faire connaître les métiers et qualifications et encourager leur reconnaissance par les branches ;
- identifier les métiers en évolution, émergents, stratégiques et ceux en voie de disparition afin notamment d'anticiper les besoins de formations et d'éviter la marginalisation et l'exclusion de certaines catégories de salariés ;
- identifier les métiers transversaux, les filières de métiers et les passerelles entre lesdits métiers à l'aide des outils développés par l'opérateur de compétences désigné ;
- aider par ses travaux d'observation et de prospection les branches professionnelles et les entreprises dans la mise en place et l'animation d'une gestion anticipée des compétences et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Concernant le cas particulier des partenariats à engager avec les observatoires d'autres secteurs d'activités, la CPNIEFP a délégué au comité paritaire de l'observatoire de la coopération agricole (art. 5 infra) le soin de valider les travaux à conduire en commun et d'en déterminer les modalités de financement (art. 4.2 de l'accord du 3 juin 2025 relatif à la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle, CPNIEFP, dans la coopération agricole et familles associées).

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la coopération agricole et familles associées rendra compte régulièrement et au minimum deux fois par an à la CPNIEFP des décisions prises concernant :
- les travaux à conduire avec les observatoires des autres secteurs d'activité du champ du secteur alimentaire représentés à l'opérateur de compétences désigné ;

- les modalités du financement de ces travaux ;
- les résultats de ces travaux.

La CPNIEFP garde la possibilité, si elle le juge nécessaire, de modifier, voire suspendre, cette délégation dans le cadre d'un procès-verbal de délibération de cette instance.

Article 4 Animation de l'observatoire

L'observatoire de la coopération agricole et familles associées s'appuie sur les moyens humains et les moyens financiers de l'opérateur de compétences désigné pour son animation.

Article 5 Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Article 5.1 Composition

Il est créé un comité paritaire de pilotage composé :
- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord ;
- et d'un nombre équivalent de représentants employeurs désignés par la coopération agricole (LCA) et les familles associées.

Les membres suppléants peuvent participer aux réunions du comité paritaire de l'observatoire.

Article 5.2 Rôle

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire sera chargé, dans le cadre des missions définies à l'article 3 du présent accord et des décisions arrêtées par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP), de :
- valider les travaux à engager et le calendrier au vu du budget disponible ;
- sur proposition l'opérateur de compétences désigné, valider la nature des moyens à mettre en œuvre pour mener à bien les travaux précités et les priorités du programme d'études à conduire ;
- suivre et valider les travaux engagés ;
- faire toutes propositions et recommandations utiles à la CPNIEFP.

Les partenaires sociaux des branches de la coopération agricole et familles associées pourront proposer à la CPNIEFP les travaux et études qu'elles souhaitent voir engager par l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications.

C'est à la CPNIEFP que reviendra le rôle d'arbitrer les priorités entre les différentes demandes d'études prospectives émanant des branches.

À cet effet, les branches communiqueront à l'observatoire toutes les données exploitables, aussi bien quantitatives que qualitatives, sur la situation et les perspectives économiques, en matière d'emploi, et de qualifications et les référentiels métiers et compétences dont elles disposent ou qu'elles sont en mesure de recueillir auprès des entreprises de leur champ professionnel.

Les branches de la coopération agricole et familles associées signataires du présent accord s'engagent à participer aux travaux et relayer à leurs adhérents les demandes de participation aux enquêtes, rendez-vous d'entretiens et groupes de travail techniques permettant de réunir les données nécessaires à la réalisation des travaux.

Article 5.3 Fonctionnement

5.3.1 Fréquence des réunions

Le comité paritaire de pilotage se réunira au minimum deux fois par an et chaque fois que de besoin à la demande de la partie patronale ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord, dans un délai d'un mois suivant la demande formulée par écrit auprès du secrétariat de l'observatoire.

5.3.2 Secrétariat

Le secrétariat de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est assuré par l'opérateur de compétences désigné.

5.3.3 Présidence

Le comité paritaire élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Les candidatures sont proposées par chacun des collèges et peuvent être recueillies jusqu'au moment de l'élection.

La durée du mandat est de deux ans.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans.

5.3.4 Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sera arrêté conjointement entre le président et le vice-président. Il incombera ensuite au secrétariat de le faire parvenir à tous les membres du comité au moins deux semaines avant la réunion.

5.3.5 Procès-verbal

Un procès-verbal est établi par le secrétariat de l'observatoire et transmis à l'ensemble des membres du comité de pilotage dans le mois qui suit la réunion.

5.3.6 Quorum

Le comité de pilotage est habilité à prendre des décisions dès lors que :
- pour le collège employeurs, le nombre de titulaires présents est d'au moins trois ;
- pour le collège organisations syndicales le nombre d'organisations présentes est d'au moins trois.

5.3.7 Décision et avis

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.

5.3.8 Maintien de rémunération et frais de fonctionnement

Les représentants salariés au comité de pilotage disposent, pour participer aux réunions de l'observatoire, du droit de s'absenter de leur lieu de travail.

Les salariés qui participeront aux réunions du comité paritaire du pilotage de l'observatoire bénéficieront du maintien de leur rémunération par leur employeur.

Au surplus, pour faire face aux frais de fonctionnement de l'observatoire, LCA allouera à chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord, une dotation forfaitaire annuelle de 350 euros.

Article 6 Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'observatoire

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'opérateur de compétences désigné, est chargé de définir et approuver les ressources affectées aux observatoires en application de l'accord professionnel du 18 décembre 2019 relatif à l'OPCO.

L'opérateur de compétences désigné informe chaque année l'observatoire de la coopération agricole et familles associées du budget alloué.

Article 7 Destinataires des travaux de l'observatoire

Pour permettre le développement de la formation professionnelle et appuyer la réflexion des partenaires sociaux au niveau des branches et des entreprises dans la détermination des priorités en matière de publics et d'actions de formations, les résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que les recommandations qu'il jugera utile de faire seront communiqués régulièrement, et au minimum deux fois par an, avec l'accompagnement des services de l'opérateur de compétences désigné, à la CPNIEFP de la coopération agricole et familles associées.

Les résultats des travaux susvisés seront également accessibles sur le site internet des observatoires du secteur alimentaire (observatoire de la coopération agricole et familles associées et observatoire des industries agroalimentaires) hébergé sur le site internet https://www.nourristonfutur.fr/, site de référence en matière d'emploi et de formation du secteur alimentaire.

Article 8 Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les branches comprises dans le périmètre de l'accord (art. 2) étant composées très majoritairement de petites entreprises, les dispositions du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 9 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans le trimestre en cas de changement législatif impactant le contenu de cet accord ou en cas de modification du périmètre cité à l'article 2 du présent accord afin de l'adapter si nécessaire.

Article 10 Durée. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est soumis aux dispositions légales en matière de révision.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables et fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 11 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Accord du 3 juin 2025 relatif à la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle

3 juin 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 3 juin 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-17

Préambule

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage, par leur valorisation des productions agricoles et leur ancrage territorial, sont des acteurs majeurs du dynamisme économique et social des territoires.

À 93 % constituées de TPE/PME, et 81 % employant moins de 50 salariés, ces entreprises participent au maintien d'une agriculture et d'une industrie agroalimentaire française performante.

La commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole et familles associées a pour mission la promotion de la formation professionnelle, en lien avec l'évolution de l'emploi dans les branches professionnelles du périmètre. Instance paritaire, la CPNIEFP s'appuie sur OCAPIAT, ci-après dénommé « l'opérateur de compétences désigné » et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coopération agricole et familles associées dans la régulation de la politique de formation au sein des branches qui la composent et plus globalement la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Dans un contexte économique et social en constante évolution, les partenaires sociaux entendent assurer une observation prospective des emplois et de la formation professionnelle et décider d'actions permettant le maintien dans l'emploi des salariés, le développement de leurs compétences et la performance des entreprises coopératives.

Les branches professionnelles examinent périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des données économiques et sociales disponibles au sein de l'opérateur de compétences désigné et des travaux réalisés par l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole et familles associées.

Article 1er Objet

Les dispositions conventionnelles de l'accord du 20 février 2006 portant création d'une CPNIEFP dans la coopération agricole modifiées par l'avenant n° 1 du 30 octobre 2012 (intégration dans le périmètre de l'accord des coopératives bétail et viande, champ d'application CCN IDCC 7001) ont été construites avant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de la formation par l'alternance.

Ces dispositions sont aujourd'hui globalement obsolètes.

Par ailleurs plusieurs rapprochements de branches ont été effectués et nécessitent de modifier le périmètre de l'accord initial :
- les coopératives de sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et les organismes de contrôle laitier (IDCC 7008) se sont regroupés dans la branche du conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- les coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et coopératives fruitières fromagères des départements du Doubs, de

l'Ain et du Jura (IDCC 8435) ;
- les conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), les coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), les coopératives du teillage de lin (IDCC 7007) et les entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023) se sont regroupées dans la branche coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (nouvel IDCC en cours de création).

Les partenaires sociaux ont alors décidé d'abroger l'accord du 20 février 2006 portant création d'une CPNIEFP dans la coopération agricole modifié par l'avenant n° 1 du 30 octobre 2012 et de le remplacer, en supprimant notamment les dispositions devenues obsolètes et en offrant une meilleure lisibilité aux dispositions actualisées par le présent accord.

Article 2 Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les entreprises relevant des branches ci- dessous :
- bétail et viande (IDCC 7001) ;
- céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) ;
- coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (nouvel IDCC en cours de création) ;
- conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- coopératives agricoles laitières (IDCC 7004).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail et notamment le 3e alinéa qui prévoit que « les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent ».
(Arrêté du 13 mai 2026 - art. 1)

Article 3 Composition de la CPNIEFP

La CPNIEFP est composée de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs désignés par la coopération agricole (LCA) et familles associées.

Les membres suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNIEFP.

La CPNIEFP peut, si nécessaire, se faire assister par toute personne qualifiée de son choix et, en particulier, par des représentants de l'opérateur de compétences désigné.

Les personnes ressources au sein de l'opérateur de compétences désigné seront convoquées aux réunions de CPNIEFP à titre d'appui technique en fonction des points à l'ordre du jour.

Article 4 Missions de la CPNIEFP

La CPNIEFP a pour mission d'étudier et de formuler toutes propositions touchant à l'emploi, à la formation professionnelle, aux qualifications et à l'attractivité.

À cette fin, elle est notamment chargée de prendre tous les contacts nécessaires avec l'ensemble des partenaires, des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi, de formation et de qualification, d'engager toutes les réflexions à entreprendre dans ses domaines de compétence, de définir toutes les enquêtes et études à réaliser en lien avec son objet et de formuler aux branches du périmètre toutes les recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.

À cet égard, la CPNIEFP aura notamment les missions suivantes :

Article 4.1 Missions générales

• Permettre l'information réciproque des branches professionnelles relevant du champ d'application de l'accord et des organisations syndicales de salariés représentatives sur la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible dans les branches de la coopération agricole.

• À la demande d'une branche professionnelle et au regard de sa situation économique et sociale, examiner les actions

à promouvoir en matière de formation professionnelle et de GEPP, notamment dans le cas de difficultés économiques structurelles ou conjoncturelles ou encore de réorganisations.

• Accompagner les branches dans le développement de la GEPP en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire.

• Suivre l'application des accords sur la formation professionnelle des périmètres des branches de la coopération agricole et familles associées et du secteur alimentaire.

Prendre connaissance annuellement du bilan de la formation professionnelle présenté par l'OPCO désigné sur le périmètre des branches de la coopération agricole et familles associées et définir des actions pour développer la formation professionnelle au regard des résultats de ce bilan.

• Soumettre le cas échéant, à l'opérateur de compétences désigné et aux pouvoirs publics, les analyses et orientations qui en découlent.

• Le cas échéant, établir tous les contacts et échanges d'informations nécessaires avec les CPNEFP ou les CPPNI des diverses branches de la coopération agricole et familles associées.

• Créer des partenariats avec les pouvoirs publics en matière de développement de la formation professionnelle, des qualifications, de l'apprentissage, d'insertion des jeunes sans qualification, d'adaptation de l'enseignement professionnel et des diplômes en lien avec les travaux de l'opérateur de compétences désigné sur le sujet.

Article 4.2 Concernant les études et enquêtes

• Commander des enquêtes et études à l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications de la coopération agricole et familles associées qui les réalise sous réserve des fonds disponibles et du calendrier des travaux validés par l'observatoire.

• Arbitrer, le cas échéant, les priorités entre les différentes demandes d'études prospectives émanant des branches susceptibles d'avoir une incidence directe ou indirecte, notamment financière, sur les décisions de la CPNIEFP de la coopération agricole et familles associées, de l'opérateur de compétences désigné ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

• Analyser les travaux de l'observatoire pour en tirer toutes les conséquences envisageables en termes d'emploi, de formation et de qualification et formuler à cet effet toutes les recommandations et propositions utiles à la CPNIEFP et aux instances paritaires des branches de la coopération agricole et familles associées.

Concernant le cas particulier des partenariats à engager avec les observatoires d'autres secteurs d'activités, la CPNIEFP délègue au comité paritaire de l'observatoire de la coopération agricole (art. 5 de l'accord du 3 juin 2025 relatif à l'observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole) le soin de valider les travaux à conduire en commun et d'en déterminer les modalités de financement en lien avec l'OPCO désigné.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la coopération agricole et familles associées rendra compte régulièrement et au minimum deux fois par an (cf. article 5.1 infra) à la CPNIEFP des décisions prises concernant :
- les travaux à conduire avec les observatoires des autres secteurs d'activité du champ du secteur alimentaire représentés à l'opérateur de compétences désigné ;
- les modalités du financement de ces travaux ;
- les résultats de ces travaux.

La CPNIEFP garde la possibilité, si elle le juge nécessaire, de modifier, voire suspendre, cette délégation dans le cadre d'un procès-verbal de délibération de cette instance validé dans les conditions de l'article 5.4 du présent accord.

Plus globalement le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la coopération agricole rendra compte régulièrement et au minimum deux fois par an (cf. article 5.1 infra) à la CPNIEFP de tous les résultats des travaux conduits dans le cadre de l'observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole et familles associées.

Les résultats des travaux susvisés seront également accessibles sur le site internet des observatoires du secteur alimentaire (observatoire de la coopération agricole et familles associées et observatoire des industries agroalimentaires) hébergé sur le site internet https://www.nourristonfutur.fr/, site de référence en matière d'emploi et de formation du secteur alimentaire.

Article 4.3 Concernant la formation professionnelle

• Promouvoir et participer à l'orientation d'une politique de formation, notamment en faveur des publics prioritaires dans le périmètre des branches de la coopération agricole et familles associées.

• Établir toute liste rendue nécessaire pour l'utilisation d'un dispositif de formation professionnelle.

• Suivre et porter une attention particulière aux conditions dans lesquelles les branches prendront des engagements en matière d'insertion dans les entreprises de jeunes sans qualification professionnelle, des salariés seniors et des demandeurs d'emplois adultes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux du secteur alimentaire, dont les partenaires sociaux de la coopération agricole et familles associées, ont créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) par accord du 13 janvier 2022 chargée de coordonner et de mutualiser les actions des différentes CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une meilleure efficacité et d'une meilleure lisibilité des actions transversales, tout en respectant leurs prérogatives.

Cette instance est appelée à prendre des décisions dans ses domaines de compétences, tels que définis à l'article 3 de l'accord du 13 janvier 2022 et notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

Elle a vocation à promouvoir l'alternance, définir les priorités transversales, et valider les certifications et qualifications transverses au secteur alimentaire éligibles à divers dispositifs comme le CPF ou la Pro-A. Elle coordonne également les actions interbranches et propose des évolutions de formations adaptées aux besoins du secteur. En matière de certifications transversales, elle valide les référentiels des CQP, définit leurs modalités d'évaluation et veille à leur inscription au RNCP ou au répertoire spécifique. Enfin, elle encourage la mutualisation entre branches pour la création de nouveaux CQP.

Dans ce cadre, la CPNIEFP apportera toutes informations et positions utiles permettant à la CPNEFPI-SA de remplir ses missions concernant notamment :
- la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage commun à l'ensemble des branches du secteur alimentaire ;
- l'évolution de la liste des certifications et qualifications éligibles à un éventuel abondement des actions de formations conduites avec le compte personnel de formation ;
- les évolutions aux formations éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) du secteur alimentaire ;
- l'examen les diplômes et les titres relatifs au secteur alimentaire.

Article 4.4 Concernant les CQP et diplômes

• Émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP sur présentation des branches concernées.

• Contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluations, ainsi que leur niveau de qualification.
Veiller au bon fonctionnement du jury national paritaire de certification qui émane de la CPNIEFP.

• Développer des CQP transversaux inscrits au répertoire national des certifications professionnelles afin de promouvoir les possibilités de mobilité entre les branches coopératives ou le cas échéant des branches du secteur alimentaire.

• Examiner l'évolution des diplômes et des titres relatifs aux métiers concernant les branches de la coopération agricole et familles associées définis par les instances des ministères habilités à délivrer ces certifications.

• Examiner l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées dans des branches de la coopération agricole et familles associées.

• Aider les branches à identifier les filières de métiers et les passerelles entre lesdits métiers afin de favoriser le développement des parcours professionnels et la valorisation des compétences maîtrisées.

• Aider et encourager les branches à développer des actions d'information et de promotion sur la réalisation de la VAE.

Article 4.5 Concernant les sujets d'attractivité et de durabilité

• Prendre connaissance des travaux d'attractivité déployés dans le cadre des instances paritaires de l'opérateur de compétences désigné et apporter toutes informations et positions utiles à la mise en œuvre de ces travaux.

• Décider d'études ou outils nécessaires au développement de l'attractivité des métiers des branches de la coopération agricole et familles associées et du modèle coopératif.

• Décider d'études ou outils nécessaires au développement de la durabilité des coopératives agricoles et notamment les sujets en lien avec la RSE.

• Demander l'accompagnement technique des services de l'opérateur de compétences désigné pour conduire les travaux susmentionnés.

• Solliciter des financements auprès des instances paritaires de l'opérateur de compétences désigné pour conduire les

travaux susmentionnés.

Article 5 Fonctionnement de la CPNIEFP

Article 5.1 Fréquence de réunion

La CPNIEFP se réunira au minimum deux fois par an et chaque fois que de besoin à la demande de la partie patronale ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord, dans un délai d'un mois suivant la demande formulée par mail auprès du secrétariat de la CPNIEFP.

Article 5.2 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNIEFP est assuré par LCA dont le siège social est situé 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Le nom et l'adresse e-mail des représentants de chaque organisation sont transmis à celle-ci et actualisés en cas de changement.

Article 5.3 Présidence

La CPNIEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Les candidatures sont proposées par chacun des collèges et peuvent être recueillies jusqu'au moment de l'élection.

La durée du mandat est de deux ans.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans.

En cas de vacance, pour quelque raison que ce soit, des fonctions de président et/ou de vice-président, une élection est organisée.

Article 5.4 Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion de la CPNIEFP sera arrêté conjointement entre le président et le vice-président.

Le président et le vice-président pourront décider de convoquer une réunion en présentiel ou en visioconférence.

Il incombera ensuite au secrétariat de la commission de le faire parvenir à tous les membres de la commission au moins deux semaines avant la réunion.

Article 5.5 Quorum

La CPNIEFP est habilitée à prendre des décisions dès lors que :
- pour le collège employeurs, le nombre de titulaires présents est d'au moins trois ;
- pour le collège organisations syndicales le nombre d'organisations présentes est d'au moins trois.

Article 5.6 Décisions et avis

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.

Article 5.7 Procès-verbal

Le procès-verbal est établi par le secrétariat de la commission et transmis à ses membres deux semaines avant la date de la réunion de CPNIEFP suivante.

En cas de remarques, le président et le vice-président en prennent acte et les intègrent au procès-verbal qui est ensuite considéré comme définitivement adopté.

Un exemplaire de procès-verbal est ensuite adressé à l'opérateur de compétences désigné.

Article 5.8 Maintien de rémunération et frais de fonctionnement

Les salariés qui participent aux réunions de la CPNIEFP bénéficieront du maintien de leur rémunération par leur employeur.

Au surplus, pour faire face aux frais de fonctionnement de la CPNIEFP, LCA allouera à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans une ou plusieurs branche(s) couverte(s) par le présent accord une dotation annuelle de 350 euros.

Article 6 Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les branches comprises dans le périmètre de l'accord (art. 2) étant composée très majoritairement de petites entreprises, les dispositions du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 7 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans le trimestre en cas de changement législatif impactant le contenu de cet accord ou en cas de modification du périmètre cité à l'article 2 du présent l'accord afin de l'adapter si nécessaire.

Article 8 Durée. Révision. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est soumis aux dispositions légales en matière de révision.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables et fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Salaires : dernier texte publié

Attention : grille plus récente signalée

Un texte salarial postérieur au dernier texte publié dans KALI est annoncé : la grille ci-dessous peut ne plus être celle qui s'applique.

Avenant n° 100 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires, 22 janvier 2026

Extension : avis d'extension, Journal officiel du 8 août 2026 ; arrêté d'extension du 2 septembre 2026, Journal officiel du 5 septembre 2026 ; texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2026/31

Avenant n° 101 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires, 22 janvier 2026

Extension : avis d'extension, Journal officiel du 3 septembre 2026 ; arrêté d'extension pas encore paru

Avenant n° 102 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires, 22 janvier 2026

Extension : avis d'extension, Journal officiel du 3 septembre 2026 ; arrêté d'extension pas encore paru

Avenant n° 98 du 11 janvier 2024

11 janvier 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er février 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-1

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 11 janvier 2024 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er Modification de l'annexe 1 ter de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux salaires minima mensuels

À compter du 1er février 2024, l'annexe 1 ter de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

« Annexe 1 ter

(Modifiée par l'avenant n° 98 du 11 janvier 2024.)

(En euros.)

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1er février 2024			
	Niveau	**Échelon**	**Montant**
Ouvriers/employés	1	1	1 776,00
2	1 786,00		
2	1	1 796,00	
2	1 806,00		
3	1 816,00		
3	1	1 816,00	
2	1 826,00		
3	1 836,00		
4	1	1 836,00	
2	1 846,00		
3	1 857,00		
5	1	1 857,00	
2	1 870,00		
3	1 883,00		
TAM	6	1	1 883,00

2	1 973,00		
3	2 063,00		
7	1	2 063,00	
2	2 166,09		
3	2 269,09		
8	1	2 269,09	
2	2 384,45		
3	2 546,16		
Cadres	9	1	2 546,16
2	2 834,56		
10	-	3 462,86	
11	-	4 174,59	
12	-	4 777,14	

Article 2 Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Accord du 19 mai 2000 relatif aux salaires, 19 mai 2000 Légifrance

Accord du 17 mai 2001 relatif aux salaires, 17 mai 2001 Légifrance

Avenant n° 36 du 17 mai 2001 relatif aux salaires, 17 mai 2001 Légifrance

Avenant n° 37 du 17 mai 2001 relatif aux salaires, 17 mai 2001 Légifrance

Avenant n° 38 du 17 mai 2001 relatif aux salaires, 17 mai 2001 Légifrance

Avenant n° 39 du 15 janvier 2003 relatif aux salaires, 15 janvier 2003 Légifrance

Avenant n° 40 du 15 janvier 2003 relatif aux salaires, 15 janvier 2003 Légifrance

Accord n° 5 du 31 mars 2005 relatif aux salaires, 31 mars 2005 Légifrance

Avenant n° 45 du 31 mars 2005 relatif aux salaires, 31 mars 2005 Légifrance

Avenant n° 46 du 31 mars 2005 relatif aux salaires, 31 mars 2005 Légifrance

Accord n° 6 du 20 octobre 2006 relatif aux salaires, 20 octobre 2006 Légifrance

Avenant n° 47 du 20 octobre 2006 relatif aux salaires, 20 octobre 2006 Légifrance

Avenant n° 48 du 20 octobre 2006 relatif aux salaires, 20 octobre 2006 Légifrance

Accord du 11 avril 2007 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les coopératives agricoles laitières, 11 avril 2007 Légifrance

Avenant n° 48 du 11 avril 2007 relatif aux coopératives laitières agricoles, 11 avril 2007 Légifrance

Avenant n° 49 du 11 avril 2007, 11 avril 2007 Légifrance

Accord du 27 mars 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles, 27 mars 2008 Légifrance BO

Avenant n° 50 du 27 mars 2008 relatif aux salaires, 27 mars 2008 Légifrance

Avenant n° 50 bis du 27 mars 2008 relatif aux salaires, 27 mars 2008 Légifrance

Avenant n° 51 du 27 mars 2008 relatif aux salaires, 27 mars 2008 Légifrance

Avenant n° 51 BIS du 27 mars 2008 relatif aux salaires, 27 mars 2008 Légifrance

Accord du 18 février 2010 relatif aux rémunérations conventionnelles, 18 février 2010 Légifrance

Avenant n° 52 du 18 février 2010, 18 février 2010 Légifrance

Avenant n° 53 du 18 février 2010, 18 février 2010 Légifrance

Accord du 26 janvier 2011 relatif aux rémunérations conventionnelles, 26 janvier 2011 Légifrance BO

Accord du 26 janvier 2011, 26 janvier 2011 Légifrance BO

Accord du 29 février 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles, 29 février 2012 Légifrance BO

Accord du 27 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013, 27 février 2013 Légifrance BO

Accord du 4 décembre 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles, 4 décembre 2013 Légifrance BO

Accord du 23 juin 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles (salaires minimaux au 1er juillet 2015), 23 juin 2015 Légifrance BO

Accord du 30 septembre 2015 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation, 30 septembre 2015 Légifrance

Accord du 6 juillet 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles (salaires minimaux au 1er juillet 2016), 6 juillet 2016 Légifrance BO

Accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (salaires minimaux au 1er avril 2017), 22 mars 2017 Légifrance BO

Avenant n° 67 du 22 mars 2017 relatif à la rémunération annuelle minimale au 1er avril 2017, 22 mars 2017 Légifrance BO

Avenant n° 68 du 22 mars 2017 relatif aux salaires minimaux mensuels au 1er avril 2017, 22 mars 2017 Légifrance BO

Avenant n° 69 du 22 mars 2017 relatif à la rémunération annuelle minimale au 1er avril 2017, 22 mars 2017 Légifrance BO

Avenant n° 70 du 22 mars 2017 relatif à la rémunération annuelle minimale au 1er avril 2017, 22 mars 2017 Légifrance BO

Avenant n° 71 du 22 mars 2017 relatif aux salaires minimaux mensuels au 1er avril 2017, 22 mars 2017 Légifrance BO

Avenant n° 73 du 2 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2018, 2 mai 2018 Légifrance BO

Avenant n° 73 bis du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (salaires minimaux au 1er juin 2018), 2 mai 2018 Légifrance BO

Avenant n° 74 du 2 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2018, 2 mai 2018 Légifrance BO

Avenant n° 75 du 2 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2018, 2 mai 2018 Légifrance BO

Accord du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, 19 avril 2019 Légifrance

Avenant n° 76 bis du 19 avril 2019, 19 avril 2019 Légifrance

Avenant n° 77 du 19 avril 2019, 19 avril 2019 Légifrance BO

Avenant n° 78 du 19 avril 2019, 19 avril 2019 Légifrance BO

Avenant n° 79 du 17 juin 2020, 17 juin 2020 Légifrance BO

Avenant n° 80 du 17 juin 2020, 17 juin 2020 Légifrance BO

Avenant n° 81 du 17 juin 2020, 17 juin 2020 Légifrance BO

Accord du 11 mai 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles, 11 mai 2021 Légifrance

Avenant n° 83 du 11 mai 2021, 11 mai 2021 Légifrance BO

Avenant n° 84 du 11 mai 2021, 11 mai 2021 Légifrance BO

Avenant n° 85 du 11 mai 2021, 11 mai 2021 Légifrance BO

Avenant n° 86 du 18 janvier 2022, 18 janvier 2022 Légifrance BO

Avenant n° 87 du 18 janvier 2022, 18 janvier 2022 Légifrance BO

Avenant n° 88 du 18 janvier 2022, 18 janvier 2022 Légifrance BO

Avenant n° 89 du 30 juin 2022, 30 juin 2022 Légifrance BO

Avenant n° 90 du 30 juin 2022, 30 juin 2022 Légifrance BO

Avenant n° 91 du 30 juin 2022, 30 juin 2022 Légifrance BO

Avenant n° 92 du 5 janvier 2023, 5 janvier 2023 Légifrance BO

Avenant n° 93 du 5 janvier 2023, 5 janvier 2023 Légifrance BO

Avenant n° 94 du 5 janvier 2023, 5 janvier 2023 Légifrance BO

Avenant n° 96 du 11 janvier 2024, 11 janvier 2024 Légifrance BO

Avenant n° 97 du 11 janvier 2024, 11 janvier 2024 Légifrance BO

Avenants intégrés au texte consolidé

Ces avenants modifient le texte de base : leurs dispositions sont déjà reprises dans la version consolidée.

Avenant n° 95 du 9 juin 2023, 9 juin 2023 Légifrance BO