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

IDCC : 7004

N° Brochure : 3608

Activitées :

- Coopératives agricoles laitières

- I. - Dispositions générales
  - Champ d'application
  - Avantages acquis
  - Durée, dénonciation et révision
  - Avenants locaux
  - Réunion annuelle de la commission paritaire nationale
  - Négociation annuelle sur les salaires dans la branche révision des classifications

- II. - Droit syndical et liberté d'opinion
  - Liberté syndicale
  - Droit syndical
  - Négociation annuelle des salaires
  - Bases de rémunération
  - Indemnisation des salariés participant aux négociations
  - Droit de grève
  - Panneau d'affichage syndical

- III. - Conciliation et arbitrage
  - Commission de conciliation
  - Procédure de règlement des conflits collectifs
  - Arbitrage

- IV. - Délégués du personnel

- V. - Comités d'entreprise
  - Champ d'application
  - Membres élus
  - Fonctionnement - Dispositions communes

- Formation à la formation professionnelle

- 1. Conseil d'administration et conseil de surveillance
  - Ressources.
  - Heures de délégation.
  - Protection.
  - Règlement intérieur - Secret professionnel.

- VI. - Commissions d'oeuvres sociales
  - Institution - Objet - Financement

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

- VIII. - Salaires et accessoires du salaire
  - Classification hiérarchique
  - Bases minima de rémunération
  - Rémunération mensuelle
  - Durée du travail
  - Bilan annuel
  - Réduction d'horaire
  - Contingent d'heures supplémentaires libres
  - Récupération ou paiement des heures supplémentaires
  - Heures effectuées le dimanche, la nuit, les jours fériés légaux et le jour de repos normal
  - Jours fériés
  - Durée maximale du travail
  - Développement du temps partiel
  - Prime d'ancienneté
  - Prime de fin d'année
  - Avantages en nature
  - Travaux pénibles, dangereux et insalubres
  - Salaires féminins
  - Salaires des jeunes
  - Handicapés
  - Retraite complémentaire
  - Mutations technologiques
    - Les projets concernés
    - Information et consultation
    - Confidentialité

    - Formation professionnelle

- IX. - Embauchage, suspension et résiliation du contrat de travail
  - Embauchage - Promotion
  - Epreuve préliminaire
  - Période d'essai
  - Sanctions
  - Délai-congé
  - Absence pour recherche d'un nouvel emploi
  - Licenciement pour cause économique
  - Indemnité de licenciement
  - Indemnité de fin de carrière
  - Périodes militaires et service légal
  - Protection de la maternité et éducation des enfants
  - Dispositions spécifiques concernant les parents d'enfants de moins de quinze ans
  - Maladies et accidents
  - Absences pour maladie ou accident
  - Médecine du travail
  - Absences

- X. - Congés payés, Congés de courte durée et congés sans solde
  - Durée des congés payés.
  - Fractionnement des congés.
  - Congé des jeunes travailleurs.
  - Congés des mères de famille.
  - Période des congés payés.
  - Indemnité de congé.
  - Congé de naissance.
  - Congés exceptionnels.
  - Congés sans solde.
  - Compte épargne-temps

- XI - Dispositions particulières à certains salariés
  - Travail des jeunes.
  - Repos des jeunes.
  - Travail de nuit des femmes
  - Dispositions particulières.
  - Mutation liée aux conditions de travail.

- XII. - Apprentissage et formation professionnelle des jeunes salariés

- Définition de l'apprentissage.
- Conditions de l'apprentissage.
- Exécution du contrat d'apprentissage.

- XII. - Apprentissage et formation professionnelle
  - Formation professionnelle des jeunes salariés

- XIII. - Formation professsionnelle
  - Contribution des entreprises à la formation continue
  - Commission paritaire nationale de formation
  - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

- XIV. - Dispositions finales
  - Adhésion à la convention collective.
  - Dépôt de la convention collective.
  - Remise de la convention collective.
  - Interprétation de la convention collective nationale.
  - Extensions. - Entrée en vigueur.

I. - Dispositions générales

Champ d'application

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

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

15-5B Fabrication de beurre,

15-5C Fabrication de fromages,

15-5D Fabrication d'autres produits laitiers,

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

60-2L Collecte du lait à la ferme,
de la nomenclature d'activité française (N.A.F.) résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992. des nomenclatures d'activité.

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

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

Avantages acquis

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

Durée, dénonciation et révision

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

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

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

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

La demande de révision doit être adressée aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission paritaire. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables suivant la demande de révision. Dans ce dernier cas, la convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

Avenants locaux

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

Réunion annuelle de la commission paritaire nationale

Dans les cinq premiers mois de chaque année, la commission paritaire devra se réunir pour analyser les différents problèmes liés à la durée du travail, l'utilisation des équipements ainsi que leur incidence sur l'emploi et les coûts.

Pour ce faire, la F.N.C.L. demandera, chaque année, à ses adhérents de lui faire parvenir la copie du document visé à l'article 32 de la présente convention collective nationale.

A partir des documents reçus (qui conserveront toujours un caractère confidentiel), la F.N.C.L. établira des statistiques qui serviront de document de travail à la commission.

Seules, ces statistiques seront communiquées aux différentes parties.

Négociation annuelle sur les salaires dans la branche révision des classifications

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

II. - Droit syndical et liberté d'opinion

Liberté syndicale

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

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

Les employeurs reconnaissent que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprises. La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel celle-ci adhère, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la direction de l'entreprise.

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

Au contraire, l'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en oeuvre des dispositions prévues ci-dessous.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Droit syndical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

prévues à l'article L. 412-20, alinéa 3, du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Négociation annuelle des salaires

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

Bases de rémunération

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

(1) Phrase non étendue.

Indemnisation des salariés participant aux négociations

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

1° Deux salariés par fédération signataire ou adhérente de ladite convention, ceux-ci devant appartenir à deux sociétés différentees et pour un maximum de quatre réunions de la commission paritaire par année civile.

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

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

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

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

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

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

Droit de grève

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

Panneau d'affichage syndical

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

III. - Conciliation et arbitrage

Commission de conciliation

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

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

Procédure de règlement des conflits collectifs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbitrage

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

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

IV. - Délégués du personnel

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

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

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

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

V. - Comités d'entreprise

Champ d'application

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

Membres élus

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

Fonctionnement - Dispositions communes

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

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

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

Formation à la formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

La formation est dispensée soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur désigné paritairement.

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

1. Conseil d'administration et conseil de surveillance

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

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

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

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

2. Communication de documents :

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

3. Convocation des commissaires aux comptes :

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

4. Expert-comptable :

Conformément à l'article L. 434-6 du code du travail, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix, rémunéré par l'entreprise, et dans les cas prévus audit article.

Ressources.

Les ressources du comité d'entreprise sont constituées notamment :

- par une contribution de la coopérative, de l'union ou de la S.I.C.A., dont le montant global est

déterminé par l'établissement du budget annuel du comité et qui, en tout état de cause, ne pourra être inférieur à 1 p. 100 de la masse des salaires bruts, au titre des activités sociales et culturelles, sans préjudice de l'article L. 432-9 du code du travail ;

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

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

Heures de délégation.

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

Protection.

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

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

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

Règlement intérieur - Secret professionnel.

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

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

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

VI. - Commissions d'oeuvres sociales
Institution - Objet - Financement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. - Salaires et accessoires du salaire

Classification hiérarchique

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

Bases minima de rémunération

1. Rémunération annuelle minimale

Le barème de la rémunération annuelle minimale (RAM) fait l'objet de l'annexe I de la présente convention, qui en indique le montant brut.

a) Champ d'application.

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

b) Définition.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Mise en oeuvre de la RAM.

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

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

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

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

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

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

d) Négociation annuelle.

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

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

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

e) Expression mensuelle.

Lors de chaque modification du montant brut des rémunérations annuelles minimales, sera joint, à titre indicatif, un tableau faisant apparaître une expression mensuelle de ces RAM.
2. Salaires minima mensuels

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

a) Champ d'application.

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

b) Définition.

Les salaires minima mensuels s'apprécient pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Rémunération mensuelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Il s'agit de l'article 3 du décret du 24 mai 1947 (voir cette annexe II).

Durée du travail

a) Durée hebdomadaire de travail.

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

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

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

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

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

Sont considérés, pour l'application du présent article, comme travailleurs postés en continu, ceux

qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation vingt-quatre heures sur vingt-quatre sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

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

Cette mesure ne se cumulera pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet et portant sur la même période, ainsi qu'avec celles visées à l'annexe III portant classification du personnel des coopératives laitières (compensation pour facteurs perturbants).

c) Fourchette d'horaire :

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

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

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

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

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

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

Dans ce dernier cas, et pour assurer une égalité de revenus aux personnes concernées, leur rémunération mensuelle leur sera, indépendamment du travail réellement effectué dans le cadre du

présent article, payée sur la base de la durée légale.

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

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

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

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

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

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

d) Régularisation annuelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Chômage partiel.

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

g) Programmation indicative.

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

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

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

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

Le délai de prévenance est de trois jours calendaires.

h) Personnel d'encadrement.

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

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

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

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

j) Accords d'entreprise ou d'établissements.

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

Ces accords prévoieront des contreparties qui devront être mesurables.

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

- un repos d'une durée équivalente ;

- une réduction de la durée du travail ;

- un temps de formation indemnisé ;

- ou toute autre contrepartie équivalente.

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

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

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

k) Horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

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

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

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

(1) Mots exclus de l'extension.

Bilan annuel

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

- la durée du travail ;

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

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

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

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

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

Réduction d'horaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contingent d'heures supplémentaires libres

Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 993-2 du code rural est fixé à 140 heures récupérables en totalité, conformément aux dispositions de l'article L212-5 du code du travail, cette récupération étant augmentée de 25 ou 50 p. 100 selon des cas, conformément à l'article 35.

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

Les modalités de récupération de ces heures supplémentaires et de leurs majorations feront l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut, elles seront récupérées selon la procédure prévue à l'article L212-5-1 du code du travail.

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

Récupération ou paiement des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

Les heures effectuées exceptionnellement le jour de repos normal en cas de surcroît de travail sont

majorées de 25 p. 100 s'il y a impossibilité absolue de récupération. Par ailleurs, cette récupération doit être prise dans le mois suivant la suppression de ce repos.

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

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

Jours fériés

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

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

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

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

Durée maximale du travail

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

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

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

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

Développement du temps partiel

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

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

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

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

Prime d'ancienneté

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

3 p. 100 de 5 à 10 ans ;

6 p. 100 de 10 à 15 ans ;

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

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

Les périodes de travail dans l'entreprise antérieures à la dernière conclusion du contrat de travail seront prises en considération pour le calcul de l'ancienneté de service à la condition que le départ ait été occasionné par un événement indépendant de la volonté des parties.

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

Prime de fin d'année

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

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

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

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

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

- des indemnités complémentaires de maladie.

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

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

Avantages en nature

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

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

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

Travaux pénibles, dangereux et insalubres

L'attribution d'indemnités pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres fera l'objet d'avenants régionaux ou départementaux à la présente convention, ou d'accords d'établissement.

Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :
a) Position normale de travail ;
b) Risque de maladie ;
c) Travail particulièrement salissant ;
d) Travail pénible, dangereux ou insalubre ;
e) Fourniture d'outillage personnel,

et du fait que ces conditions de travail peuvent déjà éventuellement être prises en compte :

- soit dans la cotation du poste ;

- soit dans la compensation pour facteurs perturbants prévue à l'annexe III de la présente convention.

Salaires féminins

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

Salaires des jeunes

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

Handicapés

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

Sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires sur les travailleurs handicapés

et les mutilés de guerre, la réduction effectuée sur le salaire des ouvriers à capacité professionnelle réduite ne peut être supérieure à 10 p. 100.

Retraite complémentaire

Principe et choix

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

Le choix de la caisse de retraite complémentaire résultera d'un vote secret à la majorité des suffrages valablement exprimés par le personnel visé au paragraphe ci-dessous. Pour les entreprises nouvelles, ledit choix devra intervenir dans un délai de six mois à compter de leur mise en activité. L'affiliation du personnel interviendra cependant à dater de la mise en activité de l'entreprise ou de l'embauchage si celui-ci est postérieur à cette dernière.

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

Personnel visé

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

Cotisations

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

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

Coordination

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

Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre à la retraite avant soixante-cinq ans, sans son accord, un salarié dont les ressources auxquelles il peut prétendre (total des retraites servies par les différents régimes y

compris ceux de l'Etat) n'atteignent pas 65 p. 100 du dernier salaire d'activité servant de base au calcul de l'impôt sur le revenu ou, au minimum, 80 p. 100 du niveau mensuel du S.M.I.C. au moment de sa mise à la retraite.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6, L. 122-9 et suivants et R. 122-1 du code du travail.

Mutations technologiques

Les projets concernés

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

Information et consultation

45.2.1. Définitions

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

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

45.2.2. Information et consultation du comité d'entreprise

Avant toute décision définitive, le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté sur tous projets visés à l'article 45-1.

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

-les objectifs économiques et techniques auxquels répond le projet ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Confidentialité

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

Formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

Embauchage - Promotion

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

Dès la fin de la période d'essai, chaque engagement est scellé par un contrat ou lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date retenue comme point de départ de son ancienneté. L'un des exemplaires du contrat est remis à l'employé.(1)

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-1 du code du travail.

Epreuve préliminaire

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

Période d'essai

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

- un mois pour les manoeuvres et les ouvriers spécialisés ;

- deux mois pour les ouvriers qualifiés et le personnel d'entretien ;

- un mois pour les employés ;

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

Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat avec préavis d'une journée pour les manoeuvres, ouvriers spécialisés et employés, trois jours pour les ouvriers qualifiés ; pour les agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, voir l'article 5 de l'annexe V.

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

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

Sanctions

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

Délai-congé

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

- un mois pour les salariés jusqu'au coefficient 250 inclus ;

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

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

- deux mois après deux ans de présence, en application de l'article L. 122-6 du code du travail.

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

En cas de licenciement, l'employeur devra respecter la procédure visée aux articles L. 122-14 et suivants et L. 122-41 et suivants du code du travail dans les conditions et limites prévues par ces textes.

Absence pour recherche d'un nouvel emploi

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

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

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

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

Licenciement pour cause économique

Cet article s'inscrit dans le cadre du titre III " Garanties prévues en cas de mutations ou de mesures de licenciement " de la convention collective nationale sur la sécurité de l'emploi dans les coopératives agricoles du 30 juillet 1969.

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

Il est attribué à chaque salarié :

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

2° A titre de charges de famille : un point par personne à charge.

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

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

A égalité de points, l'ordre de licenciement est le suivant :
retraité, main-d'oeuvre extra-locale, main-d'oeuvre locale.

Indemnité de licenciement

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

- licenciés avant l'âge normal de la retraite ;

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

- congédiés sans faute grave de leur part.

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

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

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

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

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

Indemnité de fin de carrière

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

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

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

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

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

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

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

Périodes militaires et service légal

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

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

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

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

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

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'a pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-20 et R. 122-8 du code du travail.

Protection de la maternité et éducation des enfants

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

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéas non étendus.

Maladies et accidents

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

La durée de suspension du contrat de travail ne peut être supérieure à deux ans. Durant cette période, les intéressés ne peuvent être licenciés. Toutefois, pour une même maladie ou un même accident et pendant une période de dix années à partir de la première constatation, le total des

congés ne pourra dépasser la durée de deux ans en cas de maladie ou accident. Passés ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être prononcé.

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

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

Absences pour maladie ou accident

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

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

- d'avoir au moins :

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

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

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

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

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

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

4° Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la mutualité

sociale agricole, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, des ressources équivalentes à 90 p. 100 du salaire brut de l'intéressé, calculé sur le salaire moyen des trois mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications. Ce taux est porté à 100 p. 100 en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident de travail.

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

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

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

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

a) Clause liée à l'absentéisme.

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

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

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

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

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

Cette situation se détermine par le rapport du nombre de salariés absents pour maladie et accident,

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

Médecine du travail

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

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

Absences

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

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

Durée des congés payés.

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

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

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

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

Sont considérés comme périodes de travail effectif :

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

- les périodes de repos des femmes en couches ;

- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

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

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

- les absences autorisées ;

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

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

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

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

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

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

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

Fractionnement des congés.

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

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

Congé des jeunes travailleurs.

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

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

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

Congés des mères de famille.

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

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

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

Période des congés payés.

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

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

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

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

Indemnité de congé.

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

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

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

Congé de naissance.

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

Congés exceptionnels.

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

Mariage du salarié :

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

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

Mariage d'un enfant :

- un jour ouvrable ;

- deux jours après six mois d'ancienneté.

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

Décès du conjoint : cinq jours ouvrables ;

Décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;

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

Présélection militaire : dans la limite de trois jours.

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

Congés sans solde.

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

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

Compte épargne-temps

1. Objet et alimentation du compte

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

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

Le compte épargne-temps peut être crédité par :

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

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

- b) Repos compensateur de remplacement : le salarié peut affecter au compte épargne-temps le repos compensateur de remplacement se substituant au paiement majoré des heures supplémentaires, conformément à l'article 34 de la présente convention. Exemple : 6 heures supplémentaires majorées au taux de 25 p. 100 correspondent à 7 h 30. Le salarié doit informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 décembre de l'année écoulée, sauf accord différent entre l'intéressé et l'entreprise.

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

2. Utilisation du compte.

La durée minimum de congé est de six mois.

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

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

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

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

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

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

3. Rémunération du congé

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

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

4. Remplacement

Lorsqu'un salarié utilise son compte épargne-temps, l'employeur doit recruter une personne et ce

pour la durée du congé. Cette personne pourra occuper un poste différent de celui tenu par le salarié en congé.

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

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

5. Accord d'entreprise

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

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

6. Suivi de l'accord

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

XI - Dispositions particulières à certains salariés

Travail des jeunes.

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

Repos des jeunes.

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

Travail de nuit des femmes

Dans les coopératives, unions et S.I.C.A. laitières, les femmes majeures peuvent occuper un poste comportant des heures de nuit à concurrence de soixante nuits par an, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Toutefois, par accord d'entreprise, il sera possible de prévoir que celles-ci pourront occuper en permanence un poste comportant en tout ou en partie des heures de nuit moyennant des contreparties à définir. Ces accords devront également envisager :

- la possibilité de limiter le travail de nuit ;

- les contraintes liées au transport de nuit ;

- l'application de l'égalité professionnelle.

Ces accords ne seront valables que pour un an, et seront renouvelables.

Ne pourront être affectées à ces postes que des femmes volontaires.

Les salariées ne souhaitant plus occuper un tel poste, notamment en raison de modification de leur vie familiale, pourront demander leur affectation à un poste ne comportant pas d'heures de nuit lorsqu'il s'en trouvera un libre et correspondant à leur qualification. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement pourront faire toute suggestion sur ce point.

Elles bénéficieront d'une priorité pour cette affectation.

Cette dérogation ne fait pas obstacle à celle prévue par l'article L. 213-1, alinéa 2, du code du travail.
Texte exclu de l'extension.

Dispositions particulières.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mutation liée aux conditions de travail.

Un salarié âgé d'au moins cinquante ans, travaillant dans l'entreprise depuis dix années en 3 x 8 ou dans un poste entraînant une compensation pour facteur perturbant supérieure ou égale à 18 points, soit au niveau de l'ambiance thermique, soit au niveau de l'ambiance sonore, pourra sur sa demande expresse être muté à un poste de travail ne présentant pas ces caractéristiques, s'il s'en trouve un

vacant correspondant à ses aptitudes. Dans ce cas, il est garanti au salarié la rémunération correspondant à son coefficient avant mutation. Pour faciliter cette mutation, l'entreprise proposera au salarié, si elle l'estime nécessaire, les moyens de formation professionnelle adéquats. Il est entendu que le salarié devra suivre assidûment cette formation.

XII. - Apprentissage et formation professionnelle des jeunes salariés

Définition de l'apprentissage.

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

Conditions de l'apprentissage.

L'apprentissage peut revêtir deux formes :

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

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

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

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

Exécution du contrat d'apprentissage.

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

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

XII. - Apprentissage et formation professionnelle

Formation professionnelle des jeunes salariés

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

XIII. - Formation professsionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

Contribution des entreprises à la formation continue

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

Si la contribution légale obligatoire venait à être augmentée par le législateur, cette augmentation s'imputerait sur la participation minimale conventionnelle mentionnée plus haut.

Si, au cours d'une année, une entreprise n'affectait pas le total de la participation minimale conventionnelle à des dépenses de formation professionnelle continue, les sommes correspondant à

l'écart entre le minimum légal et le minimum conventionnel seraient ajoutées au montant du plan de formation pendant l'une des trois années suivantes.

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

Les parties demandent aux F.A.F. concernés de tenir et de leur transmettre une comptabilité spécifique des sommes reçues à ce titre.

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

Commission paritaire nationale de formation

78. 3. 1. Composition

Elle est composée de 2 collèges :

- pour le collège des salariés, de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant siégeant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche ;

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

78. 3. 2. Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à une gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;

- d'autre part, au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, en particulier des formations qualifiantes ou diplômantes.

A cet effet :

Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi.

Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la coopération laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories.

Elle étudie l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et les évolutions prévisibles.A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle.

Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer paritairement.

Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics ses analyses et les orientations qui en découlent.

Elle suit l'application des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA dont relève la branche.

Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir, et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.

Elle est l'interlocutrice de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole et du conseil de gestion paritaire de la section professionnelle (coopération laitière), constituée au sein de l'OPCA de branche, qu'elle informe de ses décisions et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA.

La CPNEFP a notamment pour missions :

Concernant la formation professionnelle :

- de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la branche ;

- elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées.

Concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle :

- de déterminer les modalités d'affectation des sommes issues de la mutualisation interentreprises de la coopération laitière, visées aux articles L. 6331-9, L. 6331-14, L. 6331-15, L. 6331-16, L. 6331-17, L. 6331-18, L. 6331-19, L. 6331-64, R. 6331-9, R. 6331-11, R. 6331-12 et L. 6331-2, L. 6331-3, L. 6331-63 et R. 6331-2 du code du travail, au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation, des formations de tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale, sous déduction de la participation financière de la coopération laitière au fonctionnement de l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;

- d'arrêter les priorités d'utilisation de ces fonds mutualisés et de ceux résultant de l'article 33 de

l'accord du 24 novembre 2005 , relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière, concernant le 0, 2 % dédié " au financement de la professionnalisation et, plus généralement, aux actions de formation diplômantes ou qualifiantes, ou correspondant à des projets collectifs individuels prioritaires au sein des entreprises de la coopération laitière " .

Concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :

- de préciser ou d'adapter, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies, définis par l'accord du 24 novembre 2005 précité ;

- de proposer, le cas échéant, une modulation ou une modification des forfaits horaires des coûts des actions organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, pris en charge par l'OPCA de branche, définis à l'annexe II de l'accord du 24 novembre 2005 précité.

Concernant le DIF :

- de proposer à la commission nationale paritaire de la coopération laitière les mises à jour de la liste des actions définies comme prioritaires par l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans la coopération laitière ;

- de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;

- de veiller à l'information de l'OPCA de branche et à la prise en compte par ses instances de ces propositions.

Concernant les formations qualifiantes :

- d'étudier les opportunités et de proposer les nouveaux projets de formations qualifiantes à mettre en place dans la branche ;

- de valider les référentiels métiers et de compétences, qui lui seront préalablement communiqués ;

- d'être informée des certifications susceptibles d'être délivrées par la branche, d'en effectuer le suivi, grâce à la présentation d'un bilan annuel et d'émettre un avis sur ce bilan ;

- de débattre des suites données à ses avis.

Concernant les enquêtes et études :

- de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées, pour les besoins de la coopération laitière, par l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;

- de définir le cahier des charges ;

- de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au cahier des charges, en liaison avec la CPNIEFP ;

- d'en utiliser les résultats.

78. 3. 3. Fonctionnement

La CPNEFP se réunira au moins 2 fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat sera assuré par la FNCL.

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

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de 1 an, par le collège salariés ou le collège employeurs. La première présidence est assurée par ce dernier.

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

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations au moins 15 jours à l'avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les 2 collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège.

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

En l'absence de remarque des destinataires dans un délai de 15 jours suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en oeuvre des décisions arrêtées.

Les représentants salariés disposent d'un droit de s'absenter de leur entreprise pour siéger à ladite commission. Leur rémunération brute sera maintenue par leur entreprise comme s'ils avaient travaillé. Les frais de déplacement (transport et repas éventuels) leur seront remboursés par leur entreprise sur remise de justificatifs, suivant les modalités applicables à la participation aux réunions de la CNP de la coopération laitière.

78. 3. 4. Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Les présentes dispositions sont mises en oeuvre pour une durée déterminée s'achevant au 31 décembre 2011 ; elles seront renouvelables par tacite reconduction pour 3 ans.

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

78. 3. 1. Composition

Elle est composée de 2 collèges :

- pour le collège des salariés, de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant siégeant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche ;

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

78. 3. 2. Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à une gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;

- d'autre part, au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, en particulier des formations qualifiantes ou diplômantes.

A cet effet :

Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi.

Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la coopération laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories.

Elle étudie l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et les évolutions prévisibles.A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle.

Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer paritairement.

Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics ses analyses et les orientations qui en découlent.

Elle suit l'application des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA dont relève la branche.

Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir, et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.

Elle est l'interlocutrice de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole et du conseil de gestion paritaire de la section professionnelle (coopération laitière), constituée au sein de l'OPCA de branche, qu'elle informe de ses décisions et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA.

La CPNEFP a notamment pour missions :

Concernant la formation professionnelle :

- de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la branche ;

- elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées.

Concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle :

- de déterminer les modalités d'affectation des sommes issues de la mutualisation interentreprises de la coopération laitière, visées aux articles L. 6331-9, L. 6331-14, L. 6331-15, L. 6331-16, L. 6331-17, L. 6331-18, L. 6331-19, L. 6331-64, R. 6331-9, R. 6331-11, R. 6331-12 et L. 6331-2, L. 6331-3, L. 6331-63 et R. 6331-2 du code du travail, au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation, des formations de tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale, sous déduction de la participation financière de la coopération laitière au fonctionnement de l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;

- d'arrêter les priorités d'utilisation de ces fonds mutualisés et de ceux résultant de l'article 33 de l'accord du 24 novembre 2005 , relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière, concernant le 0, 2 % dédié " au financement de la professionnalisation et, plus généralement, aux actions de formation diplômantes ou qualifiantes, ou correspondant à des projets collectifs individuels prioritaires au sein des entreprises de la coopération laitière " .

Concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :

- de préciser ou d'adapter, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies, définis par l'accord du 24 novembre 2005 précité ;

- de proposer, le cas échéant, une modulation ou une modification des forfaits horaires des coûts des actions organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, pris en charge par l'OPCA de branche, définis à l'annexe II de l'accord du 24 novembre 2005 précité.

Concernant le DIF :

- de proposer à la commission nationale paritaire de la coopération laitière les mises à jour de la liste des actions définies comme prioritaires par l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans la coopération laitière ;

- de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;

- de veiller à l'information de l'OPCA de branche et à la prise en compte par ses instances de ces propositions.

Concernant les formations qualifiantes :

- d'étudier les opportunités et de proposer les nouveaux projets de formations qualifiantes à mettre en place dans la branche ;

- de valider les référentiels métiers et de compétences, qui lui seront préalablement communiqués ;

- d'être informée des certifications susceptibles d'être délivrées par la branche, d'en effectuer le suivi, grâce à la présentation d'un bilan annuel et d'émettre un avis sur ce bilan ;

- de débattre des suites données à ses avis.

Concernant les enquêtes et études :

- de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées, pour les besoins de la coopération laitière, par l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;

- de définir le cahier des charges ;

- de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au cahier des charges, en liaison avec la CPNIEFP ;

- d'en utiliser les résultats.

78. 3. 3. Fonctionnement

La CPNEFP se réunira au moins 2 fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat sera assuré par la FNCL.

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

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de 1 an, par le collège salariés ou le collège employeurs. La première présidence est assurée par ce dernier.

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

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations au moins 15 jours à l'avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les 2 collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège.

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

En l'absence de remarque des destinataires dans un délai de 15 jours suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en oeuvre des décisions arrêtées.

Les représentants salariés disposent d'un droit de s'absenter de leur entreprise pour siéger à ladite commission. Leur rémunération brute sera maintenue par leur entreprise comme s'ils avaient travaillé. Les frais de déplacement (transport et repas éventuels) leur seront remboursés par leur entreprise sur remise de justificatifs, suivant les modalités applicables à la participation aux réunions de la CNP de la coopération laitière.

78. 3. 4. Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Les présentes dispositions sont mises en oeuvre pour une durée déterminée s'achevant au 31 décembre 2011 ; elles seront renouvelables par tacite reconduction pour 3 ans.

XIV. - Dispositions finales

Adhésion à la convention collective.

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

Dépôt de la convention collective.

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

Remise de la convention collective.

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

Interprétation de la convention collective nationale.

La commission de conciliation, dans sa composition fixée à l'article 14 de la présente convention, jouera le rôle de commission d'interprétation de la présente convention collective nationale.

Les interprétations devront faire l'objet d'un accord signé entre la délégation employeur et une ou plusieurs organisations syndicales.

A défaut d'accord, la question en litige pourra être réglée par toute voie légale.

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

Les salariés des entreprises participant en qualité de commissaire, dans la limite d'une réunion par an, seront indemnisés dans les conditions fixées aux articles 8 et 11 de la présente convention.

A la demande expresse et motivée de la partie demanderesse, la commission devra être réunie dans le délai d'un mois suivant la demande.

Extensions. - Entrée en vigueur.

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