

Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale, ci-après désignée par le sigle CCN, a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les organismes de contrôle laitier du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle OCL ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés d'une chambre d'agriculture.

Les directeurs d'OCL sont exclus de son champ d'application.

Date d'application

Article 2

En vigueur étendu

La présente CCN est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prend effet au premier jour du mois suivant son dépôt auprès du conseil de prud'hommes de Paris par France Contrôle laitier ou, au plus tard pour les chapitres IV et V, à l'issue de la période de transition définie ci-après.

Tous les OCL relevant du champ d'application de la présente convention devront mettre en conformité leur convention ou accord collectif d'entreprise, leurs contrats de travail et leurs bulletins de paye dans les 2 années suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Dans cet objectif, les entreprises doivent, dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, engager une négociation d'entreprise et notamment celle relative à l'évaluation des fonctions.

Conventions et accords antérieurs

Article 3

En vigueur étendu

Chaque OCL pourvu d'un délégué syndical doit obligatoirement négocier un accord collectif d'entreprise, permettant l'application, l'adaptation à ses conditions particulières et l'amélioration des dispositions de la présente convention, dans les conditions fixées par les articles L. 132-18 et suivants du code du travail.

La présente CCN ne saurait porter atteinte aux avantages individuels acquis par les salariés à la date d'expiration de l'application de la CCN du 14 novembre 1983 dénoncée, ainsi que de l'ensemble de ses annexes et avenants.

Les avantages reconnus par la présente CCN ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme se cumulant avec les avantages déjà accordés pour le même objet dans certains OCL, quelle que soit leur dénomination. Dans cette hypothèse, c'est l'avantage le plus favorable pour les salariés qui s'applique.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 art. 1 BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 16 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

La présente CCN peut être révisée à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée.

La négociation sur la demande de révision, au sein de la Commission paritaire nationale de négociation (cf. art. 8.3), est engagée avec l'ensemble des organisations représentatives dans un délai de 2 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 2 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision de la présente CCN les organisations syndicales représentatives qui sont signataires de la convention ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer la présente CCN par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et déposée auprès de l'administration compétente, dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être mise en oeuvre sans que, au préalable, la procédure de révision, telle qu'elle est définie par l'article 4 de la présente convention, n'ait été engagée.

Ainsi, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la date de la première réunion de la commission paritaire nationale de négociation ayant examiné la demande de révision.

En cas de dénonciation, la présente convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai légal de préavis.

A défaut de signature d'une nouvelle CCN dans les délais précités, les salariés conserveront les avantages individuels acquis en application de la présente CCN dénoncée, à l'expiration de ces délais.

Egalité professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'employeur ne peut prendre en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, notamment en matière d'embauche, de renouvellement ou de rupture du contrat de travail, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation et de conditions de travail et d'emploi.

La commission mixte se réunit tous les 3 ans pour négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche au vu, notamment, d'un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Principe de non-discrimination

Principe général

Article 7 7.1

En vigueur étendu

Aucune mesure, tant individuelle que collective, de nature discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ne pourra être prise ni à l'égard d'un (ou d'une) salarié(e) à l'occasion de l'exécution ou de la rupture de son contrat de travail ni à l'égard d'une personne faisant l'objet d'une procédure de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation dans un OCL. Ainsi, aucune distinction ne doit être opérée entre les personnes en raison de leur sexe, de leur origine, de leur situation familiale, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur état de santé ou de leur handicap, sauf inaptitude physique constatée par le médecin du travail, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses ou de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements décrits à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Dispositions propres aux travailleurs handicapés

Article 7.2

En vigueur étendu

Les employeurs, en concertation avec les instances représentatives du personnel, mettront tout en oeuvre pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées dans les OCL en application des dispositions légales en vigueur.

Ils porteront une attention particulière au reclassement, à l'orientation, à la formation professionnelle ainsi qu'à l'aménagement nécessaire des postes de travail et de l'accès aux lieux de travail des personnes handicapées.

Chapitre II : Procédure conventionnelle d'application et d'interprétation de la CCN

Procédures au niveau national

Commission sociale paritaire nationale

Article 8 8.1

En vigueur étendu

Il est constitué au niveau national une commission sociale paritaire nationale (CSPN) dont les membres, ou une partie d'entre eux, ont vocation à composer les commissions suivantes :

- commission mixte nationale ;
- commission paritaire nationale de négociation ;
- commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation ;
- commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ;
- commission paritaire nationale de validation.

La CSPN ne se réunit pas sous cette dénomination. Seules les diverses commissions émanant de la CSP ont vocation à se réunir.

La CSPN et chacune des commissions précitées peuvent créer, en leur sein, des groupes de travail pour l'étude des questions particulières.

Composition

La CSPN est composée de 3 membres de chaque organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application de la présente convention dans les conditions suivantes :

- soit d'un représentant au titre de chaque organisation syndicale de salariés et de 2 représentants salariés d'OCL ;
- soit de 3 représentants salariés d'OCL.

Chaque organisation compose librement sa délégation dans le respect des dispositions du présent article et de celles du règlement intérieur (art. 8.8).

La délégation de la partie patronale est constituée par un nombre de représentants au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales, comprenant des présidents et des directeurs d'OCL mandatés par le conseil d'administration de la FCL.

Commission mixte nationale

Article 8.2

En vigueur étendu

Rôle :

La commission mixte nationale négocie les rémunérations minimales garanties et la valeur du point.

À cet effet, FCEL remet un rapport économique et social annuel de la branche aux organisations syndicales au moins trois semaines avant la date d'ouverture de la négociation. Ce rapport comprend des données relatives à l'évolution économique, à la situation de l'emploi dans la branche, à son évolution et à ses prévisions annuelles ou pluriannuelles, et aux salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe.

Elle examine, au moins une fois tous les 5 ans, les classifications conventionnelles afin d'évaluer le besoin de les réviser.

Elle se réunit tous les trois ans pour négocier les mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans les domaines fixés par la loi.

Commission paritaire nationale de négociation

Article 8.3

En vigueur étendu

Rôle

La commission paritaire nationale de négociation constitue l'instance de négociation et de révision des dispositions de la présente convention, de ses annexes et avenants entre FCL et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Composition

Elle est composée de la totalité des membres de la CSPN.

Elle est présidée par le président de la FCL.

Fonctionnement

La commission paritaire nationale de négociation est saisie par lettre adressée à son président, par l'une des parties. La commission se réunit dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine. Selon l'article L. 132-7 du code du travail, seules les organisations signataires ou ayant adhéré sont habilitées à signer des avenants.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation

Article 8.4

En vigueur étendu

Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution prévisible, et de préparer toutes mesures en rapport avec cet objet. La commission est, à cet effet, un lieu d'information, de concertation et pourra proposer des accords collectifs nationaux relatifs à l'emploi à la commission paritaire nationale de négociation.

Composition

Elle est composée de la totalité des membres de la CSP.

Elle est présidée par le président de la FCL.

Fonctionnement

La commission se réunit dans un délai de 2 mois suivant la demande de réunion adressée à son président et au moins 1 fois par an.

La commission dispose du rapport économique et social remis à la commission mixte complété de données relatives à la formation professionnelle.

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 8.5

En vigueur étendu

Rôle

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation a pour mission :

- d'interpréter les dispositions de la présente CCN, ayant seule la qualité pour préciser le sens et la portée de celles-ci ;
- de tenter de concilier les parties engagées dans un conflit collectif de travail pouvant s'élever dans un OCL à l'occasion de l'application de la présente CCN lorsque ce conflit n'a pas trouvé d'issue au niveau de l'entreprise.

Composition

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire ou adhérente de la convention et d'un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de représentants des organisations syndicales. Les membres de cette commission sont désignés par les organisations signataires ou adhérentes parmi les membres de la CSPN.

Les personnes qui sont parties prenantes à la demande formulée à la commission ou dans le litige soumis ne peuvent faire partie des membres siégeant.

Présidence

La présidence de la commission, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre employeur puis par un membre salarié. Un suppléant du même collège est désigné en même temps que le président. Le rôle du président consiste à fixer la date et le lieu, à convoquer individuellement les membres de la commission, les parties en conflit et à transmettre les résultats de la réunion de la commission à la partie demanderesse.

Fonctionnement

La demande de réunion de la commission est adressée au président de la commission par la partie la plus diligente, signataire ou adhérente de la convention, par courrier recommandé avec avis de réception. Elle indique le motif de la demande de réunion de la commission.

La commission est convoquée dans un délai maximum de 30 jours ouvrables à dater de la première présentation de la demande par les services de la poste.

La commission peut valablement délibérer si au moins la majorité des membres de chaque collège est présente.

Elle entend contradictoirement ou séparément les parties engagées dans le conflit ayant entraîné la réunion.

Les décisions sont prises à la majorité des voix. Au cas où un collègue n'aurait pas sa délégation complète, le nombre de voix est ramené à égalité entre les deux collègues.

La commission statue le jour même de sa réunion.

La commission rédige suivant son objet :

- un procès-verbal d'interprétation signé de tous les membres de la commission qui est notifié sans délai à la partie demanderesse ;

- un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation, signé des parties.

Les procès-verbaux d'interprétation et de conciliation sont déposés auprès de l'administration compétente dans les mêmes conditions que la CCN et ses avenants.

Tout procès-verbal d'interprétation des termes de la CCN, adopté à la majorité de ses membres, a la même valeur juridique que les clauses de la CCN.

Commission paritaire nationale de validation

Article 8.6

En vigueur étendu

Rôle

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles spécifiques le permettant, la commission paritaire nationale de validation est chargée d'examiner et de valider les accords qui lui sont transmis par les entreprises dépourvues de délégué syndical ou, le cas échéant, de salarié mandaté ayant négocié un accord d'entreprise.

La commission peut prendre toute initiative pour effectuer un suivi des accords qui lui sont soumis.

Composition

Elle est composée de 2 membres au plus par organisation syndicale représentative de la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation des employeurs. Les membres sont désignés parmi les membres de la CSPN.

Elle est présidée par le président de la FCL.

Fonctionnement

Sessions :

La commission siège à la demande des entreprises concernées dans un délai maximal de 2 mois après réception de la demande complète, afin de permettre une application sans retard des accords collectifs d'entreprise qui lui sont soumis.

Décisions de la commission :

Les décisions sont prises à la majorité des voix. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix, le collège employeur dispose d'un nombre de voix égal au total du nombre de voix des organisations syndicales.

Communication et publicité :

L'avis de la commission est communiqué aux représentants signataires de l'accord d'entreprise au plus tard dans les 15 jours suivant la décision.

Effets de la validation

La validation par la commission paritaire nationale de validation de l'accord d'entreprise transmis a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif d'entreprise à celui-ci qui peut entrer en application après dépôt auprès de l'administration compétente dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire nationale de validation.

Dans l'hypothèse d'un refus de validation de l'accord, le texte concerné n'ayant pas qualité d'accord collectif d'entreprise ne peut pas, par conséquent, entrer en vigueur. Les parties signataires de l'accord d'entreprise sont renvoyées à la négociation.

Frais de fonctionnement et de participation aux commissions paritaires nationales

Article 8.7

En vigueur étendu

Maintien du salaire

Les salariés d'OCL désignés pour participer aux commissions paritaires nationales par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pourront, sur présentation de leur convocation, et sous réserve de prévenir leur employeur au moins 5 jours à l'avance, sauf cas de force majeure, s'absenter pour se rendre aux commissions paritaires nationales. Le temps consacré aux commissions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par l'employeur.

Avec l'accord préalable de la FCL, le maintien de la rémunération s'applique également aux éventuelles réunions intersyndicales préparatoires de ces commissions.

Le temps de participation aux commissions nationales ne peut être imputé sur les crédits d'heures de délégation dont leurs membres bénéficient pour l'accomplissement de leur mandat de représentation du personnel dans les OCL.

Frais de déplacement

Les salariés d'OCL, représentants des organisations syndicales, bénéficient de la prise en charge par la FCL de l'ensemble de leur frais de déplacement et d'hébergement occasionnés par chaque réunion dans les conditions et limites forfaitaires prévues par le règlement intérieur.

Règlement intérieur

Article 8.8

En vigueur étendu

Un règlement intérieur est défini par la commission paritaire nationale de négociation.

Procédures au niveau de l'entreprise

Représentation syndicale

Article 9 9.1

En vigueur étendu

Pour la négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise, notamment prévue à l'article 2 de la présente convention, la délégation des salariés est composée du (ou des) délégué(s) syndical(ux) de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, du (ou des) délégué(s) du personnel désigné(s) comme délégué syndical, ainsi que du (ou des) salarié(s) de l'entreprise désigné(s) dans les conditions fixées par l'article L. 132-20 du code du travail.

Chaque organisation syndicale peut compléter sa délégation par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Le temps passé par les salariés de l'entreprise à la négociation est considéré comme temps de travail effectif et est rémunéré comme tel à échéance normale.

Les représentants des salariés ne bénéficiant pas de temps de délégation prévu à l'article R. 412-20 du code du travail bénéficient d'une formation spécifique au thème de la négociation d'une durée maximale de 2 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'employeur.

Difficulté d'interprétation de l'accord collectif au sein de l'entreprise

Procédure

Article 9.2 9.2.1

En vigueur étendu

La procédure de réclamation collective ou individuelle relative à l'application des dispositions de l'accord collectif d'entreprise est définie par l'accord collectif d'entreprise lui-même. Cet accord prévoit que la partie sollicitée dispose d'un délai maximum de 15 jours, hors cas de force majeure, pour répondre à la partie sollicitante.

En cas de litige collectif et à défaut d'accord, la partie la plus diligente peut saisir la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation dans l'entreprise

Article 9.2.2

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente convention, il peut être institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation de l'accord collectif d'entreprise.

Chapitre III : Représentation et expression du personnel

Liberté d'opinion et droit de grève

Article 10

En vigueur étendu

Les employeurs et les employés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour chacun d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix, constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, la classification, l'avancement, l'évolution de carrière, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux des sections syndicales d'entreprise.

Le droit de grève s'exerce selon la législation en vigueur. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Droit syndical

Article 11

En vigueur étendu

Les sections syndicales d'entreprise disposent des libertés et moyens suivants :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'OCL et pendant les heures de travail ;
- la liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans les locaux de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- le libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des salariés avec communication simultanée à l'employeur, conformément à l'article L. 412-8 du code du travail.

D'autres modes de communication des informations au personnel peuvent être définis au niveau de l'entreprise en accord entre les parties (messagerie, navettes, intranet, fax...).

Les réunions organisées par les sections syndicales peuvent se tenir dans l'enceinte de l'entreprise ou, à défaut, dans un local mis à disposition par l'entreprise. Pour accord préalable, l'employeur sera informé des projets de lieux, dates et horaires de ces réunions et éventuellement de la présence de personnes extérieures à l'entreprise (art. L. 412-10 du code du travail). Le temps consacré à ces réunions n'est pas du temps de travail sauf pour les représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation. Pour tenir compte du fait que les salariés ne travaillent pas sur un lieu unique, les employeurs sont invités à faciliter la participation du personnel à des réunions d'informations syndicales, par exemple à l'occasion des réunions de tout le personnel organisées par l'employeur.

Dans les OCL de plus de 200 salariés et de moins de 1 000 salariés, un local commun est mis à la disposition des sections syndicales, équipé du matériel nécessaire à leur fonctionnement.

Dans les entreprises n'occupant pas plus de 200 salariés ETP et dans la mesure où un local approprié existe, ce local est mis à la disposition des sections syndicales, sur leur demande, pour y tenir leurs réunions.

Les frais de déplacement des salariés pour se rendre aux réunions des sections syndicales d'entreprise sont pris en charge par l'entreprise dans la limite d'une réunion par trimestre. Les salariés disposant d'un véhicule de service peuvent l'utiliser avec la même limite.

(1) ETPETP : équivalent temps plein.

Délégué syndical

Article 12

En vigueur étendu

Tout syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'OCL peut désigner un ou des délégués syndicaux dans les conditions prévues à l'article L. 412-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (1), l' (ou les) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) qui souhaite(nt) désigner des délégués syndicaux, bien que n'ayant pas d'élus délégués du personnel, pourra(ont) désigner un délégué syndical à condition que, lors des dernières élections de délégués du personnel, elle(s) ai(en)t obtenu au moins 25 % des voix.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de son mandat d'un crédit d'heures mensuel rémunéré par l'employeur conformément à la législation en vigueur. Ce crédit d'heures est cumulable d'un mois sur l'autre sans que le crédit d'un mois ne puisse être pris au-delà du mois n + 1.

(1) ETPETP : équivalent temps plein.

Permanent syndical

Article 13

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut appeler un salarié à exercer une fonction de représentation permanente des salariés en dehors de l'OCL. Le salarié bénéficie d'un détachement de 3 ans renouvelable, sous forme de congé sans solde.

A la fin de ce détachement, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent.

Trois mois avant la fin de ce détachement, ou en cas de retour anticipé, le salarié devra avertir la direction de l'OCL. En cas de besoin, le salarié bénéficie, à la fin de son détachement, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle. Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences.

Dispositions communes aux représentants élus ou désignés

Article 14

En vigueur étendu

Ces dispositions doivent être définies dans l'accord collectif de l'OCL, en particulier pour tenir compte des horaires de travail des agents de pesées.

Le temps de travail des agents de pesées s'effectuant selon des horaires inhabituels pour tenir des réunions ou pour l'exercice de la mission de représentant du personnel, il convient d'aménager les modalités d'exercice du mandat.

Un salarié nommé délégué syndical ou élu dans une instance représentative du personnel ne peut faire l'objet d'aucune discrimination d'aucune sorte en raison de son mandat, et notamment dans les domaines de la formation et de son déroulement de carrière. Sa charge et sa répartition de travail sont aménagées de manière à lui permettre d'exercer son mandat dans le cadre des heures de délégation dont il dispose.

Délégué du personnel

Article 15

En vigueur étendu

Il est procédé dans chaque OCL à l'élection de délégués du personnel conformément aux dispositions des articles L. 423-1 et suivants du code du travail.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est le suivant :

- 7 à 10 salariés ETP : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;

- 11 à 74 salariés ETP : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;

- à partir de 75 salariés ETP : dans les conditions prévues par les dispositions susvisées du code du travail.

Délégation unique du personnel

Article 16

En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 200 salariés ETP, il peut être décidé de constituer, après consultation des représentants du personnel, une délégation unique du personnel dans les conditions définies par l'article L. 431-1-1 du code du travail.

Comité d'entreprise

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 431-1 et suivants et R. 432-1 et suivants du code du travail, il est constitué dans chaque organisme employant au moins 50 salariés ETP un comité d'entreprise.

Le comité bénéficie d'une contribution patronale aux activités sociales et culturelles fixée à 0,3 % au moins du montant des salaires bruts annuels toutes primes comprises de l'exercice concerné, sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

A cette contribution s'ajoute une subvention de fonctionnement au moins égale à 0,2 % de la masse salariale définie ci-dessus.

La contribution patronale est versée à semestre échu, sauf en cas de création du comité d'entreprise où une avance est attribuée.

Délégués au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT)

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 art. 2 BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 16 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. Le nombre, la nomination, la durée des fonctions et les attributions des délégués sont déterminés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés et dans lesquelles les délégués du personnel remplissent les fonctions du CHSCT, l'accord collectif d'entreprise détermine le crédit d'heures attribué à ces délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions.

Une formation spécifique de ces représentants doit être organisée dans le respect de l'article L. 236-10 du code du travail.

Représentant au conseil d'administration de l'OCL

Article 19

En vigueur étendu

Les statuts et règlement intérieur de l'OCL peuvent prévoir une représentation des salariés au conseil d'administration de l'OCL.

Chapitre IV : Classification professionnelle

Fonctions dans l'OCL et fonctions repères

Article 20

En vigueur étendu

Les fonctions existant dans chaque OCL répondent au mode d'organisation du travail et aux services offerts aux adhérents.

Chaque OCL doit identifier et décrire chacune des fonctions existantes. Une fonction est essentiellement caractérisée par :

- son titre (libellé) ;
- sa place dans l'organigramme de l'OCL (en prenant en compte les liens hiérarchiques) ;
- les liaisons de travail internes et externes (nature et niveau) ;
- les missions qu'elle recouvre (décrivant les finalités de la fonction, c'est-à-dire sa contribution au bon fonctionnement de l'OCL) ;
- les activités principales (ce qui est réellement exercé).

Les fonctions fréquemment rencontrées dans les OCL sont identifiées et décrites par les missions qu'elles englobent. Elles sont dénommées " fonctions repères " et sont définies en annexe I de la présente CCN. Leur présentation indique les évolutions envisageables de l'une à l'autre.

Méthode d'évaluation des fonctions

Article 21

En vigueur étendu

Afin de permettre une classification de toutes les fonctions par niveau d'exigence, une méthode d'évaluation a été décrite en annexe II.

Les " fonctions repères " sont évaluées et classées, leur poids est indiqué en annexe III.

Chaque OCL doit évaluer et classer paritairement, avec la méthode ici décrite, chacune des fonctions existant en son sein. Le poids attribué dans l'OCL à une fonction proche d'une " fonction repère " doit être proche du poids attribué à cette " fonction repère " par la commission paritaire de négociation et indiqué dans l'annexe III.

En cas d'évolution significative d'une fonction, il doit être procédé à une nouvelle évaluation, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Les classes

Article 22

En vigueur étendu

Les fonctions sont réparties en 8 classes définies par une fourchette de poids. Les bornes de classes sont indiquées en annexe III. Ainsi, chaque fonction évaluée est affectée dans une classe. Chaque OCL a la responsabilité d'affecter paritairement chaque fonction dans la classe correspondant à son poids.

Mise en place dans les OCL

Article 23

En vigueur étendu

Avant la fin de la période de transition définie à l'article 2, les OCL doivent avoir procédé à l'évaluation de leurs fonctions en suivant la méthode analytique suivante :

- inventaire des fonctions, y compris celles des cadres dirigeants autres que le directeur ;
- description des fonctions ;
- identification des fonctions correspondant aux fonctions repères ;
- évaluation des fonctions ;
- affectation de chaque fonction dans une classe.

Les opérations sont effectuées paritairement selon des modalités définies conjointement par l'employeur et les délégués syndicaux ou, à défaut, par l'employeur et les délégués du personnel, ou, à défaut, par l'employeur avec les salariés.

Notification au salarié

Article 24

En vigueur étendu

A l'issue des opérations décrites à l'article 23, la direction a la responsabilité de notifier à chaque salarié le nom de sa fonction et la classe à laquelle elle correspond.

Cette notification doit stipuler le nouveau classement mais aussi la nouvelle rémunération en présentant de manière comparative l'ancienne et la nouvelle structure de salaire.

Elle pourra être remise au salarié à l'occasion d'un entretien avec la direction ou avec l'encadrement, cela afin d'expliquer au salarié le sens du classement effectué.

Le salarié bénéficie d'un délai de 2 mois à compter de la notification pour demander à bénéficier d'un entretien avec la direction pour exprimer son désaccord et pour obtenir des explications ou un réexamen de sa situation.

Le salarié a la faculté de faire présenter sa demande par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou de se faire assister lors de l'entretien par un représentant du personnel ou un membre de la commission paritaire ayant effectué toutes les opérations prévues à l'article 23.

Au cours de cet entretien, le salarié aura connaissance des éléments pris en compte pour évaluer sa fonction et la classe correspondante.

Cette possibilité de recours sera mentionnée dans la lettre de notification du nouveau classement.

La direction a 15 jours pour étudier la réclamation du salarié.

A la suite de l'entretien, la décision de confirmation ou de modification de la situation du salarié doit être motivée et notifiée par écrit au salarié, ainsi qu'au représentant l'ayant assisté.

Au cas où le litige persiste, la commission paritaire d'entreprise pourra être saisie.

Correspondance entre classes et catégories INSEE

Article 25

En vigueur étendu

Les fonctions définies dans la présente CCN sont affectées dans les différentes catégories INSEE, conformément aux critères décrits dans l'accord interprofessionnel national de méthode conclu le 18 décembre 1992. Il est également tenu compte, pour les cadres, des règles définies par l'AGIRC dans son courrier du 20 novembre 1997 (annexe IV).

Les correspondances sont les suivantes :

- catégories " Ouvriers qualifiés " :

- les agents de pesées ;

- les agents de liaisons ;

- les opérateurs sur analyseur automatique ;

- catégories " Employés " :

- les employés de bureau ;

- les secrétaires ;

- les secrétaires d'élevage ;

- les aides-comptables ;

- les contrôleurs machine à traire ;

- les laborantins ;

- catégorie " Agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires " :

- les conseillers techniques et technico-économiques ;

- les secrétaires et assistantes de direction sans fonction d'encadrement ;

- les techniciens de laboratoire ;

- les conseillers machine à traire ;

- les conseillers animateur-formateur ;
- les conseillers d'exploitation ;
- catégorie " Ingénieurs et cadres " :
- les responsables d'encadrement ;
- les responsables méthodes ;
- les responsables de laboratoire ;
- les animateurs d'équipe ;
- les chefs comptables ;
- les secrétaires de direction, chef comptable ;
- les secrétaires et assistantes de direction encadrant un secrétariat.

Chapitre V : Rémunérations et annexes

Principes

Article 26

En vigueur étendu

Dans un souci d'amélioration constante de la qualité, de l'évolution dans l'organisation des activités, d'une augmentation permanente et générale des niveaux de qualification et d'une meilleure adéquation entre emploi et formation, la rémunération et l'évolution de carrière doivent reposer sur une logique de compétences, et veiller à une juste rétribution de la contribution des salariés aux activités de l'entreprise.

Dans le cadre du respect de ces principes, chaque OCL détermine sa politique salariale.

Tous les salariés des OCL bénéficient de la mensualisation de leur rémunération.

Rémunérations minimales garanties

Article 27

En vigueur étendu

La présente CCN garantit une rémunération brute minimale annuelle garantie à chaque salarié travaillant à temps plein. Le montant de cette rémunération minimale garantie est défini pour chacune des classes et, dans chaque classe, à l'exception de la classe 1, pour trois niveaux de maîtrise de la fonction. Il est exprimé en euros bruts annuels, sur l'année civile 1er janvier – 31 décembre sauf accord d'entreprise prévoyant une période différente.

À compter du 1er janvier 2023, les montants des rémunérations minimales garanties annuelles sont les suivants :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	20 612 €	20 912 €	21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €
II	20 912 €	21 062 €	21 362 €	22 012 €	23 462 €	25 162 €	27 162 €	29 162 €
III		21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €	30 162 €

À titre indicatif, ces montants annuels correspondent aux montants mensuels suivants :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	1 717,67 €	1 742,67 €	1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €
II	1 742,67 €	1 755,17 €	1 780,17 €	1 834,33 €	1 955,17 €	2 096,83 €	2 263,50 €	2 430,17 €
III		1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €	2 513,50 €

Ces rémunérations minimales garanties s'entendent pour une durée du travail à temps plein, selon les dispositions applicables dans chaque entreprise. Elles sont proratisées pour les salariés à temps partiel ou

n'ayant pas travaillé une année complète. Elles sont donc applicables à tous les salariés, y compris les agents de pesée, sous réserve de dispositions légales plus favorables.

Niveaux de maîtrise et changements de niveaux

Article 28

En vigueur étendu

Les niveaux de maîtrise des fonctions correspondent aux compétences acquises par l'expérience et mises en oeuvre dans l'exercice des missions afférentes à ces fonctions.

Le niveau 1 correspond à des salariés débutants et inexpérimentés ou à des salariés nécessitant un accompagnement pour accomplir pleinement leur mission.

Le niveau 2 correspond à des salariés autonomes et opérationnels.

Le niveau 3 correspond à des salariés maîtrisant suffisamment leurs missions pour être tuteurs et référents vis-à-vis de leurs collègues débutants, et pour être force de propositions pour faire évoluer leurs missions.

Les salariés qui ont atteint ce niveau 3 sont susceptibles d'aborder de nouvelles missions et de faire évoluer leur carrière.

Les changements de niveaux peuvent être réalisés sur la base d'une évaluation objective des compétences mises en oeuvre.

Toutefois, en l'absence d'évaluation ou lorsqu'un salarié ne satisfait pas aux critères permettant son changement de niveau, il accédera au niveau supérieur :

- au plus tard au 25e mois après l'entrée dans la fonction pour le passage du niveau 1 au niveau 2 ;
- au plus tard au 37e mois après l'accession au niveau 2, pour le passage du niveau 2 au niveau 3.

Dans l'hypothèse de changement de classe, le salarié ayant atteint le niveau 3 de la classe n accède au niveau 2 de la classe n + 1.

Pour les salariés déjà embauchés le jour de l'entrée en vigueur des chapitres IV et V de la présente CCN dans l'OCL, le courrier de notification prévu à l'article 24 devra préciser le niveau atteint et la date à laquelle il est considéré comme ayant été atteint. La règle de changement de niveau s'applique ensuite à compter de la date d'entrée dans la fonction stipulée dans le courrier de notification.

Ancienneté dans une classe

Article 29

En vigueur étendu

L'évolution de la carrière d'un salarié au sein d'un OCL peut consister, soit à exercer au fil des années de nouvelles missions, soit à exercer longuement une même fonction en s'adaptant à ses évolutions.

Le type d'évolution de carrière résulte à la fois des choix de l'employeur et de ceux du salarié, ainsi que de ses capacités.

Dans l'hypothèse d'une évolution de leur fonction, les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés peuvent évoluer par changement de classe.

Dans l'hypothèse d'une stabilité dans une classe, il est versé une prime d'ancienneté mensuelle dans les conditions suivantes :

- 4 % d'un douzième de la rémunération minimale garantie prévue à l'article 27, à compter du 1er mois suivant le 10e anniversaire de l'entrée dans la classe ;
- cette ancienneté passera de 4 à 6 % de la même base de calcul, à compter du 1er mois suivant le 13e anniversaire de l'entrée dans la classe.

En cas de changement de classe, le salarié conserve le pourcentage atteint au titre de l'ancienneté.

Prime de fin d'année

Article 30

En vigueur étendu

Les salariés peuvent bénéficier d'une prime de fin d'année dans les conditions définies par les accords collectifs d'entreprise et dont le montant peut, par exemple, être égal au 1/12 du montant du salaire brut annuel perçu pour un travail effectif.

Structure et restructuration des salaires-Maintien des rémunérations

Article 31

En vigueur étendu

L'application de la présente CCN peut nécessiter une restructuration des rémunérations.

Cet article a pour objet de guider les OCL dans le travail d'appréciation et d'aménagement de la structure des rémunérations des salariés, lié à l'application de la présente convention collective nationale, et de gérer la transition entre l'ancienne structure des salaires et la structure nouvelle définie en application de la présente CCN.

Structure des rémunérations

Article 31.1

En vigueur étendu

La structure des salaires est la traduction de la politique salariale de l'OCEL. Elle doit toutefois satisfaire aux exigences suivantes :

- le principe « à travail égal, salaire égal » doit être respecté ;
- tous les salariés d'une même classe et d'un même niveau ont un salaire de base identique ;
- ce salaire de base doit être au moins égal à la rémunération minimale annuelle garantie.

À l'issue des travaux procédant à la recomposition des éléments de la rémunération, certains salariés pourront avoir, sur leur bulletin de paie, une ligne intitulée « différentiel » correspondant à la somme qu'il convient de verser en plus des éléments de la nouvelle structure de salaire pour maintenir la rémunération au niveau atteint avec l'ancienne structure de salaire. Le montant de cette ligne « différentiel » est acquis au salarié et ne peut être supprimé ou diminué.

Tout salarié peut saisir la direction de son entreprise des difficultés nées de l'application des dispositions du présent article et, notamment, du respect des principes énoncés.

Le salarié a la faculté de faire présenter sa demande par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou, dans l'hypothèse d'un entretien, de s'y faire assister par un représentant du personnel.

La décision de confirmation ou de modification de la rémunération du salarié doit être motivée et notifiée par écrit au salarié, ainsi qu'au représentant du personnel l'ayant assisté.

Au cas où le litige persisterait, la commission paritaire d'entreprise pourra être saisie.

Restructuration

Article 31.2

En vigueur étendu

Les OCL doivent avoir procédé à l'aménagement de la structure des rémunérations avant la fin de la période de transition définie à l'article 2 de la présente convention collective.

Afin de ne pas mettre en péril l'équilibre économique des OCL, les signataires de la présente CCN conviennent que l'ensemble des éléments de rémunération en vigueur dans les OCL avant la restructuration, quelles qu'en soient la nature et la dénomination, notamment tout ou partie de la PFA (à l'exception des heures supplémentaires et de leurs bonifications et majorations), peut être pris en compte pour constituer les nouveaux éléments de la rémunération en application des dispositions du présent chapitre.

S'agissant de la prime d'ancienneté acquise au titre de la CCN du 14 novembre 1983 dénoncée, les parties signataires conviennent que :

- le montant de la prime d'ancienneté, acquise par le salarié à la date à laquelle ladite CCN a cessé de produire ses effets, reste acquis, sous réserve des dispositions plus favorables de l'accord collectif d'entreprise en vigueur ;

- les OCL peuvent, dans un souci de simplification, supprimer la mention relative à la prime d'ancienneté acquise par le salarié au titre de la CCN du 14 novembre 1983 dénoncée, et en intégrer le montant dans d'autres éléments de la rémunération (salaire de base ou différentiel ou prime d'ancienneté acquise par le salarié au titre de la présente CCN). En aucun cas, une telle intégration du montant de la prime d'ancienneté acquise au titre de la CCN du 14 novembre 1983 ne pourra se traduire par une diminution de la rémunération du salarié.

A défaut d'accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 132-19 du code du travail conclu au sein de l'OCL, l'employeur peut mettre en oeuvre unilatéralement un nouveau mode de rémunération conforme à la présente CCN, sous réserve cependant, d'une part, du respect des dispositions afférentes à la modification des contrats de travail et, d'autre part, pour les entreprises ayant un délégué syndical, qu'ait été constatée la fin des négociations collectives par un procès-verbal.

Maintien des salaires totaux

Article 31.3

En vigueur étendu

En tout état de cause, à activité constante et à qualité d'exécution constante, la nouvelle structure de la rémunération ne doit pas conduire à réduire la rémunération des salariés.

Expression et réévaluation des rémunérations minimales annuelles garanties

Article 32

En vigueur étendu

Il est défini un point de la branche (« point CL ») dont la valeur est fixée à 6,52 euros bruts.

La valeur de ce point et la rémunération minimale garantie définie à l'article 27 sont négociées au minimum une fois par an en commission mixte nationale, instance paritaire prévue à l'article 8 de la présente convention.

Rémunération des travailleurs handicapés

Article 33

En vigueur étendu

Les salaires des travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) sont fixés selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les abattements de salaire éventuellement appliqués à ces travailleurs ne peuvent être supérieurs à ceux décidés par ladite commission.

Epargne salariale

Article 34

En vigueur étendu

En application des principes définis à l'article 26 du présent chapitre, dans le cadre de la politique salariale mise en place par chaque OCL, les parties signataires rappellent l'existence des dispositifs d'épargne salariale qui visent à associer tous les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et, au-delà, à la marche de l'entreprise. Les parties signataires rappellent que les OCL sont des organismes associatifs, mutualistes et sans but lucratif.

Ainsi, les parties signataires rappellent que, au-delà du dispositif obligatoire de la participation aux résultats de l'entreprise pour les OCL comptant au moins 50 salariés pendant une durée de 6 mois (l'effectif est calculé comme pour la mise en place d'un CE), des dispositifs facultatifs peuvent être mis en oeuvre.

L'intéressement des salariés lié aux résultats ou aux performances économiques de l'entreprise vise à permettre un partage des résultats et de l'accroissement de la valeur de l'entreprise sous la forme d'une distribution collective de primes. Les plans d'épargne entreprise et plans partenariaux d'épargne salariale volontaire ont pour objectif d'orienter l'épargne salariale à moyen et à long terme vers les entreprises. Ces plans peuvent recevoir les sommes issues de la participation et de l'intéressement acquises par les salariés. Il est rappelé qu'une partie des sommes collectées dans les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire éventuellement mis en place doit obligatoirement être affectée à l'acquisition de parts de fonds solidaires dont l'actif est partiellement investi dans des entreprises solidaires agréées.

Les parties signataires recommandent la mise en oeuvre de tous les dispositifs d'épargne salariale par le biais de la négociation collective entre les employeurs et les délégués syndicaux pour les OCL qui en sont pourvus.

Indemnité de déménagement

Article 35

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse d'une modification du lieu de travail du salarié au sein de l'OCL nécessitant un déménagement, à l'initiative de l'employeur et acceptée par le salarié, l'OCL octroie au salarié concerné une indemnité pour frais professionnels couvrant la totalité des frais de déménagement, dans la limite d'un plafond éventuellement défini par accord collectif d'entreprise, sur présentation d'un devis préalable à l'OCL, puis d'une facture justificative.

Chapitre VI : Embauche - Rupture du contrat

Recrutement

Article 36

En vigueur étendu

La direction fait connaître aux salariés ses besoins en personnel par tout moyen approprié et dans le respect des dispositions légales.

La priorité est accordée au recrutement interne, par promotion du personnel titularisé.

Lors d'un recrutement externe, à qualification égale, la priorité est accordée au personnel des OCL et autres organismes agricoles.

Les nouveaux embauchés par un OCL, salariés d'un autre OCL, conservent leur classification professionnelle, sous réserve qu'ils soient embauchés sur un poste équivalent.

Dès que l'emploi est pourvu, la direction en informe les salariés.

Embauche

Article 37

En vigueur étendu

L'embauche d'un salarié est matérialisée par la remise au candidat d'une lettre d'embauche ou par la signature d'un contrat de travail en 2 exemplaires dont un est remis à chaque partie signataire. Dans tous les cas, un contrat de travail écrit est remis par l'employeur au salarié, au plus tard au terme de la période d'essai.

Un dossier d'embauche comportant la présente CCN, la convention ou les accords collectifs d'entreprise, le règlement intérieur et les notes de services en vigueur est remis au nouvel embauché.

Le cas échéant, le parcours initial de formation prévu pour permettre au salarié de s'adapter à son poste lui est décrit.

Période d'essai

Article 38

En vigueur étendu

Les salariés nouvellement embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée sont soumis à une période d'essai dont la durée est la suivante :

- classes I à III : 1 mois ;
- classes IV, V, VI : 3 mois ;
- classes VII et VIII : 6 mois.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois par accord écrit des 2 parties.

Lorsque l'embauche en CDI fait suite à un CDD dans la même fonction, la durée de la période d'essai est réduite de la durée du CDD.

La période d'essai est une période de travail effectif reconnue dans l'ancienneté.

Durant cette période, le salarié peut bénéficier de l'appui d'un tuteur et d'une formation afin d'assurer son intégration dans l'entreprise.

Un entretien d'évaluation avec le tuteur éventuel a lieu au moins 1 fois avant le terme de l'essai.

Lorsque le salarié accède à une nouvelle fonction, il peut être prévu une période probatoire, d'une durée variable selon l'expérience antérieure dans cette fonction, au terme de laquelle le salarié est soit confirmé dans sa nouvelle fonction, soit réintégré dans sa fonction d'origine.

La durée de la période d'essai des salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée, ainsi que celle des travailleurs temporaires, est fixée par les dispositions légales en vigueur.

Clauses spécifiques du contrat de travail

Article 39

En vigueur étendu

Afin d'assurer la pérennité des activités des OCL, et dans le respect de la présente convention, il est fait référence aux clauses ci-après, sauf dispositions plus favorables des accords d'entreprise.

Clause de mobilité

Article 39.1

En vigueur étendu

Afin de concilier les évolutions de carrière et celles de l'activité de l'OCL, les salariés des OCL pourront être amenés à changer de lieu de travail, à la demande de l'employeur. En contrepartie, les accords d'entreprise ou, à défaut, les contrats de travail fixent les modalités d'application, notamment la prise en charge des frais inhérents à l'application de ladite clause, le délai de réflexion et d'application pour le salarié.

Le refus, par le salarié, de l'application de cette clause ne peut entraîner son licenciement, sauf motif économique.

Cette clause peut s'appliquer à tous les salariés de l'OCL. Elle doit être notifiée dans le contrat de travail pour être applicable.

Clause de confidentialité

Article 39.2

En vigueur étendu

Sauf nécessité de service ou obligation légale, le salarié s'interdit de faire état à quiconque et de manière quelconque des informations qu'il pourrait détenir du fait de l'exercice de son activité au sein de l'OCL qui l'emploi et des entreprises avec qui il est en relation.

Cette clause s'applique à l'ensemble du personnel et de plein droit, sans qu'il soit besoin de la notifier dans le contrat de travail.

Changement temporaire de catégorie

Article 40

En vigueur étendu

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification professionnelle conservent leur salaire et leur classification acquis.

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie supérieure ou à prendre certaines responsabilités dépassant leur qualification perçoivent le salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y sont employés.

Ces changements temporaires doivent être exceptionnels et justifiés et font l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Préavis suite à démission ou licenciement

Article 41

En vigueur étendu

Après la période d'essai, sauf accord entre les parties, il est dû un préavis de la durée suivante, quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail, à l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde :

- classes I à III : 1 mois pour une ancienneté strictement inférieure à 2 ans, et 2 mois pour une ancienneté de 2 ans et plus ;
- classes IV à VI : 3 mois ;
- classes VII et VIII : 4 mois.

Les salariés bénéficient de 2 heures par jour à titre d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi dont les modalités d'utilisation sont à définir soit par convention ou accord collectif d'entreprise, soit par accord entre les parties.

En cas d'inaptitude physique sans qu'il soit possible de procéder à un reclassement, cet article est sans objet.

Reclassement

Article 42

En vigueur étendu

Avant de prononcer tout licenciement pour inaptitude physique, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement interne existantes en collaboration avec la médecine du travail, le CHSCT et les DP.

Avant de prononcer tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement interne existantes en demandant l'avis du CE.

L'employeur doit proposer une formation appropriée au poste proposé.

Dans l'hypothèse d'un refus du salarié de la proposition de reclassement effectuée, le salarié conserve, dans tous les cas, son droit à indemnité de rupture.

Licenciement

Article 43

En vigueur étendu

En cas de licenciement, la procédure, les documents remis au salarié sont ceux définis par le code du travail.

Le montant des indemnités dues au salarié est fonction de la cause du licenciement et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Elles sont décrites dans le tableau suivant :

MOTIF DU LICENCIEMENT	MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE
Faute grave ou lourde	Pas d'indemnité
Autre faute et motif	1/10 de mois (+) par année de présence
personnel autre	plus
qu'inaptitude	1/15 de mois (+) par année de présence
physique	au-delà de 10 ans
Inaptitude physique	2/10 de mois (+) par année de présence
	plus
	2/15 de mois (+) par année de présence
	au-delà de 10 ans
Inaptitude physique	4/10 de mois (+) par année de présence
suite à maladie	plus
professionnelle ou à	4/15 de mois (+) par année de présence
accident professionnel	au-delà de 10 ans
Motif économique	2/10 de mois (+) par année de présence
	plus
	2/15 de mois (+) par année de présence
	au-delà de 10 ans
(+) On entend par " mois " le salaire moyen des	
12 derniers salaires mensuels bruts ou des 3 derniers salaires	
mensuels bruts, toute prime à caractère non mensuel étant	
proratisée. Le calcul le plus avantageux pour le salarié sera	
retenu.	

Chapitre VII : Durée du travail

A -Conditions générales

Durée conventionnelle du travail

Durée collective du travail

Article 44 44.1

En vigueur étendu

La durée collective du travail effectif est définie par accord collectif d'entreprise s'il existe ou, à défaut, par l'employeur.

Contrôle de la durée du travail

Article 44.2

En vigueur étendu

a) Pour les salariés dits sédentaires

Sont visés par le présent paragraphe les salariés dits sédentaires, à l'exclusion des cadres visés aux articles 53 et 55 de la présente CCN.

Les OCL doivent, en application des dispositions légales et réglementaires sur le contrôle de la durée du travail, soit afficher pour chaque jour de la semaine les heures de travail à effectuer, soit enregistrer, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié ou les heures de début et de fin de chaque période de travail.

L'employeur peut confier la responsabilité de l'enregistrement mentionné ci-dessus à chaque salarié.

b) Pour les salariés non cadres dits itinérants

Sont notamment visés par le présent paragraphe les salariés qui travaillent dans les exploitations.

Le caractère itinérant de leur activité et l'éloignement de l'exécution de la prestation par rapport aux locaux de l'entreprise ne permettant pas à l'employeur ou à son représentant de contrôler leur présence, les conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent définir des durées de travail forfaitaires sur la

base desquelles la rémunération est calculée, conformément à l'article 44.3 de la présente convention et en application des dispositions de l'article L. 713-20 du code rural et de l'article 5 du décret du 28 septembre 1995 modifié par le décret du 29 janvier 2001.

Les parties signataires conviennent, dans le respect de la réglementation en vigueur et dans l'intérêt réciproque des OCL et des salariés non cadres dits itinérants ayant recours aux durées forfaitaires, de déléguer à ceux-ci :

- l'organisation de leur travail, la définition de leurs priorités d'action en lien avec l'éleveur dans le respect des orientations de l'entreprise, et l'adaptation du temps à consacrer aux différentes tâches en fonction de ces priorités, des circonstances et du temps disponible ;

- le respect et le contrôle de leur temps de travail moyen au regard des temps forfaitaires définis.

Cette liberté d'organisation du travail permet aux salariés d'interrompre leur activité en cours de journée, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Méthode de mise en oeuvre du temps de travail forfaitaire

Article 44.3

En vigueur étendu

Une méthode d'objectivation du temps de travail pour les salariés dont le temps de travail est défini forfaitairement doit être adoptée paritairement dans chaque entreprise qui souhaite recourir au forfait.

Cette méthode doit permettre de définir, par fonction, le temps de travail forfaitaire nécessaire pour accomplir les différentes missions (par exemple : traite, appui technique, appui spécialisé, travail administratif ..).

L'accord collectif d'entreprise doit couvrir, avec la méthode retenue, l'ensemble des temps de travaux des salariés (par exemple :

les temps administratifs peuvent être identifiés séparément ou inclus dans un forfait plus vaste comme l'appui technique).

L'accord collectif d'entreprise doit, en outre, préciser s'il est tenu compte de la taille des élevages dans l'estimation du forfait.

Ce temps de travail forfaitaire est une estimation définie localement pour tenir compte des fluctuations dues aux différentes saisons, aux différents élevages et aux variations individuelles. Pour certaines activités, il est possible de définir des durées forfaitaires différentes d'une saison à l'autre.

A ces différents temps de travail forfaitaires ou temps moyens s'ajouteront les heures correspondant ou assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail effectif, telles que, par exemple : les heures effectives de délégation des représentants du personnel, de réunions de travail, d'animation de formation, de tutorat, de formation et information à l'initiative de l'employeur.

Repos hebdomadaire et jours fériés

Article 45

En vigueur étendu

En principe, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives, dont le dimanche.

Cependant, sous réserve des dispositions de l'article L. 714-2 du code rural, des accords collectifs d'entreprise pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou, à défaut, les employeurs peuvent définir les règles et les modalités de dérogation à ce principe, en application des dispositions de l'article L. 714-1 du code rural, notamment pour les agents qui effectuent deux pesées par jour.

Les jours fériés sont ceux définis par l'article L. 222-1 du code du travail. Le 1er Mai est jour férié et chômé dans les conditions fixées par les articles L. 222-5, L. 222-6 et L. 222-7 du code du travail.

Repos quotidien

Article 46

En vigueur étendu

La durée du repos quotidien est au minimum égale à celle fixée par les dispositions légales.

Toutefois, pour les agents effectuant consécutivement les contrôles de la traite du soir et de celle du lendemain, la durée du repos quotidien peut être réduite dans les conditions légales, sans être inférieure à 9 heures consécutives.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficient :

- à l'occasion d'un jour férié correspondant à un jour ouvré, d'un repos de 24 heures consécutives comprenant tout ou partie du jour férié ;

- de la garantie d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives incluant le dimanche sans possibilité de dérogation prévue à l'article 45.

Travaux exceptionnels

Article 47

En vigueur étendu

Les travaux exceptionnels du dimanche et des jours fériés (foires, comices, expositions, portes ouvertes, etc.) effectués à la demande de l'employeur donnent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement fixé par accord collectif d'entreprise et, pour le 1er Mai, conformément aux lois et règlements en vigueur.

B -Aménagement du temps de travail

Modulation de la durée du travail

Article 48 48.1

En vigueur étendu

Objet

D'une part, dans la perspective du développement ou du maintien de l'emploi en lien avec une amélioration du service aux élèves et, d'autre part, en raison des variations saisonnières et conjoncturelles d'activité, les parties signataires ont convenu de donner la possibilité aux OCL de mettre en place une modulation de la durée du travail en application de l'article L. 713-14 du code rural, par convention ou accord collectif d'entreprise.

L'organisation du travail découlant de la modulation de la durée du travail sera effectuée dans l'intérêt commun de tous, élèves, OCL et salariés concernés et facilitera, dans la mesure du possible, l'accès du personnel à un temps librement choisi, par une adaptation de la charge de travail aux variations d'activité.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année dans le cadre des présentes dispositions conventionnelles.

Le contenu de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 713-16 du code rural et du présent article.

Champ d'application

Article 48.2

En vigueur étendu

a) Entreprises concernées

Les présentes dispositions sont applicables aux OCL dont la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée collectivement à 35 heures au plus et, en tout état de cause, à un maximum de 1 600 heures annuelles.

b) Salariés concernés

La modulation de la durée du travail peut s'appliquer à l'ensemble du personnel des OCL travaillant sur la base de la durée collective du travail, ou à des services, équipes ou catégories de salariés déterminés dont certaines attributions ont un caractère saisonnier ou sont soumises à des aléas conjoncturels.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ainsi que les travailleurs temporaires soumis à l'horaire collectif de travail pourront être concernés par la modulation de la durée du travail.

Durée du travail

Article 48.3

En vigueur étendu

a) La durée hebdomadaire moyenne de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail, dans le cadre de la modulation, est au plus de 35 heures, dans la limite d'un plafond de 1 600 heures sur l'année.

La modulation, permettant une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, peut être établie sur l'année civile, sur une période quelconque de 365 jours ou sur une partie de l'année.

Le calcul de la durée du travail sur l'année est effectué sur la base de la durée légale du travail, ou de la durée collective si elle est inférieure, diminuée des jours de congés et des jours fériés légaux.

En application de l'article 44 de la présente convention pour le personnel travaillant dans les exploitations, la durée du travail peut être calculée à l'aide des temps de travail forfaitaires négociés par les partenaires sociaux d'entreprise.

b) Variation de la durée du travail

Les heures effectuées au-dessus et au-dessous de l'horaire hebdomadaire moyen de référence fixé conventionnellement se compensent arithmétiquement.

La durée maximale hebdomadaire du travail est fixée à 45 heures, dans la limite de 4 semaines par période de référence.

La durée maximale hebdomadaire moyenne est de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures.

Aucune limite minimale n'est prévue permettant aux salariés de bénéficier, en période de basse activité, d'une ou plusieurs semaines de repos.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne du travail, dans le cadre de la convention ou de l'accord collectif de modulation, n'étant pas des heures supplémentaires, n'ouvrent droit ni aux bonifications et majorations pour heures supplémentaires ni au repos compensateur de droit commun et ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

c) Programme indicatif de la répartition de la durée du travail<RL La répartition de la durée du travail, établie par service ou par fonction, fait l'objet d'un programme indicatif, fixé par convention ou accord collectif d'entreprise, dans les conditions fixées par l'article L. 713-16 du code rural.

d) Décompte des heures de travail

En cours d'année :

Les heures de travail qui pourraient être effectuées à titre exceptionnel au-delà de la limite supérieure de 45 heures sont des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à attribution des bonifications, majorations ou repos compensateur de remplacement, au repos compensateur de droit commun et sont imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans les conditions légales en vigueur. Dans le souci de favoriser l'emploi, les compensations seront accordées préférentiellement sous la forme de repos de remplacement.

Bilan annuel :

A la fin de la période de référence, le décompte des heures travaillées doit être effectué par salarié.

Si la durée de travail excède la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures et, en tout état de cause, 1 600 heures sur l'année, ces heures excédentaires sont des heures supplémentaires.

Celles-ci donnent lieu à bonification, à majoration de salaire ou à repos compensateur de remplacement, au repos compensateur obligatoire, et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans les conditions légales.

Si la durée de travail effectif est inférieure à la durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures, ou à la durée fixée par l'accord d'entreprise, le sort de la rémunération des heures non effectuées est fixé par l'accord

collectif d'entreprise, en tenant compte du fait que le salarié a effectué ou non l'intégralité de la période de référence.

Cependant, les heures rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquelles les salariés ont droit en application des dispositions conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou l'accident ne peuvent faire l'objet de récupération. En absence d'accord collectif d'entreprise, les heures non effectuées doivent être rémunérées par l'entreprise.

Salariés n'ayant pas accompli l'intégralité de la période de référence :

L'accord collectif doit préciser le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation ainsi que de ceux dont le contrat de travail serait rompu au cours de cette même période.

Rémunération

Article 48.4

En vigueur étendu

Afin d'éviter une variation de rémunération suivant les périodes de haute et de basse activité, la rémunération mensuelle est lissée sur la période de référence retenue, indépendamment du nombre de jours et d'heures travaillées dans le mois.

Article 49.4

En vigueur étendu

Lorsque le forfait inclut des heures effectuées excédant la durée légale du travail, les salariés concernés doivent percevoir une rémunération au moins égale au minimum conventionnel correspondant à leur fonction à laquelle s'ajoutent les bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse d'un forfait annuel fixé à 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de ces 1 600 heures sont des heures supplémentaires ouvrant droit aux bonifications et majorations légales et au repos compensateur.

Conditions de recours au chômage partiel

Article 48.5

En vigueur étendu

Les OCL pourront recourir à la procédure de chômage partiel conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, s'ils constatent :

- en cours de période de modulation, une baisse d'activité entraînant un non-respect du programme d'activité ou une suspension de l'accord de modulation ;
- en fin de période de référence, un solde négatif d'heures de travail en raison de périodes d'activité insuffisantes et identifiables.

Les OCL doivent déclarer dès que possible à l'administration compétente les manques d'activité susceptibles de justifier l'attribution du chômage partiel.

Modalités de recours au travail temporaire

Article 48.6

En vigueur étendu

Les OCL ne pourront recourir aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dans les cas de remplacement d'un salarié, d'accroissement temporaire de l'activité et d'emploi à caractère saisonnier.

Les travailleurs temporaires bénéficieront des mêmes conditions d'horaire que les salariés de l'entreprise dès lors qu'ils occuperont des emplois équivalents et que la durée du contrat dans l'entreprise sera d'au moins 6 mois.

Forfait annuel en heures pour le personnel itinérant non cadre

Catégories de salariés concernés

Article 49 49.1

En vigueur étendu

Sont concernés par les dispositions du présent article relatives au forfait en heures sur une base annuelle les salariés non cadres itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Tel est le cas, en particulier, des conseillers techniques d'élevage classés au niveau IV et des conseillers techniques spécialisés d'élevage classés au niveau V de la grille de classification et, plus généralement, des salariés dont l'essentiel de l'activité s'exerce dans les exploitations des adhérents de l'OCL répondant aux conditions posées dans le présent paragraphe.

Pour ces salariés, les entreprises pourront avoir recours aux forfaits en heures sur une base annuelle dans les conditions définies ci-après.

Modalités et caractéristiques des conventions de forfait

Article 49.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la base de laquelle le forfait est convenu est calculée sur l'année, la durée hebdomadaire de travail pouvant varier d'une semaine sur l'autre en fonction de l'organisation de leur emploi du temps par les salariés concernés.

Les OCL doivent conclure avec chaque salarié concerné une convention individuelle de forfait.

Durée travaillée

Article 49.3

En vigueur étendu

La durée forfaitaire annuelle de travail doit se traduire ou s'être traduite par une réduction du temps de travail du salarié concerné par rapport à la durée qu'il effectuait avant la réduction du temps de travail dans l'OCL.

La durée du travail des salariés assujettis à une convention de forfait ne peut excéder :

- 10 heures par journée travaillée ;
- 45 heures par semaine travaillée et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les salariés assujettis à une convention de forfait bénéficient :

- du repos quotidien dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur ;
- d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Les horaires du travail peuvent être répartis sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Si l'organisation du travail le permet, l'OCL et le salarié concernés favoriseront la prise d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

En raison des conditions d'exercice de leur activité par les salariés concernés par ces conventions de forfait rendant impossible tout contrôle par l'employeur de leur temps de travail, ces salariés se voient appliquer les dispositions de l'article 44.2 b de la présente convention s'ils répondent aux conditions qui y sont définies, ou enregistrent eux-mêmes, de façon quotidienne, le nombre d'heures de travail effectuées ou les heures de début et de fin de chaque période, à l'aide des documents mis à disposition par l'employeur.

C -Clauses relatives au travail à temps partiel

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 25 mai 2005 BO conventions collectives 2005-27 étendu par arrêté du 28 octobre 2005 JORF 15 novembre 2005.

En application des dispositions légales, sont considérés comme salariés à temps partiel ceux dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application de la durée légale (151,67 heures) ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail *(1 600 heures)* (1) ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure. Arrêté du 28 octobre 2005 : (1) Avenant étendu à l'exclusion des termes : "(1 600 heures)" figurant au troisième tiret du paragraphe C (clauses relatives au travail à temps partiel) de l'article 3 de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004, tel que modifié par le présent avenant.

Dispositions communes

Egalité des droits et protection des salariés à temps partiel

Article 50 50.1

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques, c'est-à-dire des adaptations pour des avantages donnés, prévues par les accords collectifs de branche ou d'entreprise.

Ce principe d'égalité des droits concerne en particulier : la classification et la qualification, l'ancienneté, la formation professionnelle, la promotion professionnelle et l'évolution de carrière, la représentation du personnel et les droits syndicaux, la protection sociale, les repos hebdomadaires et les congés payés.

En matière de rémunération, sous réserve des dispositions plus favorables contenues dans les paragraphes suivants, la rémunération des salariés à temps partiel est fixée proportionnellement à celle des salariés à temps complet occupant un poste équivalent dans l'entreprise avec la même qualification, compte tenu de leur durée du travail, de leur qualification et de leur ancienneté.

En matière de protection sociale, dans toute la mesure possible, les employeurs veilleront à assurer à tous les salariés à temps partiel une durée du travail leur ouvrant droit à l'ensemble des prestations en nature et en espèces du régime de protection sociale.

Interruption quotidienne d'activité

Article 50.2

En vigueur étendu

En raison de la nature même de l'activité des agents de pesées et des secrétaires d'élevage, en application des dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les horaires de travail de ces catégories de personnel peuvent comporter au cours d'une même journée une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

L'amplitude de l'interruption d'activité est fonction, pour les salariés effectuant des pesées, de l'horaire et de la durée des traites dans les différents élevages. En aucun cas, l'amplitude séparant la fin de la séquence d'activité du matin de la reprise d'activité du soir ne peut excéder 12 heures, sous réserve de respecter les dispositions légales relatives au repos quotidien et les dispositions de l'article 46 de la présente CCN.

En contrepartie de la dérogation aux dispositions légales relatives à l'interruption d'activité de 2 heures, les salariés concernés bénéficient du maintien de leur rémunération lors d'un arrêt maladie, accident du travail ou maladie professionnelle dans les conditions prévues à l'article 59, y compris s'ils ne remplissent pas les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces requises par le code de la sécurité sociale.

Travail à temps partiel mensuel ou hebdomadaire : heures complémentaires

Article 51

En vigueur étendu

Les OCL peuvent prévoir la possibilité, dans les contrats de travail des salariés à temps partiel sur une base hebdomadaire ou mensuelle, de recourir à des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail fixée dans le contrat.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée au niveau de la durée du travail légale ou conventionnelle.

Le refus, par un salarié, d'exécuter des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même du refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires dans les limites contractuelles prévues, lorsque le salarié en est informé moins de 7 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle et dans la limite du tiers donnent lieu à un paiement majoré de 25 %.

Modulation du travail à temps partiel

Article 52.1

En vigueur étendu

Objet

Le présent article a pour objet la mise en place d'une modulation de la durée du travail des salariés à temps partiel, en application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, permettant la variation de la durée du travail sur l'année à condition que, sur cette même période, celle-ci n'excède pas en moyenne la durée de travail de référence stipulée au contrat de travail.

Champ d'application

Article 52.2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent :

- aux agents de pesées ;
- aux secrétaires d'élevage ;
- aux techniciens d'élevage ;
- aux secrétaires techniques,

dont l'activité est liée aux rythmes biologiques animaux et végétaux.

Durée du travail

Article 52.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 art. 4 BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 16 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

a) Amplitude de la durée du travail

Conformément aux dispositions légales, l'écart entre la limite supérieure et la limite inférieure de la durée du travail des salariés concernés ne peut excéder le tiers de la durée stipulée au contrat de travail, sans pouvoir être portée au niveau de la durée légale fixée à 35 heures ou à celui de la durée conventionnelle d'entreprise si celle-ci est inférieure.

Ainsi, l'amplitude de la durée du travail pourra atteindre :

- semaine ou mois en période haute : durée contractuelle plus un tiers ;
- semaine ou mois en période basse : durée contractuelle moins un tiers.

Les interruptions quotidiennes d'activité sont régies par les dispositions de l'article 50-2 précité.

Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier sont fixées pour chaque salarié dans un avenant à son contrat de travail dans le respect des dispositions du présent article.

b) Durée minimale quotidienne de travail

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés correspond à la durée forfaitaire d'une opération de contrôle lors d'une pesée dont la durée est fixée par accord ou convention collective d'entreprise ou, à défaut, par le contrat de travail.

c) Modalités et délais de notification des horaires au salarié

L'employeur remet à chaque salarié un planning mensuel lui indiquant ses horaires de travail, au plus tard 7 jours avant le début du mois pour lequel il est établi.

Tout salarié doit être prévenu de la modification de ses horaires de travail dans un délai d'au moins 7 jours avant la modification.

d) Modalités de décompte de la durée du travail

Les horaires de travail journaliers des salariés sont enregistrés par l'employeur, un compte individuel de compensation annuel étant instauré pour chaque salarié concerné par la modulation.

Le décompte du temps de travail est assuré par un dispositif fiable.

Rémunération

Article 52.4

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle du salarié peut être lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence stipulée à son contrat de travail.

D -Durée du travail applicable aux cadres

Article

En vigueur étendu

La spécificité du personnel cadre impose un aménagement de leur temps de travail visant à adapter les règles de droit commun applicables aux autres catégories de salariés et prenant en compte, tant leur indépendance dans l'organisation de leur temps de travail que les contraintes liées à la nature de leur activité.

Les cadres ne constituant pas une catégorie homogène, les parties signataires ont convenu de distinguer plusieurs catégories en application des dispositions légales en vigueur.

Cadres dirigeants

Article 53

En vigueur étendu

Constituent des cadres dirigeants ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'OCL.

Sont concernés les cadres ayant un mandat de direction hors classes impliquant une totale latitude et exerçant ainsi les prérogatives de l'employeur dans leur domaine d'activité sans avoir à solliciter des autorisations préalables.

Ces cadres sont exclus des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant la durée du travail.

Cadres dits intégrés

Article 54

En vigueur étendu

Constituent des cadres dits intégrés ceux ayant la qualité de cadres au sens des dispositions de l'article 25 de la présente CCN et occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée.

Sont concernés les cadres dont l'essentiel de l'activité est effectué dans les locaux de l'entreprise, occupés selon l'horaire collectif de leur service et dont la durée du travail peut être déterminée a priori et contrôlable. Il s'agit de cadres classés dans les classes VII et VIII de la grille de classification de la présente CCN.

Ces cadres sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail, ainsi qu'aux dispositions des sections A, B et C du présent chapitre dans les mêmes conditions que les salariés non cadres.

Cadres dits autonomes

Article 55

En vigueur étendu

En application des dispositions légales, constituent des cadres dits autonomes ou intermédiaires ceux ayant la qualité de cadre au sens des dispositions de l'article 25 de la présente CCN et qui ne sont ni des cadres dirigeants ni des cadres dits intégrés aux sens des articles précédents. Il s'agit de cadres classés aux niveaux VII et VIII de la grille de classification de la présente CCN dont l'essentiel de l'activité s'exerce à l'extérieur de l'entreprise. Ils bénéficient d'une liberté d'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement de leur service ou équipe, de telle sorte que leurs horaires de travail ne peuvent être déterminés a priori.

Pour les cadres autonomes qui ont bénéficié d'une réduction de leur temps de travail, les entreprises pourront avoir recours aux forfaits en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ou aux forfaits en jours sur une base annuelle.

Forfaits en heures

Article 55.1

En vigueur étendu

a) Caractéristiques des conventions de forfait

La durée forfaitaire hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail doit se traduire ou s'être traduite par une réduction du temps de travail du cadre concerné par rapport à la durée qu'il effectuait avant la réduction du temps de travail dans l'OCL.

S'agissant des conventions de forfait en heures sur l'année, conformément aux dispositions légales, la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la base de laquelle le forfait est convenu est calculée sur l'année, la durée hebdomadaire de travail pouvant varier d'une semaine sur l'autre en fonction de l'organisation de leur emploi du temps par les cadres concernés.

Les OCL doivent conclure avec chaque cadre concerné une convention individuelle de forfait sur les bases définies par le présent article.

b) Durée du travail

La durée du travail des cadres assujettis à une convention de forfait ne peut excéder :

- 10 heures par journée travaillée ;
- 45 heures par semaine travaillée et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les cadres assujettis à une convention de forfait bénéficient :

- du repos quotidien dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur ;
- d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Les horaires du travail peuvent être répartis sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Si l'organisation du travail le permet, l'OCL et le cadre concerné favoriseront la prise d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

En raison des conditions d'exercice de leur activité par les cadres concernés par ces conventions de forfait rendant impossible tout contrôle par l'employeur de leur temps de travail, ces cadres enregistrent eux-mêmes, de façon quotidienne, le nombre d'heures de travail effectué ou les heures de début et de fin de chaque période, à l'aide des documents mis à disposition par l'employeur.

c) Rémunération

Lorsque le forfait inclut des heures effectuées excédant la durée légale du travail, le cadre concerné doit percevoir une rémunération au moins égale au minimum conventionnel correspondant à sa fonction à laquelle s'ajoutent les bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse d'un forfait annuel fixé à 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de ces 1 600 heures sont des heures supplémentaires ouvrant droit aux bonifications et majorations légales et au repos compensateur.

Forfaits en jours sur une base annuelle

Article 55.2

En vigueur étendu

a) Cadres autonomes concernés

Ce sont les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les cadres concernés sont les cadres qui disposent, de par leur contrat de travail, d'une large délégation de pouvoir de la part de la direction dans un domaine technique ou opérationnel, encadrant un ou plusieurs services impliquant une large autonomie dans l'exécution de leur mission. Il est impossible à l'employeur de contrôler le temps de travail de ces cadres autonomes.

Il s'agit de certains cadres classés au niveau VII et répondant aux conditions précitées, tels que les animateurs d'équipe, et des cadres classés au niveau VIII de la grille de classification, ainsi que les cadres hors grille.

Pour les entreprises concluant une convention ou un accord collectif sur le sujet, la convention ou l'accord collectif mettant en place le forfait en jours doit comporter une étude, salarié par salarié, permettant d'identifier ceux qui sont réellement autonomes selon des critères définis par les partenaires sociaux. L'accord ou la convention, quand il existe, doit comporter la liste des cadres considérés comme autonomes et/ou intégrés, ainsi que l'analyse des conditions de travail de chaque poste et chaque fonction.

b) Durée du travail

Le forfait annuel des cadres visés par le présent article est fixé au maximum à 217 jours.

La durée du travail annuelle de chaque cadre concerné doit être fixée par une convention individuelle de forfait en jours sur les bases définies par le présent article.

Les cadres assujettis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient :

- du repos quotidien dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur ;
- d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Pour les cadres assujettis à ces conventions de forfait, les employeurs devront s'assurer du respect des durées légales minimales de repos précitées et demander aux cadres d'organiser leur emploi du temps en conséquence.

Contrôle et suivi du temps de travail

Pour les entreprises concluant une convention ou un accord collectif sur le sujet, chaque convention ou accord collectif d'entreprise devra préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et des journées et demi-journées de repos. La convention ou l'accord collectif d'entreprise détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. La convention ou l'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps.

Les autres entreprises délèguent aux cadres concernés la comptabilisation de leurs journées et demi-journées travaillées et de leurs journées et demi-journées de repos. Ces entreprises contrôlent l'application de ces conventions de forfait, l'amplitude de leurs journées d'activité en application des dispositions de l'article 55.2 b et suivent l'organisation du travail des cadres concernés et de la charge de travail qui en résulte.

Les modalités fixées aux deux paragraphes précités ont pour objectif d'assurer le respect du nombre de jours travaillés, dans le cadre du forfait défini, tout en laissant à ceux-ci la plus grande liberté en terme d'organisation de travail et de choix des moyens d'accomplissement de leurs missions.

Les chefs d'entreprise veillent à ce que ces forfaits en jours soient compatibles avec la charge de travail des cadres assujettis à ces conventions.

Chapitre VIII : Congés et absences

Congés annuels

Article 56

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient des congés annuels dans les conditions légales en vigueur.

Il leur est accordé 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence, sous réserve de la législation applicable aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée et aux travailleurs temporaires.

Sous réserve qu'elles ne résultent pas d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, ou des usages, les périodes de prise des congés et les dates de congés annuels sont fixées par l'employeur, après avis du comité d'entreprise (période des congés) et des délégués du personnel (dates des congés), et compte tenu des impératifs organisationnels et techniques (liaison avec les centres régionaux informatiques par exemple).

Les dates des congés retenues sont connues des salariés au moins quatre mois avant le début des congés.

Les congés d'été peuvent durer 4 semaines consécutives.

Emploi du personnel non bénéficiaire de congés payés

Article 57

En vigueur étendu

Les salariés travaillant dans un organisme cessant normalement ses activités pendant la période de congés et qui, pour une partie ou la totalité du congé annuel, n'auraient droit à aucune indemnité, pourront être employés et payés par l'organisme pendant la période de congés après accord entre les parties.

Congés pour événements familiaux et changement de domicile

Article 58

En vigueur étendu

Des congés spéciaux rémunérés seront accordés dans les circonstances suivantes. Ils doivent être pris dans un délai raisonnable autour de l'événement générateur :

- mariage de l'intéressé titulaire : 1 semaine ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours au père ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès du partenaire d'un PACS : 2 jours ;
- décès d'un parent ou beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un petit-enfant : 2 jours ;
- changement de domicile nécessité par un changement de lieu de travail et nécessitant un transport de mobilier : 2 jours.

Pour obtenir une autorisation exceptionnelle d'absence, le salarié doit fournir, sur demande de l'employeur, une pièce justificative de l'événement ouvrant droit au congé.

Ces congés sont rémunérés et considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Maladies et accidents

Article 59

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 art. 5 BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 16 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

a) En cas de maladie ou d'accident, sauf cas de force majeure, le salarié doit en aviser l'employeur dans les 24 heures et faire

parvenir dans les 48 heures à partir de la suspension du contrat de

travail un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption.

b) En cas d'accident ou de maladie attesté par certificat médical, l'employé blessé ou malade perçoit la plus avantageuse de ces indemnités :

- une indemnité équivalente au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières perçues, quel que soit l'organisme par lequel elles sont servies, pendant 90 jours calendaires ;

- s'il remplit les conditions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, l'indemnité prévue par ledit accord, déduction faite des indemnités journalières.

Compte épargne-temps

Article 60

En vigueur étendu

Une convention ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir la possibilité de création d'un compte épargne-temps au profit des salariés, dont l'objet est de permettre à ceux qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Les modalités d'alimentation et d'utilisation du CET sont décrites par accord collectif d'entreprise précisant notamment les conséquences de la renonciation à l'utilisation du CET et les cas de déblocage automatique.

Chapitre IX : Formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue constitue le moyen privilégié pour concourir au perfectionnement et à la promotion de tous les salariés en leur ouvrant la possibilité d'acquérir un savoir élargi, tant pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle des salariés engagés dans la vie active.

Le développement de la formation professionnelle continue constitue un élément de gestion économique et social indispensable au maintien et au renforcement du secteur du contrôle laitier. La formation professionnelle continue est stratégique pour les OCL, confrontés aux évolutions des techniques d'élevages et à la nécessité d'optimiser la relation de conseil.

La formation doit assurer la convergence des besoins économiques des OCL et l'accomplissement des aspirations individuelles.

Les employeurs et les salariés y consacrent une attention prioritaire.

Ils étudieront notamment les besoins de formation des salariés handicapés et définiront les parcours les mieux adaptés pour conforter leur insertion dans l'OCL.

En application de la loi quinquennale n° 3961313 du 20 décembre 1993 et du décret n° 94 936 du 28 octobre 1994, et notamment de l'article R. 964-1-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de désigner comme organisme paritaire collecteur agréé l'OPCA 2, organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles, créé par accord du 5 décembre 1994 entre la confédération française de la coopération agricole et les organisations syndicales représentatives de salariés

La formation professionnelle initiale.

Article 61

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 art. 6 BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 16 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

Les parties signataires considèrent que la formation des nouveaux embauchés et son adéquation aux postes offerts sont déterminantes pour leur intégration professionnelle.

Dès lors, les OCL décident de porter une attention toute particulière aux conditions de leur accueil et de leur insertion dans les entreprises, dans le respect des conditions légales et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives à l'insertion en alternance, en particulier la réglementation relative à l'apprentissage.

Ainsi, plusieurs axes sont poursuivis :

- faire connaître aux nouveaux embauchés la vie de l'entreprise en les guidant et en les accueillant par toute voie appropriée : visite de l'entreprise, remise d'un livret d'accueil contenant des informations sur l'organisation de l'entreprise, son activité et ses métiers... ;
- développer leur information sur leurs possibilités de formation ;
- assurer des liaisons entre l'entreprise et le centre de formation professionnelle ;
- faciliter, dans la mesure du possible, au-delà de la formation initiale, les actions de formation de qualification ou d'adaptation à l'emploi ;
- assurer une formation pratique et appropriée en matière de sécurité conformément à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Les parties signataires soulignent le rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage qui, tout en continuant à exercer son activité professionnelle, doit disposer du temps nécessaire pour s'attacher à accueillir, aider, informer, guider les nouveaux embauchés pendant l'exécution de leur contrat de travail dans l'entreprise.

La formation continue.

Article 62

En vigueur étendu

Chaque employeur est tenu de définir un plan de formation visant, suivant les situations, à adapter les salariés à l'évolution de leur emploi, à accroître les compétences des salariés, leurs performances et leurs capacités individuelles, à développer les qualifications leur permettant de s'adapter aux évolutions des besoins des élèves et de l'offre de service qui leur est proposée par l'OCL.

L'entreprise consacre à la formation professionnelle continue un budget (coûts salariaux, frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement) représentant au moins 2 % de la masse salariale totale de l'année en cours.

Le plan de formation défini par l'OCL en lien avec les représentants du personnel, s'ils existent, doit permettre à chaque salarié de définir un parcours d'accroissement de compétences le plus individualisé possible.

Les modalités de la formation doivent être adaptées aux besoins et peuvent, à cet effet, prendre toute forme utile (sessions, groupe d'échanges, tutorat, auto-formation).

Le salarié perçoit son salaire habituel pour ces journées ainsi que le remboursement des frais y afférents.

Certificat de qualification professionnelle.

Article 63

En vigueur étendu

Pour répondre à des besoins de qualification spécifiques aux métiers des OCL et offrir aux salariés un dispositif de reconnaissance professionnelle nationale de leur qualification, la commission paritaire pour l'emploi et la formation peut être amenée à définir des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Chaque CQP est défini par un cahier des charges qui précise le métier concerné, les compétences requises, le parcours de formation, en centre et dans l'entreprise, et les modalités d'évaluation et de délivrance du CQP.

Ce cahier des charges constitue un cadre de référence national qui peut faire l'objet d'adaptations pour répondre aux réalités locales des OCL.

Lorsque le CQP vise à offrir une qualification professionnelle à des jeunes embauchés qui suivent une formation en alternance dans le cadre notamment des contrats de qualification, ceux-ci accèdent à l'issue de leur période de formation et après délivrance du CQP, au niveau II de la classification.

La taxe d'apprentissage due par les OCL, déduction faite des dépenses directes de formation, est versée préférentiellement aux centres de formation professionnelle préparant à ces CQP.

Chapitre X : Hygiène et protection

Médecine du travail

Article 64

En vigueur étendu

Tous les OCL adhèrent à un service de médecine du travail pour l'ensemble du personnel dans les conditions légales en vigueur.

Les salariés doivent obligatoirement se soumettre à la visite d'embauche et à toutes les visites médicales prévues par la réglementation en vigueur.

Protection et sécurité des salariés

Article 65

En vigueur étendu

Les employeurs et les salariés doivent appliquer les dispositions des lois et règlements en vigueur sur l'hygiène, la sécurité et la protection des salariés.

Les consignes de sécurité sont remises par écrit au salarié.

Chapitre XI : Retraite et prévoyance

Régime de prévoyance

Article 66

En vigueur étendu

Dès l'embauche, tout le personnel des OCL assujettis à la présente convention collective bénéficie d'un régime de prévoyance complémentaire du régime des assurances sociales agricoles couvrant les risques décès, invalidité, incapacité de travail, maladie, et maternité.

Départ à la retraite

Article 67

En vigueur étendu

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à un dixième du salaire mensuel par année de présence. Le salaire mensuel correspond au 1/12 de la somme des 12 derniers salaires mensuels bruts.

Mise à la retraite

Article 68

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 art. 7 BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 16 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt, pour les OCL et pour leurs salariés, de permettre aux salariés de prolonger leur activité professionnelle. Ils entendent en conséquence :

- permettre aux salariés, dans un contexte de réduction d'activité, de disposer des moyens nécessaires pour exercer dans les meilleures conditions possibles leur fin de carrière (formation, rythme de travail adapté ..) ;
- faciliter l'insertion de nouveaux salariés à l'occasion du départ en retraite des salariés les plus âgés (contrat de professionnalisation, tutorat ..) ;

- se donner les outils de prévision permettant une gestion pluriannuelle des emplois (identification des emplois actuels, vision prospective des emplois futurs et des compétences à développer, analyse des pyramides des âges,...).

A cet effet, les OCL devront respecter les dispositions suivantes :

68.1. - Age de mise à la retraite

Les parties signataires s'accordent pour décider que l'âge à partir duquel il est possible de procéder à la mise à la retraite des salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein est fixé, par dérogation à l'article 10 de la loi du 21 août 2003, à 60 ans. Il est rappelé que la mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié, dans les conditions susvisées.

Cette dérogation est décidée pour une durée de 3 années comptées à partir de sa date d'entrée en application.

La date d'application de cette dérogation est fixée au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Des contreparties à cette dérogation sont accordées dans les OCL mettant en oeuvre ces dérogations, dans l'année où elles sont mises en oeuvre.

68.2. - Contreparties en terme de formation

Les contreparties en terme de formation à cette dérogation sont les suivantes :

- s'engager à ce que tout salarié âgé ait un accès à la formation continue renforcé par rapport à tout autre salarié de l'entreprise exerçant les mêmes fonctions. A cet effet, l'OCL consacre une contribution complémentaire de 0,2 % aux 2 % de la masse salariale prévus à l'article 62 de la présente CCN. Ces sommes sont consacrées aux actions de formation facilitant l'exercice de leur fin de carrière aux salariés âgés. Ce complément à la contribution à la formation des salariés s'appréciera sur la moyenne des 3 dernières années, année en cours comprise ;

- faire bénéficier tout salarié âgé d'un entretien individuel annuel de formation pour examiner ses propres besoins en fonction de l'évolution des outils et méthodes de travail mis en oeuvre dans l'entreprise ;

- créer au niveau de la branche un " observatoire prospectif des métiers et des qualifications " chargé de conduire une veille sur les besoins en matière de qualification ;

- faciliter le passage à temps partiel pour tout salarié âgé qui le souhaite ;

- présenter au comité d'entreprise 1 fois par an, une pyramide des âges des différentes catégories de personnel et soumettre à l'examen par le comité d'entreprise les mesures à prendre pour équilibrer ces pyramides d'âge et pour éviter d'éventuels licenciements économiques.

68.3. - Contreparties en terme d'emploi

Une mise à la retraite par l'employeur avant 65 ans doit avoir l'une des contreparties suivantes :

- évitement, constaté par le CE ou, à défaut, par les DP, d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- conclusion d'un contrat en CDI avec un temps de travail équivalent à celui du salarié mis en retraite.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. En cas de rupture du contrat conclu dans les 2 ans suivant sa conclusion, l'OCL doit renouveler l'embauche.

68.4. - Voie de recours

Un salarié qui contesterait la décision de mise à la retraite, en raison des pertes de revenus qu'elle entraînerait, peut saisir la commission de recours constituée des délégués du personnel et présidée par l'employeur ou par son représentant.

Cette commission prend ses décisions à la majorité des présents, chaque membre portant une voix.

68.5. - Montant de l'indemnité

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de salaire mensuel par année de présence plus 1/15 au-delà de la 10^e année. Le salaire mensuel correspond au 1/12 de la somme des 12 derniers salaires mensuels bruts.

68.6. - Application dans les OCL

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra pas être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent article.

Régime de retraite

Article 69

En vigueur étendu

Dès l'embauche, tout le personnel des OCL assujettis à la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire du régime des assurances sociales agricoles.

Décès

Article 70

En vigueur étendu

En cas de décès survenu à l'issue de maladie professionnelle ou d'un accident de travail ou de trajet, l'employeur verse aux bénéficiaires du capital décès servi par le régime de prévoyance une indemnité qui ne peut être inférieure à la prime de départ à la retraite visée à l'article 67 calculée en prenant le nombre d'années de présence au jour du décès.

Chapitre XII : Dispositions finales

Information des salariés et de leurs représentants

Article 71

En vigueur étendu

L'employeur doit procurer aux représentants du personnel (DS, DP, CE) un exemplaire de la présente CCN et, chaque année, la liste des modifications apportées à la convention, soit sous forme papier, soit, en accord avec eux, sous forme numérique (CD Rom, moyen permanent d'accès à une base de données distante...). En l'absence de représentants du personnel, cette obligation s'applique à tous les salariés.

Par ailleurs, l'employeur fournit à l'ensemble des salariés les moyens de prendre connaissance de la présente CCN.

Dépôt

Article 72

En vigueur étendu

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des organisations signataires et déposé au :

Service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, en 5 exemplaires.

Greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en un exemplaire.

Extension

Article 73

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à Paris, le 16 septembre 2002.