

Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Dispositions générales](#)
- [Nomenclature des emplois](#)
- [Coefficients hiérarchiques](#)
- [Détermination de l'ancienneté](#)

[Préambule](#)

Préambule

La présente convention collective, conclue conformément à l'engagement pris par les parties signataires de l'accord du 27 juillet 1983 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, constitue la seconde étape de la mise en place d'une politique contractuelle ayant pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés de cette branche d'activité économique.

Dispositions générales

Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre les employeurs et les salariés de la branche professionnelle dont l'activité exclusive ou principale ressortit à la classe 51.3 A, sous la rubrique " Expédition-exportation de fruits et légumes " de la nomenclature d'activités française NAF.

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut demander la révision de la présente convention. La demande de révision ne peut intervenir qu'annuellement, dans le courant du mois civil qui précède la date anniversaire de l'entrée en application de la convention.

Toute demande de révision doit être adressée par l'organisation concernée aux autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et doit comporter un projet détaillé portant sur la ou les dispositions dont la révision est demandée.

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée, partiellement ou en totalité, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La dénonciation, totale ou partielle, doit être notifiée par son auteur aux autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation prend effet un mois après la date de réception de la notification (1).

Commission paritaire nationale d'interprétation

Il est institué une commission paritaire nationale chargée de l'interprétation de la présente convention et de ses avenants et annexes éventuels.

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes et d'un même nombre total de représentants patronaux.

Les commissaires sont choisis de préférence parmi les personnes ayant effectivement participé à l'élaboration de la présente convention.

Le secrétariat de la commission est tenu par l'A.N.E.E.F.E.L.

Commission paritaire nationale de conciliation

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation.

Elle est composée de deux représentants de chacune des confédérations syndicales de salariés signataires ou adhérentes et d'un même nombre total de représentants patronaux.

Les commissaires sont choisis de préférence parmi les personnes ayant effectivement participé à l'élaboration de la présente convention.

Un commissaire " salarié " ou " employeur " ne peut siéger à une réunion où doit être examiné un différend dans lequel son entreprise est partie.

Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme

L'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires visées aux articles 5 et 6 sur présentation des convocations en respectant un préavis minimum de 4 jours, sauf cas d'urgence soumis à l'appréciation des parties signataires de la présente convention.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Dépôt

La présente convention et ses éventuels avenants ou annexes seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Extension

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

Entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Avantages acquis

Les dispositions de la présente convention et de ses éventuels avenants ne peuvent être la cause d'une réduction des avantages acquis par les salariés antérieurement à son entrée en application, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul ni avec celles qui relèvent de textes législatifs ou réglementaires, ni avec des avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises.

Droit syndical

Principe du droit syndical et liberté d'expression

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Délégués du personnel

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués et les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

Heures de délégation

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le code du travail.

Les conditions de fonctionnement et les attributions desdits comités sont déterminées par les lois et règlements en vigueur.

Elections des délégués du personnel et des représentants des salariés aux comités d'entreprise

Organisation des élections

L'organisation des élections est réglée conformément à la loi.

A défaut d'un délai différent fixé par protocole d'accord, la liste des candidats est déposée à la direction au moins une semaine franche avant la date des élections.

Panneaux d'affichage

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour affichage des communications, à savoir :

Hygiène et sécurité

Les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHSCT

Formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés

Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes

A qualification professionnelle égale, et sous réserve des dispositions particulières du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à l'embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers

A capacité professionnelle égale, l'employeur ne peut prendre en considération l'origine, la confession ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers.

Personnes handicapées

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées, notamment celles contenues dans le livre III du code du travail (titre 2, chapitre 3, section 2).

Embauche et période d'essai

1. Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés à temps partiel occupant dans l'entreprise un emploi correspondant aux postes à pourvoir. D'une manière générale, en vue de faciliter la promotion, il est recommandé au chef d'entreprise de faire appel de préférence, avant tout recrutement extérieur, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper le poste à pourvoir, et en particulier ceux qui ont suivi des stages de formation.

Rupture du contrat de travail - Préavis

1. En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée :

- en vertu des usages si le salarié compte moins de six mois d'ancienneté ;
- à un mois, s'il compte entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- à deux mois, si le salarié compte au moins deux ans d'ancienneté ;

Indemnité de licenciement

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :

ANCIENNETE REVOLUE
(après x années)

Définition de la durée du travail

La durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des temps de pause, même s'ils sont rémunérés.

Les heures dites d'attente, non travaillées mais rémunérées, ne sont pas considérées comme travail effectif, et de ce fait, ne sont pas prises en compte pour la détermination de la durée hebdomadaire de travail et ne s'imputent pas sur le contingent prévu à l'article 27 ni sur les heures supplémentaires mentionnées à l'article 28.

Répartition de la durée hebdomadaire et de la durée journalière du travail

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie sur une période de quatre à six jours.

La durée journalière du travail peut être répartie inégalement entre les différents jours ouvrés de la semaine, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dépassement des durées maximales du travail

Pour faire face aux pointes saisonnières d'activité, les entreprises peuvent demander au directeur départemental du travail ou à l'inspecteur du travail dont elles relèvent à bénéficier des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires relatives aux durées maximales du travail.

Les entreprises ne peuvent toutefois pas demander à bénéficier de dérogations susceptibles de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de cinquante-six heures par semaine pendant plus de quatre semaines par an.

Variation de la durée hebdomadaire du travail - Modulation

La modulation des horaires de travail, étant soumise à une condition de durée hebdomadaire moyenne calculée sur une période d'un an, implique l'étalement de l'activité de l'entreprise sur toute l'année.

Les dispositions du présent article sont donc applicables aux seules entreprises permanentes (1).

1. - Amplitude

Contingent libre d'heures supplémentaires

Après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise et des délégués du personnel, des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un contingent annuel fixé ci-après.

Ce contingent annuel est individuel. Il ne peut y avoir de report d'un salarié à un autre. Il n'est pas soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Entreprises permanentes

Heures supplémentaires soumises à autorisation préalable

En cas de nécessité, les entreprises peuvent avoir recours, au-delà du contingent prévu à l'article 27, à des heures supplémentaires soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Repos compensateur

Dans les entreprises de plus de dix salariés, les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli au-delà de quarante-deux heures par semaine.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà de cent trente par an ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires. Le repos compensateur au taux de 20 p. 100 prévu à l'alinéa précédent ne leur est pas applicable.

Horaires individualisés

Pour répondre à la demande de certains salariés, il peut être dérogé à la règle de l'horaire collectif, et la pratique des horaires individualisés est autorisée, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé.

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait été constaté l'accord du personnel.

Repos hebdomadaire

Tous les salariés, sans distinction de qualification, bénéficient, en sus du dimanche, d'une demi-journée de repos par semaine.

En période de forte activité, cette demi-journée est accordée l'un quelconque des jours de la semaine, éventuellement par roulement.

En période creuse, elle est accolée au dimanche. En cas de nécessité, une partie du personnel peut être mise au repos le samedi après-midi, l'autre le lundi matin.

Jours fériés légaux

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sans distinction de qualification, ayant acquis trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient des dispositions du présent article.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il soit présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Congés payés

Tout salarié a droit aux congés payés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, le travailleur qui, au cours de l'année de référence (1), justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale de congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les salariés bénéficient, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- décès d'un enfant, du père, de la mère, du conjoint, d'un beau-parent, d'une soeur, d'un frère : trois jours ouvrés, sans condition d'ancienneté ;

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés après trois mois d'ancienneté et cinq jours ouvrés après six mois d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés après six mois d'ancienneté ;

Congés exceptionnels en raison des fêtes locales

Ces congés sont accordés en fonction des usages locaux.

Congés supplémentaires pour ancienneté

Les salariés bénéficient de congés supplémentaires en raison de leur ancienneté dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 2 jours supplémentaires après 10 ans d'ancienneté ;
- 4 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté ;
- 6 jours supplémentaires après 30 ans d'ancienneté.

Cet avantage peut, au niveau de l'entreprise, être remplacé par une indemnité financière équivalente au salaire de base, rapportée au nombre de jours concernés.

Formation professionnelle

La formation professionnelle est assurée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (apprentissage, formation professionnelle permanente ...)

Les employeurs doivent favoriser la formation permanente et la promotion des salariés en faisant appel à tous les moyens mis à leur disposition, en particulier, les stages de formation et de perfectionnement.

Suspension du permis de conduire

Les chauffeurs qui, pendant leur service, sont frappés d'une suspension de permis de conduire et

lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- a) suspension de courte durée (1 mois maximum) ;
- b) motivée par une infraction au code de la route non imputable à l'entreprise ;
- c) non consécutive à un état d'ébriété ou à une faute de conduite lourde et inexcusable ;
- d) absence de récidive,

Nomenclature des emplois

Remarque concernant la polyvalence Compte tenu de la diversité des structures des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, ainsi que des contraintes résultant des impératifs de la profession, une polyvalence peut s'avérer nécessaire au niveau de certains emplois.

Dans le cas où un employé ou un ouvrier est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents, son coefficient est celui de l'emploi ayant le plus fort indice, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi au moins la moitié de son temps.

Classification " Exploitation "

Manutentionnaire

Exécute tous travaux de manutention, de rangement, de chargement et de déchargement, de montage, d'entretien, de nettoyage, et, plus généralement, tous travaux simples et courants concernant l'entreprise.

Emballeur - conditionneur

Effectue les travaux d'emballage et de conditionnement adaptés aux modes d'expédition, de rangement, de nettoyage, et de petite manutention en fonction des directives reçues.

Emballeur - manutentionnaire

Classification " Commercial "

Acheteur

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et des besoins préalablement définis, procède aux achats suivant les directives reçues.

Vendeur

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et en fonction de la conjoncture, procède aux ventes suivant les directives reçues.

Acheteur - vendeur

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et en fonction de la conjoncture, procède aux achats et aux ventes suivant les directives reçues.

Classification " Administration "

Employé de bureau

Effectue des travaux de transcription, de calcul simple, de tri, d'enregistrement, de tenue de fiches, de classement, d'écritures diverses, ainsi que des travaux dactylographiques.

Utilise correctement diverses machines de bureau.

Répond au téléphone et passe les communications.

Secrétaire

Outre les compétences de l'employé de bureau, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après les directives qui lui sont données.

Classification " Services généraux "

Agent de nettoyage

Personnel exclusivement affecté à des travaux de nettoyage et d'entretien courants, dans les bureaux et tous autres locaux de l'entreprise.

Magasinier fournitures

Préposé ayant une bonne connaissance des fournitures reçues par l'entreprise, chargé de la tenue d'un magasin d'entreposage.

Il reçoit, classe et délivre les articles entreposés.

Il établit ou contrôle les bons correspondants, et tient les fiches de stock.

Magasinier fruits et légumes

Coefficients hiérarchiques

OUVRIERS - EMPLOYES.

(1) = COEFFICIENTS

Détermination de l'ancienneté

L'ancienneté est déterminée en prenant en compte :

1. La présence continue dans l'entreprise depuis la date d'engagement correspondant au contrat de travail en cours.
2. Les périodes de suspension du contrat de travail en cours, dans la limite des dispositions légales en vigueur, telles que :

- absences médicalement justifiées pour maladie professionnelle ou accident de travail ;
- congés légaux de maternité ;
- congés légaux de formation professionnelle ;