

Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (mise à jour par avenant n° 122 du 14 novembre 2013)

Avenant n°122

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté, par déclaration commune d'intention du 29 juin 2011, une absence de lisibilité d'ensemble des dispositions conventionnelles qui fait donc encourir aux utilisateurs de la convention collective (entreprises, salariés...) un risque d'erreur.

Les partenaires sociaux de la branche, principaux acteurs de la construction du texte conventionnel, décident par le présent avenant de remédier à cette situation en améliorant la lisibilité de la convention collective nationale « Cinq branches », dans le respect de la lettre du texte, telle que négociée par les partenaires sociaux, en adoptant une approche technique.

La mise en œuvre des dispositions du présent avenant ne doit pas avoir pour conséquence de remettre en cause les dispositions en vigueur dans les entreprises.

Par ailleurs, la réorganisation de la structure de la convention collective nationale « Cinq branches » entraîne une modification de la numérotation de celle-ci.

Les partenaires sociaux ont dressé au cours de leurs travaux une liste des points susceptibles d'être révisés ultérieurement sur le fond. Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ces points.

Article 1er

Objet. – Durée. – Portée

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il abroge les dispositions de la convention collective, qui sont remplacées par les dispositions suivantes :

Article 2

Annexes

En vigueur étendu

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective ne sont cependant pas intégrables dans le corps de celle-ci.

Il a été décidé de les classer dans 6 annexes selon le détail suivant :

Annexe I. – Classification. – Rémunération

Accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois et ses annexes.

Avenant no 117 du 2 février 2011 portant revalorisation des RAG 2011.

Avenant no 118 du 23 mars 2012 portant revalorisation des RAG 2012.

Avenant no 119 du 11 juin 2013 portant revalorisation des RAG 2013.

Avenant no 120 du 14 novembre 2013 remplaçant les avenants no 91 du 29 octobre 2001 et no 109 du 1er février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Annexe II. – Dialogue social

Tableau des fonctions syndicales et professionnelles.

Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective.

Annexe III. – Durée et aménagement du temps de travail

Avenant no 73 du 20 mai 1997 – Accord-cadre « loi Robien ».

Avenant no 76 du 1er octobre 1998 – Accord-cadre « loi Aubry ».

Avenant no 83 du 4 juillet 2000 – Accord-cadre compte épargne-temps.

Avenant no 86 du 23 janvier 2001 – Contrat de travail intermittent.

Avenant no 97 du 10 juin 2002 – Travail de nuit.

Avenant no 121 du 14 novembre 2013 remplaçant l'avenant no 37 du 3 juin 1982.

Annexe IV. – Formation professionnelle et emploi

Avenants portant création de certifications de qualification professionnelle :

– no 78 du 24 novembre 1998 – CQP « Agent collecte-approvisionnement » ;

– no 85 du 23 janvier 2001 – CQP « Vendeur conseil » ; CQP « Responsable de magasin » ;

– no 92 du 9 novembre 2001 – CQP « Agent relation-cultures » ;

– no 103 du 3 décembre 2003 – CQP « Conducteur de poids lourds en coopérative agricole » ;

– no 111 du 30 mai 2007 – CQP « Agent de silo ».

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant no 110 – CQP « TCAC ».

Accord du 30 mai 2007 portant création d'une CPNEFP.

Accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé « Seniors ».

Accord de méthode du 24 septembre 2013 favorisant la mise en place du contrat de génération.

Annexe V. – Conditions de travail des conducteurs routiers

Avenant no 88 du 20 février 2001.

Procès-verbal d'interprétation relatif à l'article 5 de l'avenant no 88 du 20 février 2001.

Avenant no 108 du 25 octobre 2006.

Avenant no 114 du 25 mai 2010.

Annexe VI. – Sécurité et santé des salariés au travail

Accord du 23 mars 2012 portant sur le stress et les risques psychosociaux.

Article 3

Dépôt et notification

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il est déposé, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 5

Extension

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er

Champ d'application (Modifié par avenants nos 41 et 74)

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles et des unions de coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'oléagineux et d'aliments du bétail, constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que des sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Elle s'applique également aux groupements professionnels agricoles ainsi qu'aux sociétés créées par les entreprises visées aux 6° bis et 6° ter de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, lorsque ces groupements professionnels agricoles ou ces sociétés ont pour activité :

- la collecte, le stockage, le conditionnement, la transformation et la vente des céréales, des oléagineux et protéagineux ;
- l'achat et la vente des produits, biens, équipements, instruments nécessaires à l'activité et au monde rural ;
- la fourniture de services rattachés aux activités susvisées.

En outre, elle s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention "Cinq branches".

Article 2

Avantages acquis (Modifié par avenant no 40)

En vigueur étendu

1. La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.
2. Tous accords ou conventions antérieurs seront, s'il y a lieu, harmonisés avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.
3. Dans les entreprises appliquant, dans un cadre légal, une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, notamment une convention de groupe, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'entreprise dans les formes prévues par l'article L. 2232-16 du code du travail.

Article 3

Durée. – Dénonciation. – Révision (Modifié par avenant no 40)

En vigueur étendu

1. La présente convention est conclue pour une durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.
2. Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois au moins avant la date de son expiration.
3. La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.
4. La demande de révision doit être adressée au ministère de l'agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur.

Article 4

Conventions régionales, départementales ou locales et accords d'entreprise

En vigueur étendu

Selon les circonstances particulières, des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'entreprise, compléteront les dispositions de la présente convention.

Il ne pourra être dérogé à la convention collective nationale par accord collectif d'entreprise conclu ultérieurement à la date de mise en œuvre du présent avenant, que dans un sens plus favorable, à l'exception des dispositions prévues au titre II "Le temps de travail" de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5

Liberté syndicale (Modifié par avenants nos 4 et 41)

En vigueur étendu

1. 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 matériels et moraux de leurs mandants.

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

3. Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'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'embauche, 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 œuvre des dispositions prévues à l'article 6.

Article 6

Délégués syndicaux

En vigueur étendu

1. Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

2. Le délégué syndical désigné par son organisation, parmi le personnel de l'entreprise, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des garanties accordées par la législation et la réglementation en vigueur (art. L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du code du travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis en cas de licenciement de ce délégué.

3. Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Pour ce qui entre dans sa mission, il est l'interlocuteur direct de la direction.

Le délégué syndical a mandat pour signer tout accord d'entreprise ; il négocie toute mesure de caractère collectif entrant dans le cadre de ses attributions. Il peut assister, à leur demande, les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le mandat détenu par un délégué doit être exercé conformément à la réglementation sans aucune entrave.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat de délégué syndical.

Le temps de déplacement du délégué syndical est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dès lors qu'il s'agit de se rendre à une réunion à la demande de l'employeur.

Les conditions d'exercice du mandat de délégué syndical seront réglées par un accord d'entreprise conclu en vertu de l'article 4 de la présente convention.

4. Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux, dans le respect de la législation en vigueur, 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 ;
- c) Le libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;

Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont encouragées à négocier avec leurs partenaires sociaux sur l'utilisation des moyens de communication numériques.

d) Dans les entreprises ou établissements où sont occupés jusqu'à 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, de façon ponctuelle, un local approprié pour leurs réunions.

Dans les entreprises où sont occupés plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux, définis aux 2 alinéas ci-dessus, par les sections syndicales, sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. Dans la mesure du possible le local prévu pour les sections syndicales est situé au niveau du site administratif.

e) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents à raison de 2 heures payées tous les 2 mois, prises sur le temps de travail, après accord préalable sur les date et heure ;

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

Le délégué syndical désigné disposera d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 15 heures par mois.

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section, par le délégué syndical, un accord d'entreprise précisera les modalités de mise à disposition et les conditions de l'information préalable de l'employeur.

Le plafond d'heures de délégation est fixé à 25 heures par mois tant pour le délégué syndical que pour le membre de la section syndicale en cas de mise à disposition.

g) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux membres du 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 des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des membres du CHSCT assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

5. Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels payés. Toutefois, le nombre de ces mandats exercés hors de l'entreprise et payés par celle-ci sera limité à trois par organisation signataire de la convention. S'il exerce une fonction syndicale statutaire, il bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels. A titre indicatif, un tableau

figurant en annexe II à la présente convention précise la nature des différentes fonctions susceptibles d'être exercées par le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale.

6. 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 3 ans, renouvelable une fois. Six mois avant l'expiration de cette première période, il devra, s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, 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. Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration de son deuxième congé.

Article 6 bis

Participation des salariés aux commissions paritaires nationales

En vigueur étendu

Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du code du travail le présent article traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

1. L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et aux commissions mixtes indemnisés.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisés.

2. Au titre du financement du dialogue social dans la branche, l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant participé aux différentes réunions de commissions paritaires telles qu'indiquées ci-dessus est couverte par une enveloppe globale forfaitaire de 4 000 € par an et par organisation syndicale représentative au niveau national financée par COOP de France.

Cette enveloppe globale est répartie entre les organisations syndicales représentatives :

- à 60 % de manière égalitaire ;
- à 40 % selon la représentativité de l'organisation syndicale au sein de la branche.

Pour toute négociation de branches, dans le cadre de la CCN « V Branches » et nécessitant un travail technique approfondi par le biais de groupe de travail paritaire, il est prévu la conclusion d'un accord de méthode et de moyen pour permettre notamment le financement des déplacements et des repas. L'ensemble des modalités sera détaillé dans cet accord de méthode et de moyen en fonction de la thématique.

Article 6 ter

Protection et déroulement de carrière du délégué syndical (Avenant no 62)

En vigueur étendu

A sa demande, le délégué syndical bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;
- en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le délégué syndical aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'issue de son mandat de délégué syndical, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Article 6 quater

Représentant de la section syndicale

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2142-1-1 du code du travail et suivant, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions et bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs et du nombre d'heures de délégation conformément aux dispositions légales.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque.

Article 7

Droit de grève (Modifié par avenants nos 4 et 41)

En vigueur étendu

1. Sauf 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.
2. Tout mouvement de grève relatif au salaire et au contenu de la présente convention est subordonné au dépôt des revendications.
3. 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.

Article 8

Panneau d'affichage (Modifié par avenant no 41)

En vigueur étendu

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

Chapitre III Commissions paritaires. - Conciliation. - Arbitrage

Article 9

Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu

1. Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

La présidence est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collègue employeur.

2. Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la « V branches » se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au moins trois fois par an.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNIC. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis au moins 8 jours avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite.

3. Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

I. – Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation négocie sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur.

Les parties rappellent que la commission susvisée peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la présente convention collective dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective nationale portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur. Les matières concernées sont les suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au 1^{er} alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

Par ailleurs, dans les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Les matières concernées sont les suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

II. – Mission d'interprétation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à l'interprétation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Aux fins d'interprétation, la CPPNIC pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats.

Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier ...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 15 jours qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III. – Mission de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut jouer un rôle de conciliation.

En cas de conflit, la CPPNIC peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

La commission convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à la conciliation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la Section agricole de la DIRECCTE.

Dans tous les cas, la CPPNIC peut charger des commissions locales de tenter de concilier les parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la conciliation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

IV. – Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (1)

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social. Vbranches @ coopdefrance. coop.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Les dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux

groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires sont prévues à l'article 6 bis de la présente convention collective.

S'agissant des réunions de CPPNIC, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis de 10 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPPNIC.

5. Protection des salariés membres de la CPPNIC

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective et membres de la CPPNIC bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale et l'employeur (par courrier avec AR ou courriel), et ce, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur, la date de réception de l'information faisant foi.

(1) Le « IV. – Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation » est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 18 novembre 2019 - art. 1)

Article 10

Commissions paritaires locales, départementales ou régionales de conciliation

En vigueur étendu

1. Des commissions paritaires de conciliation peuvent être instituées à l'échelon local, départemental ou régional, notamment là où des conventions ou accords prévus à l'article 4 ont été signés.
2. Chacune de ces commissions est composée et fonctionne dans des conditions identiques à celles de la commission paritaire nationale. Toute commission ainsi créée doit faire connaître son existence au ministère de l'agriculture et au président de la commission nationale qui en informe ses collègues.
3. Ces commissions paritaires de conciliation sont compétentes, tant pour l'interprétation des accords signés à leur échelon, que pour tenter de concilier les parties en cas de conflit survenant dans le cadre de ces accords.
4. Elles peuvent, en outre, être chargées par la commission nationale de tenter de résoudre, à l'intérieur de leur circonscription, d'autres conflits pour lesquels la conciliation paraît devoir être plus facilement réalisée à cet échelon.
5. En cas de non-conciliation, le différend doit être porté, dans un délai maximum de 8 jours, devant la commission paritaire nationale qui l'examine dans le délai maximum indiqué à l'article précédent.
6. Dans tous les cas, le procès-verbal relatant soit la non-conciliation et ses causes, soit l'accord intervenu, signé et déposé par les parties, est adressé dans les plus brefs délais à la commission paritaire nationale.

Article 11

Médiation. – Arbitrage

En vigueur étendu

1. En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.
2. Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.
3. L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.
4. Les parties feront connaître à la commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

Chapitre IV Délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT et comité de groupe

Article 12

Délégués du personnel (modifié par avenants n°40 et41)

En vigueur étendu

1. Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et L. 2312-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du code du travail.
2. Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés au moins en font la demande.

Article 13

Comité d'entreprise (avenant n°7, modifié par avenants n°40 et 41)

En vigueur étendu

1. Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, doit être constitué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 2321-1 et L. 2322-1 et suivants du code du travail.
 2. Le financement des activités du comité d'entreprise prévu à l'alinéa précédent est assuré par une dotation qui est fixée à 1 % du montant brut des salaires déclarés fiscalement.
- Le montant annuel de la subvention de fonctionnement est fixé conformément à l'article L. 2325-43 du code du travail.

Article 14

Représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (avenant n°41)

En vigueur étendu

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14, alinéa 1, aux conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2325-43 du code du travail.

Article 15

Comité de groupe

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions sur le comité de groupe de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale "Cinq branches" et leurs filiales telles que définies au 1 ci-dessous.

1. Définition du groupe

Le groupe est formé par une société appelée société dominante, les filiales de celle-ci au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, et les sociétés dont la société dominante détient indirectement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français.

Font également partie du groupe :

- les entreprises définies par l'article 355 de la loi du 24 juillet 1966 précitée ;
- les entreprises rattachées à la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 modifiée portant statut de la coopération ainsi que les autres groupements, dès lors qu'ils sont contrôlés de manière effective par la société dominante (unions de coopératives, SICA civiles, GIE...) ;
- dont ledit comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans le groupe à l'exclusion de tout autre.

2. Rôle du comité de groupe

Le comité de groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations du groupe.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives du groupe.

3. Composition du comité de groupe

Le comité de groupe est composé :

- du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant assisté de deux personnes de son choix ;
- de représentants du personnel des entreprises constituant un groupe et ayant un comité d'entreprise.

Leur mode de désignation suit les dispositions des articles L. 2333-1 et suivants et R. 2332-1 du code du travail.

4. Fonctionnement du comité de groupe

Le président du comité de groupe est le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

Le secrétaire est pris parmi les membres du comité de groupe ; il est désigné à la majorité des voix.

Les réunions ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité qui arrête l'ordre du jour avec le secrétaire ; cet ordre du jour est communiqué aux membres 15 jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail.

Article 16

Protection et déroulement de carrière des représentants élus du personnel (avenant n°62)

En vigueur étendu

A sa demande, le représentant élu bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;

- en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le représentant élu aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'issue de son mandat de représentant élu, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Les dispositions du présent article ne concernent que les seuls représentants élus dans les instances suivantes : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Chapitre V Classification, salaire et durée du travail

Article 17

Classification hiérarchique (Modifié par avenants nos 30, 40 et 41 et accord du 27 mars 2007)

En vigueur étendu

La classification des emplois figure à l'annexe I de la présente convention.

Article 18

Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

En vigueur étendu

La branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Elle accompagnera cette démarche en mettant à la disposition des entreprises une méthodologie adaptée.

Les entreprises aborderont le thème de la GPEC dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-15 du code du travail ou, à défaut, dans le cadre d'une consultation avec les institutions représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent à informer leurs salariés les plus âgés des opportunités offertes par les différents dispositifs de fin de carrière.

A cet effet, les partenaires sociaux rédigeront à leur intention une brochure explicative sur les divers dispositifs de fin de carrière.

Article 19

Bases minimales de rémunération. – 13e mois (Avenant no 44 modifié par avenant no 91)

En vigueur étendu

1. Les salaires minimaux sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.
2. En outre, le personnel bénéficiera, au prorata des salaires versés pendant la période de référence de 12 mois, de la prime dite du 13e mois payée en fin ou en cours d'exercice. Cette prime prend la dénomination de prime du 12e lorsqu'elle est régulièrement répartie sur chaque paie et, dans ce cas, elle doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.
3. Il ne sera fait application des présentes dispositions qu'au personnel ayant, au sens de l'appartenance juridique à l'entreprise :
 - soit une durée de présence continue de 6 mois ;

- soit une durée de présence discontinue de 6 mois dans les 12 mois précédant la rupture.

Article 19 bis

Salaires mensuels garantis (Avenant no 14 modifié par l'avenant no 41)

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un salaire mensuel garanti. Le salaire mensuel garanti correspond à un salaire calculé sur la base de 151,67 heures par mois, quel que soit l'horaire de l'entreprise, dès lors que l'horaire officiel est effectivement accompli.

Article 19 ter

Modifications des bases de rémunération (Modifié par avenant no 41)

En vigueur étendu

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant de salaires, la commission mixte nationale 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 de croissance entraîne la même réunion.

Article 20

Bulletin de paie

En vigueur étendu

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions des articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 21

Heures supplémentaires (Modifié par avenants nos 26 et 41)

En vigueur étendu

1. Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent, sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables aux entreprises agricoles, de payer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les heures supplémentaires sur la base du taux majoré de :

- 25 % au-delà de 35 heures par semaine ;
- 50 % au-delà de 43 heures par semaine.

2. Il est également convenu que les salaires mensuels peuvent être établis en y incorporant les heures supplémentaires incluses dans l'horaire habituel de l'entreprise, aux taux majorés indiqués ci-dessus.

3. Les accords visés à l'article 4 pourront fixer soit des modalités particulières de rémunération, soit des dérogations permanentes à l'horaire de travail, à l'égard des salariés effectuant des travaux préparatoires ou complémentaires devant être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise.

4. Les modalités relatives à la durée du travail et à son aménagement, autres que celles prévues dans ce chapitre, sont incorporées à l'annexe III de la présente convention intitulée "Durée et aménagement du temps de travail".

Article 23

Heures de nuit et de dimanche

En vigueur étendu

1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 préciseront les conditions applicables aux heures de nuit et des dimanches.

2. A défaut de compensation sous quelque forme que ce soit, le salaire de base des heures de nuit comprises entre 22 heures et 5 heures doit être majoré d'au moins 20 %.

Dans les entreprises prévoyant une majoration seulement égale à 20 % la plage des heures de nuit est élargie à 21 heures-6 heures.

Le salaire de base des heures effectuées les dimanches sera majoré d'au moins 50 %.

Article 24

Prime d'ancienneté

En vigueur étendu

Après 3 ans d'ancienneté, le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 3 % du salaire correspondant à son coefficient hiérarchique et augmentant de 1 % chaque année pour atteindre 10 %.

Article 25

Avantages en nature. – Primes et indemnités diverses

En vigueur étendu

1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront :

- a) Déterminer la valeur des avantages en nature éventuellement accordés aux salariés ;
- b) Prévoir l'attribution de diverses primes, notamment à l'occasion d'événements familiaux ;
- c) Fixer le montant d'indemnités complémentaires de celles prévues par la législation sociale en vigueur ainsi que la durée pendant laquelle ces indemnités seront versées au personnel permanent pour les cas d'accidents ou de maladies notamment lorsque ces accidents ou maladies surviennent par le fait ou à l'occasion du travail ;
- d) Accorder des primes ou gratifications, soit au titre de l'assiduité, soit en relation avec les résultats obtenus par l'entreprise.

2. Lorsqu'il s'agira de travaux occasionnels, notamment lors d'un remplacement de courte durée, le salarié assurant certaines tâches d'un emploi de niveau supérieur au sien doit obtenir une indemnité proportionnelle aux services rendus dans ces tâches exceptionnelles.

Article 26

Travaux pénibles, dangereux, insalubres

En vigueur étendu

L'attribution d'indemnités pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres fera l'objet des conventions ou accords visés à l'article 4 qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- position normale de travail ;
- risque de maladie ;
- travail particulièrement salissant ;
- travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- fourniture d'outillage personnel.

Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié concerné ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Les modifications des conditions de travail entraînent la révision des accords.

Article 27

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (6) (Modifié par avenant no 41)

En vigueur étendu

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit être assurée conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 28

Salaire des jeunes (Modifié par avenant no 44)

En vigueur étendu

Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- avant 17 ans : 20 % d'abattement ;
- de 17 à 18 ans : 10 % d'abattement.

L'abattement cesse d'être applicable après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève.

Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme les adultes.

Article 29

Travailleurs handicapés

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise devront contenir des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ou de recevoir une qualification adaptée à leurs besoins.

Article 30

Retraite complémentaire. – Prévoyance (Modifié par avenant no 26)

En vigueur étendu

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention collective du 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives et SICA.

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime de la CCPMA prévoyance ou à tout autre régime présentant des avantages au moins équivalents.

Chapitre VI Embauche. - Essai. - Contrat de travail

Article 31

Embauche et contrat de travail

En vigueur étendu

1. La direction décide du recrutement.
2. Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'entreprise.
3. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, un accord entre les parties, au moment de l'embauche, pourra faire bénéficier l'intéressé de l'ancienneté acquise dans ses emplois précédents.
4. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.
5. Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont invitées à utiliser les moyens de communication numériques afin d'y consolider et de mettre à disposition des salariés l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise.

Article 32

Période d'essai (Modifié par avenant no 115)

En vigueur étendu

Durée de la période d'essai

1. La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :
 - 2 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
 - 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
 - 4 mois pour les cadres et ingénieurs.
2. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, la période d'essai pourra être réduite ou supprimée par accord des parties.

Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Renouvellement de la période d'essai

Lorsque la période d'essai arrive à sa fin, il est possible de prévoir, d'un commun accord, son renouvellement comme suit :

- 1 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
- 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

Article 33

Travail à temps partiel (Avenant no 41)

En vigueur étendu

Les contrats de travail à temps partiel sont régis par les dispositions prévues aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Chapitre VII Cessation du contrat de travail

Article 34

Licenciement. – Démission. – Préavis (Modifié par avenants nos 14 et 26)

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde imputable au salarié, il est accordé :

- au personnel d'exécution ayant moins de 6 mois d'ancienneté : un préavis de 1 semaine ;
- au personnel d'exécution ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : un préavis de 1 mois ;
- au personnel d'exécution ayant plus de 2 ans d'ancienneté : un préavis de 2 mois ;
- aux agents de maîtrise, techniciens et cadres : un préavis de 3 mois.

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

Article 35

Absences pour recherche d'un nouvel emploi (Modifié par avenant no 25)

En vigueur étendu

1. Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés pour rechercher un nouvel emploi à s'absenter 2 heures par jour dans la limite de :

- 48 heures si le préavis est de 1 mois ;
- 60 heures si le préavis est de 2 mois ;
- 75 heures si le préavis est de 3 mois.

2. 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 de Pôle emploi. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

3. 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.

4. Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de travail.

Article 36

Licenciement collectif (Modifié par avenants nos 7 et 40)

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif envisagé, les garanties et conditions d'application sont celles de la convention collective sur la sécurité de l'emploi.

Article 37

Indemnité de licenciement (Modifié par avenant no 116)

En vigueur étendu

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié licencié ayant au moins 1 an de présence effective dans l'entreprise percevra une indemnité calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- majoré de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté, au-delà de 8 ans.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement ne dispense pas l'employeur du versement de la prime du 13e mois prévue au 2 de l'article 19, due au prorata du temps écoulé à la date de rupture du contrat.

Article 38

Indemnité de mise à la retraite et indemnité de départ à la retraite (Modifié par avenant no 102)

En vigueur étendu

1. Indemnité de mise à la retraite

A. - Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par année de service dans l'entreprise.

B. - Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée comme suit :

- soit 2/12 de la rémunération globale des 12 derniers mois précédant son départ ;
- soit 1/10 de mois de salaire par année de service dans l'entreprise plus 1/15 de mois de salaire par année de service au-delà de 10 ans.

L'indemnité la plus favorable pour le salarié sera retenue.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Le temps de présence est décompté du jour d'entrée au service de l'entreprise, période d'essai comprise. Les fractions d'années sont décomptées par douzièmes, toute fraction de mois équivalant à 1 mois entier.

2. Indemnité de départ à la retraite

A. - Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite (cf. 1. A ci-dessus).

B. - Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite.

Chapitre VIII Suspension du contrat. - Réintégration

Article 39

Obligations militaires

En vigueur étendu

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

La participation du salarié à des activités militaires dans la réserve s'effectue dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense nationale).

Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités militaires, sous réserve de prévenir l'employeur de son absence 1 mois au moins à l'avance.

Article 40

Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement

En vigueur étendu

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement.

Article 41

Suspension du travail en cas de grossesse et maternité (Modifié par avenants nos 14, 26, 41 et 44)

En vigueur étendu

1. Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-17 et suivants et les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.
2. Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article L. 1225-30 du code du travail.
3. Une allocation journalière sera versée à la salariée qui cesse de travailler pendant le congé légal de maternité. Cette allocation assurera, y compris les indemnités versées par la MSA, des ressources équivalentes au salaire mensuel net de l'intéressée, salaire de base + ancienneté, correspondant à l'horaire normal de la salariée.

Article 42

Maladies et accidents (Modifié par avenants nos 14 et 41)

En vigueur étendu

1. Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou accidents et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est 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. L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de l'entreprise, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de l'entreprise, ceux-ci désignent un tiers médecin qui décide en dernier ressort.

2. L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement du salarié absent pendant une période totale de suspension du contrat de travail de 1 an, pour une même maladie ou un même accident non professionnel. Cette durée de 1 an est calculée sur une période de 5 ans qui court à compter du premier jour de la maladie ou de l'accident.

Cette durée est portée à 2 ans s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans une autre entreprise, ou d'un accident de trajet dans les conditions prévues par la loi.

Passés ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

3. Si l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 5213-2 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure prévue en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

4. En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera d'une allocation journalière, à condition :

- d'avoir au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt du travail, sauf en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et des différentes caisses d'accident du travail et d'en présenter les feuilles de prestations.

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 rechute reconnue comme telle par certificat médical.

5. Les allocations journalières seront dues :

- dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet ;

- après une période de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident.

6. Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la MSA, soit par tout autre régime de prévoyance, des ressources à calculer comme suit :

- accident du travail et accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail : la totalité du salaire de référence du 1er au 90e jour suivant l'arrêt de travail ;

- maladie ou accident : la totalité du salaire de référence du 4e au 90e jour suivant l'arrêt de travail.

Le salaire auquel il est fait référence est le salaire mensuel net de base de l'intéressé + ancienneté, correspondant à l'horaire normal du salarié.

7. Pour le calcul de la période non indemnisée, on considère qu'une journée équivaut à 1/26 de mois.

L'indemnisation de la maladie se traduisant par un accroissement des charges de l'entreprise, il pourra être institué, dans le cadre d'un accord d'entreprise prévu à l'article 4 de la convention collective, une clause de sauvegarde afin de limiter les effets d'une augmentation de l'absentéisme au cours d'une période annuelle.

Article 43

Absences exceptionnelles (Modifié par avenant no 14)

En vigueur étendu

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

2. Lorsque le salarié aura reçu de son employeur l'autorisation de s'absenter, cette absence n'aura aucune incidence financière sur la rémunération de base de l'intéressé.

Chapitre IX Jours fériés. - Congés annuels. - Congés spéciaux. - Congés sans solde

Article 44

Jours fériés chômés. – Récupération

En vigueur étendu

1. Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant et du 1er Mai, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés.
2. Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront déterminer les jours de fête locales ou traditionnelles qui seront chômés et payés.
3. Ces mêmes conventions ou accords détermineront dans quelles conditions pourra avoir lieu la récupération des jours fériés autres que légaux ou de fêtes locales ou traditionnelles, qu'ils soient payés ou non.
4. Le salarié appelé à travailler l'un des jours fériés payés bénéficiera, en plus du salaire, de la majoration de 50 % prévue pour le dimanche. Il se verra attribuer de plus, s'il le demande, un repos compensateur non rémunéré.
5. Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque 2 jours fériés tombent le même jour, les majorations ne se cumulent pas.

Article 45

Durée et période des congés payés

En vigueur étendu

1. La durée des congés payés annuels est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, effectif ou assimilé, accompli chez un même employeur au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.
2. Conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail et à défaut de dispositions particulières, les jours résultant de la cinquième semaine ne peuvent être accolés au congé principal. Ils se décomptent en 6 jours ouvrables et peuvent être accordés en une seule ou plusieurs fois, notamment sous forme de jours séparés.
3. La période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions du présent article.
4. En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur, après avis des délégués du personnel par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.
5. Lorsque les conjoints mariés ou pacsés travaillent tous les deux dans la même entreprise, il ne peut leur être imposé de prendre leur congé séparément.
6. Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.
7. Le salarié en congés payés, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation du congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage occasionnés le cas échéant au salarié pour ce rappel lui seront remboursés.

Article 45 bis

Don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade

En vigueur étendu

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les entreprises sont incitées à négocier un accord collectif d'entreprise fixant les modalités du don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade, et ce conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Article 46

Fractionnement

En vigueur étendu

1. Tout salarié peut prendre 4 semaines consécutives de congés au cours de la période de congés payés définie à l'article 45. En cas de fractionnement au cours de cette période, après accord du salarié, une fraction doit être d'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires.
2. Sauf accord plus favorable conclu conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail, le salarié prenant une fraction de ses congés en dehors de la période précitée aura droit à un complément de :
 - 2 jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à 6 ;
 - 1 jour seulement lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.
3. Des dispositions différentes de celles prévues aux paragraphes précédents peuvent être apportées, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord individuel du salarié.

Article 47

Congés d'ancienneté

En vigueur étendu

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après 20 ans de service, continus ou non dans l'entreprise, de 2 jours après 25 ans, de 3 jours après 30 ans.

Article 48

Congé des jeunes travailleurs (Modifié par avenant no 41)

En vigueur étendu

Même s'ils n'ont pas 1 an de présence dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Article 49

Congés supplémentaires des mères de famille (Modifié par avenants nos 7, 25 et 26)

En vigueur étendu

1. Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à 1 journée par enfant si le droit au congé principal n'excède pas 6 jours.
2. Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours ainsi que l'enfant handicapé de 16 ans et plus, reconnu comme tel conformément aux dispositions du code de la santé publique.
3. Les femmes de plus de 21 ans et ayant au moins 5 enfants à charge ont droit :
 - après 15 ans d'ancienneté, à 1 jour de congé supplémentaire pour le 5e enfant et à 2 jours pour chacun des suivants ;
 - après 20 ans d'ancienneté, à 2 jours de congés supplémentaires pour le 5e enfant et chacun des suivants.

Article 50

Indemnité de congés payés (Modifié par avenants nos 37 et 41)

En vigueur étendu

1. L'indemnité de congés est égale à 1/10 de la rémunération globale, 13e mois et prime de fin d'année exclus, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit aux congés.
2. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée à raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif du salarié.
3. Chaque jour de congés payés supplémentaires donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours compris dans ce congé.
4. Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congés est versée aux ayants droit.

Article 51

Congé de naissance

En vigueur étendu

1. Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer.
2. La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.
3. La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque.

Article 51 bis

Congé de paternité

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois sauf dérogations prévues à l'article D. 1225-8 du code du travail, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque.

Article 52

Congés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur étendu

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au salarié des congés payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs du salarié, congé porté à 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié ayant 2 ans de présence ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours ouvrables consécutifs ou non pour le décès du conjoint ou partenaire du Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des ascendants et beaux-parents, des descendants et de leur conjoint, 1 jour ouvrable pour le décès des frères et sœurs.

Article 53

Congé sans solde

En vigueur étendu

Pour les cas exceptionnels et 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 son retour, 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.

Chapitre X Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

Article 54

Travail de nuit (Modifié par avenants nos 25, 41 et 44)

En vigueur étendu

Les jeunes travailleurs ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

Article 55

Repos. – Récupération

En vigueur étendu

Outre les dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de durée journalière du travail, la durée minimale de repos de nuit des jeunes travailleurs ou apprentis ne peut être inférieure à 12 heures.

Article 56

Dispositions particulières aux femmes

En vigueur étendu

1. Les vestiaires, les douches, les lavabos, les toilettes à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.
2. En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent s'efforcer de mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leur enfant.

Chapitre XI Apprentissage

Article 57

Contrat d'apprentissage (Modifié par avenant no 44)

En vigueur étendu

1. On désigne par "apprenti" celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6222-1 et suivants et R. 6222-2 et suivants du code du travail.
2. Des contrats-types peuvent être établis sur le plan régional, départemental ou local.

Article 58

Conditions de l'apprentissage

En vigueur étendu

1. 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.
2. Ces commissions sont constituées, selon le cas, sur le plan national, départemental ou local, et comprennent des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Article 59

Sélection progressive des travaux

En vigueur étendu

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 peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Article 60

Cours professionnels

En vigueur étendu

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail. Pour le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Chapitre XII Dispositiond finales

Article 61

Adhésions ultérieures

En vigueur étendu

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

Annexes

Annexe I. – Classification. – Rémunération

Article

En vigueur étendu

Accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois et ses annexes.

Avenant no 117 du 2 février 2011 portant revalorisation des RAG 2011.

Avenant no 118 du 23 mars 2012 portant revalorisation des RAG 2012.

Avenant no 119 du 11 juin 2013 portant revalorisation des RAG 2013.

Avenant no 120 du 14 novembre 2013 remplaçant les avenants no 91 du 29 octobre 2001 et no 109 du 1er février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Annexe II. – Dialogue social

Article

En vigueur étendu

Tableau des fonctions syndicales et professionnelles.

Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective.

Annexe III. – Durée et aménagement du temps de travail

Article

En vigueur étendu

Avenant no 73 du 20 mai 1997 - Accord-cadre « loi Robien ».

Avenant no 76 du 1er octobre 1998 - Accord-cadre « loi Aubry ».

Avenant no 83 du 4 juillet 2000 - Accord-cadre compte épargne-temps.

Avenant no 86 du 23 janvier 2001 - Contrat de travail intermittent.

Avenant no 97 du 10 juin 2002 - Travail de nuit.

Avenant no 121 du 14 novembre 2013 remplaçant l'avenant no 37 du 3 juin 1982.

Annexe IV. – Formation professionnelle et emploi

Article

En vigueur étendu

Avenants portant création de certifications de qualification professionnelle :

- no 78 du 24 novembre 1998 - CQP « Agent collecte-apvisionnement » ;
- no 85 du 23 janvier 2001 - CQP « Vendeur conseil » ; CQP « Responsable de magasin » ;
- no 92 du 9 novembre 2001 - CQP « Agent relation-cultures » ;
- no 103 du 3 décembre 2003 - CQP « Conducteur de poids lourds en coopérative agricole » ;
- no 111 du 30 mai 2007 - CQP « Agent de silo ».

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant no 110 - CQP « TCAC ».

Accord du 30 mai 2007 portant création d'une CPNEFP.

Accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé « Seniors ».

Accord de méthode du 24 septembre 2013 favorisant la mise en place du contrat de génération.

Annexe V. – Conditions de travail des conducteurs routiers

Article

En vigueur étendu

Avenant no 88 du 20 février 2001 .

Procès-verbal d'interprétation relatif à l'article 5 de l'avenant no 88 du 20 février 2001.

Avenant no 108 du 25 octobre 2006.

Avenant no 114 du 25 mai 2010.

Annexe VI. – Sécurité et santé des salariés au travail

Article

En vigueur étendu

Accord du 23 mars 2012 portant sur le stress et les risques psychosociaux.