

# Convention collective

**FLEURS, FRUITS ET LEGUMES, POMMES DE TERRE (Coopératives et SICA)**



**N° de brochure : 3614**

**N° IDCC : 7006**

**Date de dernière mise à jour : 2020-07-30**



## **Sommaire**



.....	1
<b>Chapitre Ier Dispositions générales</b> .....	1
<b>Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion</b> .....	1
<b>Chapitre III Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage</b> .....	1
<b>Chapitre IV Représentation du personnel</b> .....	2
<b>Chapitre V Salaire et accessoires du salarié</b> .....	3
<b>Chapitre VI Embauche et contrat de travail</b> .....	4
<b>Chapitre VII Rupture du contrat de travail</b> .....	4
<b>Chapitre VIII Suspension du contrat. - Réintégration</b> .....	4
<b>Chapitre IX Hygiène et sécurité</b> .....	5
<b>Chapitre X Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	5
<b>Chapitre XI Jours fériés. - Congés annuels Congés spéciaux. - Congés sans solde</b> .....	5
<b>Chapitre XII Dispositions particulières aux jeunes</b> .....	7
<b>Chapitre XIII Apprentissage. - Formation professionnelle</b> .....	7
<b>Chapitre XIV Salariés étrangers</b> .....	7
<b>Chapitre XV Dispositions finales</b> .....	7
<b>Textes Attachés</b> .....	7
Annexe I : Définition et classification des emplois .....	7
Annexe II : Avenant n° 29 du 26 mars 1997 relatif à la grille des salaires .....	10
Grille des salaires .....	10
Avenant n° 26 du 28 février 1995 relatif à la modulation du temps de travail .....	11
Données économiques et sociales .....	11
Champ d'application .....	11
Amplitude de la modulation .....	11
Période de modulation .....	11
Durée hebdomadaire moyenne .....	12
Programmation indicative .....	12
Régimes des heures de travail effectuées .....	12
Contreparties .....	12
Rémunération annuelle .....	12
Paiement des heures supplémentaires .....	12
Embauche ou rupture du contrat en cours d'année .....	12
Régularisation annuelle .....	13
Chômage partiel .....	13
Dispositions applicables au personnel d'encadrement .....	13
Durée et entrée en vigueur de l'accord .....	13
Accord-cadre loi Robien Avenant n° 32 du 8 juillet 1997 .....	13
Préambule .....	13
Champ d'application .....	13
Durée de l'accord .....	14
Mise en oeuvre .....	14
Réduction du temps de travail .....	14
Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations .....	14
Aménagement du temps de travail .....	15
Modifications des dispositions concernant le fractionnement des congés ainsi que la disposition de la CCN concernant la prime d'ancienneté .....	15
Commission paritaire de suivi .....	15
Commission paritaire de validation .....	15
Commission de suivi d'entreprise .....	15
Entrée en vigueur .....	15
Avenant n° 33 du 27 novembre 1997 relatif au travail à temps partiel annualisé .....	15
Préambule .....	16
Définition du travail à temps partiel annualisé .....	16
Contrat de travail .....	16
Modification du contrat de travail .....	16
Rémunération .....	17
Dispositions conventionnelles .....	17
Heures complémentaires .....	17
Garanties individuelles et collectives .....	17
Extension .....	17
Avenant n° 37 du 27 octobre 1998 relatif au développement de l'emploi et lutte contre le chômage .....	17
Champ d'application .....	18
Durée de l'accord .....	18
Mise en oeuvre .....	18
Réduction du temps de travail .....	18
Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations .....	19
Dispositions particulières au personnel d'encadrement .....	19
Aménagement du temps de travail .....	19
Modifications des dispositions de la convention collective nationale .....	19
Temps partiel .....	20
Commission paritaire nationale de suivi .....	20
Commission paritaire de validation .....	20
Commission de suivi d'entreprise .....	20
Entrée en vigueur .....	20
Demande d'extension .....	20
Avenant n° 48 du 20 décembre 2000 relatif à la création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent .....	20
Principe général .....	20
Le contrat de travail .....	21
Rémunération .....	21

Autres dispositions .....	21
Priorité d'affectation .....	21
Maintien des contrats en cours .....	22
Demande d'extension .....	22
Avenant n° 52 du 10 juillet 2002 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention .....	22
Avenant n° 54 du 29 octobre 2003 relatif à la maladie professionnelle, accidents du travail .....	22
Avenant n° 55 du 29 octobre 2003 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations .....	23
Avenant n° 56 du 29 octobre 2003 relatif au travail de nuit .....	23
Préambule .....	23
Définition du travail de nuit .....	23
Recours au travail de nuit .....	23
Dispositions applicables aux travailleurs de nuit .....	23
Dispositions applicables au travail de nuit .....	25
Avenant n° 58 du 6 juillet 2004 relatif à la prévoyance .....	25
Avenant n° 60 du 7 décembre 2004 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations .....	25
Avenant n° 61 du 30 mars 2005 relatif au départ et mise à la retraite .....	26
Préambule .....	26
Rectificatif au Bulletin Officiel n° 2001-7 (avenant n° 49 du 20 décembre 2000) Rectificatif du 20 décembre 2000 .....	26
Avenant n° 63 du 6 juillet 2005 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations .....	26
Avenant n° 65 du 6 juillet 2006 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations .....	27
Avenant n° 66 du 19 octobre 2006 .....	27
Avenant n° 68 du 6 juillet 2007 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention .....	28
Avenant n° 69 du 15 avril 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et dialogue social .....	28
Préambule .....	28
Avenant n° 72 du 8 juillet 2008 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations .....	31
Avenant n° 78 du 17 mai 2011 relatif à la formation des conducteurs routiers .....	31
Préambule .....	31
Avenant n° 82 du 20 mars 2012 relatif au compte épargne-temps .....	31
Préambule .....	32
Avenant n° 83 du 20 mars 2012 relatif au travail intermittent .....	33
Préambule .....	33
Avenant n° 84 du 20 mars 2012 relatif au travail de nuit .....	34
Préambule .....	34
Avenant n° 86 du 12 septembre 2012 .....	34
Préambule .....	35
Accord du 21 mai 2014 relatif à la classification des emplois .....	35
Préambule .....	35
Annexes .....	36
Avenant n° 92 du 29 janvier 2019 relatif à l'accord concernant la commission paritaire de négociation et d'interprétation .....	43
Préambule .....	43
Accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode .....	44
Préambule .....	44
<b>Textes Salaires</b> .....	46
Avenant n° 64 du 6 juillet 2006 relatif aux salaires .....	46
Avenant n° 67 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires .....	47
Avenant n° 70 du 15 avril 2008 relatif aux salaires .....	47
Avenant n° 71 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires .....	48
Avenant n° 73 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires .....	48
Avenant n° 74 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires .....	49
Avenant n° 75 du 5 novembre 2010 .....	49
Avenant n° 76 du 19 janvier 2011 .....	50
Avenant n° 77 du 19 janvier 2011 .....	50
Avenant n° 79 du 16 novembre 2011 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention .....	50
Avenant n° 81 du 17 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 .....	51
Avenant n° 85 du 12 septembre 2012 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er septembre 2012 .....	51
Avenant n° 87 du 29 janvier 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er février 2014 .....	52
Avenant n° 88 du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 .....	52
Avenant n° 89 du 1er février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017 .....	53
Avenant n° 90 du 1er février 2018 relatif aux salaires .....	53
Avenant n° 91 du 29 janvier 2019 .....	53
<b>Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés</b> .....	54
<b>Préambule</b> .....	54
<b>Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM</b> .....	59
<b>Textes Attachés</b> .....	62
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle .....	62
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM .....	62
Préambule .....	63
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 .....	64
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM .....	64
<b>Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle</b> .....	66
<b>Textes Attachés</b> .....	72
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire .....	72
Préambule .....	73
Annexe .....	75

Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	76
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire .....	78
Préambule .....	79
Annexes .....	81
Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches .....	81
Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches .....	81
Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire .....	81
Préambule .....	82
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire .....	87
Préambule .....	88
<b>Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....</b>	<b>89</b>
<i>Préambule</i> .....	90
<i>Annexe</i> .....	92
<i>Textes Attachés</i> .....	92
Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....	92
Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....	93
Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....	94
Préambule .....	94
<b>Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT) .....</b>	<b>95</b>
<i>Préambule</i> .....	96
<i>Annexe</i> .....	101
Statuts .....	101
<i>Textes Attachés</i> .....	105
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018 .....	105
<b>Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A .....</b>	<b>106</b>
<b>Textes parus au JORF .....</b>	<b>JO-1</b>
<b>Nouveautés .....</b>	<b>NV-1</b>
<i>Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)</i> .....	NV-1
<i>Accord de méthode du 17 septembre 2019</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles .....</b>	<b>SIG-1</b>
<b>Liste thématique .....</b>	<b>THEM-1</b>
<b>Liste chronologique .....</b>	<b>CHRO-1</b>
<b>Index alphabétique .....</b>	<b>ALPHA-1</b>





**Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).**

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FGA CFDT ; La FNAF CGT,

**Chapitre Ier Dispositions générales**

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention est applicable sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Elle s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, elle s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre.

Elle s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale ne peut être la cause de réduction d'avantages individuels acquis par le personnel en fonction antérieurement à la date de son application.

S'il existe au plan régional ou départemental des conventions ou accords collectifs de travail contenant des dispositions moins favorables que celles de la présente convention, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations nécessaires.

Article 3

En vigueur étendu

Des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'établissement ne pourront compléter les dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés. Les accords préexistants ne pourront pas être remis en cause.

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation ou révision dans les formes prévues ci-après.

Sous réserve d'un préavis de 3 mois, la présente convention pourra être dénoncée par chacune des organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties. Des négociations devront s'engager dans les 3 mois qui suivent la dénonciation. La convention continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter du dépôt de la dénonciation.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra préciser les points dont la révision est demandée ainsi que les propositions destinées à s'y substituer. Les discussions devront commencer dans le délai maximum de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Dans l'hypothèse où aucun accord n'interviendrait, les dispositions antérieures resteraient en vigueur.

**Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion**

Article 5

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de toutes les catégories, 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 d'un salarié à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le congédiement, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical s'effectuera conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 et L. 2111-1 du code du travail ainsi que de la jurisprudence.

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés des coopératives, unions de coopératives et SICA, visés par le champ d'application de la convention collective nationale participant aux réunions de la commission mixte nationale, à raison d'un délégué par centrale syndicale, sont rémunérés sur la base de l'horaire effectif par leur entreprise, en sus des heures de délégation.

Les frais de transport des salariés visés à l'alinéa précédent sont remboursés par FELCOOP, section frais, sur la base du tarif 2e classe SNCF.

Les frais de repas des salariés visés aux alinéas 1 et 2 du présent article sont remboursés par FELCOOP, section frais, sur la base du tarif de prise en charge ACOSS et à raison d'un repas par journée de réunion.

**Chapitre III Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage**

Article 7

En vigueur étendu

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

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leur suppléant sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur.

Cette commission a pour rôle de tenter de concilier les parties en cas de conflit du travail, et notamment en cas de grève ; elle est également compétente pour l'interprétation de la présente convention.

Un représentant du ministère de l'agriculture peut être invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire nationale.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.

Article 8

En vigueur étendu

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes s'engagent à rechercher, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise,

préalablement à toute grève, une conciliation.

En l'absence de solutions, le litige peut être déféré par une partie à la commission paritaire nationale qui, après avoir convoqué les parties, devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal, établi en fin de séance par un secrétaire désigné par la commission, est remis à chacune des parties ; ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation totale ou partielle ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission paritaire nationale est communiqué au ministère de l'agriculture.

Si au niveau de la commission paritaire nationale la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France.

Un règlement intérieur précisera le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

#### Article 9

En vigueur étendu

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis, après accord entre les parties directement concernées, soit à la médiation, soit à l'arbitrage.

Le médiateur appelé à statuer peut être choisi par accord écrit entre les parties.

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

Dans ces hypothèses, le procès-verbal de non-conciliation, rédigé en double exemplaire dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

Les parties feront connaître à la commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

#### Article 10

En vigueur étendu

##### a) Attributions (1)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles.

En vertu de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, de travail à temps partiel et travail intermittent, de congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées pourront y figurer ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

##### b) Localisation

La commission paritaire a pour localisation le siège de FELCOOP actuellement situé au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

##### c) Composition

Cette commission est composée des représentants de chaque organisation représentative de salariés *signataires de la présente convention* (2) et d'un nombre égal de représentants employeurs.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre représentant les salariés et par un membre représentant les employeurs.

##### d) Fonctionnement

Chaque représentant des organisations syndicales pourra être accompagné d'un membre supplémentaire à titre consultatif.

En cas de recours à un vote, chaque représentant dispose d'une voix.

La commission paritaire se réunit en fin d'année pour définir :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année et la périodicité des négociations obligatoires ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Ces réunions pourront se tenir, à titre exceptionnel, en visio ou audio conférence.

##### e) Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Les frais de transport des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par FELCOOP section fruits et légumes frais sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Les frais de repas des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par FELCOOP section fruits et légumes frais sur la base du tarif ACOSS de prise en charge et à raison d'un repas par journée de réunion.

(1) Le paragraphe a) Attributions est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2019 - art. 1)

(2) Les mots « signataires de la présente convention » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2019 - art. 1)

## Chapitre IV Représentation du personnel

#### Article 10

En vigueur étendu

Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2314-1 et R. 2314-1 du code du travail.

Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés permanents au moins en font la demande ; l'intéressé bénéficiera de 4 heures de délégation par mois.

Le délégué du personnel, pour la durée de son mandat, pourra être désigné par les syndicats représentatifs de l'entreprise comme délégué syndical ; ce mandat syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

#### Article 11

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 2322-1 et R. 2322-2 du code du travail, des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

#### Article 11-Bis

En vigueur étendu

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité

d'entreprise dans les conditions fixées par les articles L. 2326-1 et R. 2314-3 du code du travail.

#### Article 12

En vigueur étendu

Les ressources du comité d'entreprise affectées au financement du budget de fonctionnement et des activités sociales et culturelles sont constituées par une contribution dont le montant global ne pourra être inférieur à 0,60 % de la masse des salaires bruts de l'année en cours (0,20 % destinés au budget de fonctionnement du comité et 0,40 % pour les activités sociales et culturelles). La contribution pourra être versée trimestriellement.

### Chapitre V Salaire et accessoires du salarié

#### Article 13

En vigueur étendu

La classification des emplois fait l'objet de l'avenant n° 45 du 23 juin 2000.

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

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des coefficients différents doivent être classés au coefficient le plus élevé.

#### Article 14

En vigueur étendu

Les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues par avenant à la présente convention.

#### Article 15

En vigueur étendu

Les parties sont convenues de se réunir au moins une fois par an en vue de la négociation sur les salaires.

#### Article 16

En vigueur étendu

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 17

En vigueur étendu

#### Article 18

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions des accords d'aménagement du temps de travail.

#### 1. Heures supplémentaires

a) Après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, les employeurs pourront, sans avoir à requérir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail demander à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites des contingents suivants :

- 210 heures pour le personnel employé à la réception, au stockage et à l'expédition ;

- 140 heures pour les autres catégories de personnel.

b) En plus des contingents fixés ci-dessus, les employeurs pourront, en cas de nécessité, faire effectuer à leurs salariés d'autres heures supplémentaires après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sans avoir à requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures effectuées au-delà des contingents donneront droit à l'application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

#### 2. Durées maximales du travail

a) Durée maximale hebdomadaire moyenne

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 46 heures la durée hebdomadaire de travail calculée sur 12 semaines consécutives.

b) Durée maximale hebdomadaire absolue

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée du travail au cours d'une même semaine.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le plafond de 48 heures prévu ci-dessus pourra être dépassé pour être porté jusqu'à 60 heures, conformément aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, et cela pour les catégories de personnel concernées.

c) Durée maximale journalière

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures. Toutefois, la durée journalière de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 60 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excédera 10 heures ne pourra être supérieur à 6.

#### 3. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de :

- 25 % pour les 8 premières heures ;

- 50 % pour les heures suivantes.

#### Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 20

En vigueur étendu

La rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge légal de la retraite est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ volontaire à la retraite.

a) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salarié justifiant au moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de mise à la retraite de 1/5 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Préavis :

Tout salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer un préavis de :

- 1 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Indemnité :

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de :

- 1/15 de mois par année de services ;
- avec une indemnité minimum de 1,5 mois à partir de 20 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 30 ans.

Dans le cas où les textes législatifs seraient modifiés, le contenu de cet article serait à revoir.

#### Article 21

En vigueur étendu

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Chapitre VI Embauche et contrat de travail

#### Article 22

En vigueur étendu

La direction décide de l'embauche, celle-ci fait l'objet d'un contrat de travail établi en double exemplaire, signé par les deux parties et déterminant les conditions d'emploi et de rémunération, l'un des exemplaires est remis au salarié.

Tout salarié doit effectuer une période d'essai dont les modalités sont fixées à l'article suivant.

Les modalités selon lesquelles les salariés pourront prendre connaissance de la présente convention collective leur seront précisées lors de leur embauche.

#### Article 23

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Chapitre VII Rupture du contrat de travail

#### Article 24

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 25

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, les parties suivront les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En outre, dans tous ces cas de licenciement collectif pour motif économique, les parties suivront les dispositions de l'accord signé entre la confédération française de la coopération agricole (CFCA) devenue Coop de France, et la fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole (FNSICA) d'une part, et les organisations syndicales de salariés, d'autre part : accord du 30 juillet 1969, modifié par l'avenant du 10 mai 1976, annexé à la présente convention (annexe III).

#### Article 26

En vigueur étendu

Tout salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimum, calculée comme suit :

- 1/5 de mois, par année de service, pour le personnel rémunéré au mois ;
- + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

#### Article 27

En vigueur étendu

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie de 1 journée payée par semaine de préavis pour rechercher un nouvel emploi.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des organismes concernés. En cas de désaccord, elles sont prises 1 semaine au gré de l'employeur, 1 semaine au gré du salarié.

Ces absences 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.

Le salarié licencié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

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

### Chapitre VIII Suspension du contrat. - Réintégration

#### Article 28

En vigueur étendu

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

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

#### Article 29

En vigueur étendu

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

#### Article 30

En vigueur étendu

1. Au-delà d'un délai de franchise de 7 jours appliqué à chaque arrêt en cas de maladie et accident de la vie privée, et sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la MSA, l'entreprise assurera pendant une durée maximale de 40 jours le complément correspondant au salaire de référence pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus dans l'entreprise.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 40 jours.

2. Au-delà de 3 ans de services continus, l'entreprise assurera pendant une durée de 50 jours supplémentaires un complément correspondant aux 2/3 de ce salaire de référence.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

3. Pour le calcul des indemnités visées aux premier et deuxième alinéas ci-dessus, et dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie privée ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

4. Lorsque les indemnités de la MSA sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

5. Il est expressément prévu qu'au cas où l'application de ces dispositions entraînerait une augmentation anormale de l'absentéisme, les parties signataires se rencontreraient pour adopter toutes mesures appropriées.

#### Article 31

En vigueur étendu

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise garantit, pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus ou discontinus sur une période de 3 ans dans l'entreprise, le complément du salaire de référence pendant une durée maximum de 90 jours calendaires.

Pour le calcul des indemnités, dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie professionnelle ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'alinéa précédent.

En tout état de cause, une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

#### Article 32

En vigueur étendu

Le salaire de référence visé aux articles 30 et 31 s'entend du salaire mensuel net du salarié dans l'entreprise, hors primes, indemnités, ou majorations liées à l'activité.

#### Article 33

En vigueur étendu

Chaque entreprise devra mettre en place un régime de prévoyance pour maladies et accidents de la vie privée et professionnelle couvrant les risques lourds : décès-invalidité.

### Chapitre IX Hygiène et sécurité

#### Article 34

En vigueur étendu

Les employeurs prennent l'engagement de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la médecine du travail, et à la mise en place d'un CHSCT conformément aux dispositions légales. Ils veilleront à la qualité, à l'efficacité, et au remplacement des vêtements et du matériel de protection, et rechercheront en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut avec les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les salariés s'engagent à respecter les consignes de sécurité prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port des matériels de protection individuelle.

Conformément aux articles R. 4228-1 et R. 4228-15, les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin sont 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.

### Chapitre X Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Article 35

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que celles de l'accord Coop de France du 12 octobre 2011 joint en annexe à la présente convention.

Nul ne peut, sous réserve des dispositions du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi :

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 une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

c) Prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

### Chapitre XI Jours fériés. - Congés annuels Congés spéciaux. - Congés sans solde

#### Article 36

En vigueur étendu

Tous les jours fériés légaux et chômés sont payés.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. Les heures ainsi non effectuées ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire.

Si le jour férié légal n'est pas chômé, le salarié bénéficie, en plus du montant de salaire défini à l'alinéa précédent, du paiement de ses heures travaillées.

Ces dispositions ne s'appliquent que pour les salariés ayant plus de 1 an de services continus dans l'entreprise.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

#### Article 37

En vigueur étendu

Le régime du 1er Mai obéit aux dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

#### Article 38

En vigueur étendu

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur, pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif, a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à 4 semaines ou 24 jours de travail.

La période de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

#### Article 39

En vigueur étendu

En raison de la grande variété des produits traités dans les entreprises, la période normale des congés payés s'étendra du 1er avril au 30 novembre. Sous réserve de l'accord du salarié, il ne pourra être pris plus de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés à l'intérieur de cette période.

En aucun cas le bénéfice du congé ne pourra être revendiqué pendant la période de grands travaux. La période de grands travaux sera définie par accord au niveau des entreprises.

#### Article 40

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 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.

#### Article 41

En vigueur étendu

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa de l'article L. 3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

#### Article 42

En vigueur étendu

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail.

#### Article 43

En vigueur étendu

Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours pourront être consécutifs ou non, mais devront être inclus dans une période de 3 semaines entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours sera égale aux salaires et émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une même période égale de travail à la même époque.

#### Article 43-Bis

En vigueur étendu

Le père salarié bénéficie, à sa demande, d'un congé de paternité conformément à la loi, sous réserve d'informer son employeur, par lettre remise en mains propres contre décharge ou par envoi en recommandé avec avis de réception, au moins 1 mois à l'avance, des dates auxquelles il entend prendre son congé.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Ce congé peut être reporté au-delà de 4 mois dans l'un des cas suivants :

- l'hospitalisation de l'enfant : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

- le décès de la mère : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, pour le calcul de ses droits à congés payés, ou encore pour le calcul de l'intéressement ou de la participation.

Les entreprises et établissements ne peuvent déroger au présent article que de manière plus favorable.

#### Article 44

En vigueur étendu

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

- 4 jours pour le mariage ou le remariage du salarié ;

- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

- 2 jours pour le décès d'un partenaire lié par un Pacs ;

- 1 jour pour le mariage ou le remariage d'un enfant ;

- 1 jour pour le décès des pères et mères, frères et sœurs et beaux-parents.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois de services continus dans l'entreprise, ces congés exceptionnels sont portés à :

- 4 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

- 4 jours pour le décès d'un partenaire lié par un Pacs ;

- 2 jours ouvrables pour le décès des pères et mères, frères et sœurs et beaux-parents ;

- 1 jour ouvrable pour le décès des autres ascendants et descendants et conjoints des descendants.

Après 3 ans de services continus, ces congés exceptionnels seront portés à :

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage du salarié ;

- 2 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage d'un enfant.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels.

#### Article 45

En vigueur étendu

En dehors du congé sabbatique, du congé pour création d'entreprise, du congé pour enfant malade et du congé légal de présence parentale, les salariés

justifiant de 1 an de services continus dans l'entreprise, peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur, pour les cas exceptionnels, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Après 1 an de services continus dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant à charge et sur justification médicale, tout salarié bénéficiera dans la limite de 15 jours par année civile, d'un congé sans solde.

Il est rappelé que les articles L. 3142-43 et suivants du code du travail accordent des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

## **Chapitre XII Dispositions particulières aux jeunes**

### **Article 46**

En vigueur étendu

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

### **Article 47**

En vigueur étendu

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans sont soumis aux dispositions légales conformément aux articles L. 3161-1 et suivants du code du travail.

## **Chapitre XIII Apprentissage. - Formation professionnelle**

### **Article 48**

En vigueur étendu

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 49**

En vigueur étendu

En matière de formation professionnelle, les salariés qui relèvent de la présente convention bénéficieront des dispositions légales et réglementaires en vigueur et de l'avenant de révision n° 1 du 12 octobre 2011 à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005 entre Coop de France, d'une part, et les syndicats de salariés, d'autre part (avenant joint en annexe à la présente convention).

## **Chapitre XIV Salariés étrangers**

### **Article 50**

En vigueur étendu

Les salariés étrangers bénéficieront des mêmes conditions d'emploi et de rémunération que les salariés français.

## **Chapitre XV Dispositions finales**

### **Article 51**

En vigueur étendu

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

---

# **Annexe I : Définition et classification des emplois**

## **ANNEXE I, Définition et classification des emplois**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 42 du 19-10-1999 BOCC 99-42 étendu par arrêté du 6-12-1999 JORF 18-12-1999.

La définition et la classification des emplois se déterminera comme indiqué dans les tableaux ci-après :

#### **DÉFINITION DES EMPLOIS**

#### **A. - PERSONNEL D'EXÉCUTION**

##### **I. Manoeuvre et assimilé**

- Manoeuvre proprement dit :

Effectue des opérations manuelles ou mécaniques simples n'exigeant pas de grandes compétences professionnelles : alimentation des chaînes, empilage de caisses, conditionnement, nettoyage des locaux ou des matériels, etc.

COEFFICIENTS : 100

- Manutentionnaire :

Effectue des opérations manuelles ou mécaniques exigeant une certaine dextérité : chargement et déchargement de camions ou de wagons, par exemple, etc.

COEFFICIENTS : 105

Les emplois de :

- manoeuvre ;
  - manutentionnaire ;
  - personnel de triage et de conditionnement (1er et 2e échelons) ;
  - manutentionnaire-cariste (1er et 2e niveaux) ;
  - chauffeur de véhicules utilitaires légers ;
  - personnel d'entretien ;
  - réceptionnaire, expéditionnaire (1er niveau),
- appartiennent à la catégorie ' ouvriers '.

##### **II. Personnel de triage et de conditionnement**

- Personnel premier échelon :

Exécute dans le secteur emballage-triage-calibrage des travaux courants d'emballage et de tri des produits, montage des caisses, cartons ou plateaux...

COEFFICIENTS : 100

- Personnel deuxième échelon :

Exécute des travaux particuliers dans le secteur emballage-triage-conditionnement.

COEFFICIENTS : 105

- Surveillant :

A suffisamment de connaissance et d'expérience pour aider le responsable dans la surveillance et l'exécution de la qualité des travaux.

COEFFICIENTS : 125

III. Manutentionnaire cariste

- Manutentionnaire cariste : 1er niveau :

Travaille sous l'autorité d'un responsable :

- déchargement des véhicules des producteurs ;
- gerbage et dégerbage des produits dans les chambres froides et autres lieux ;
- chargement et expédition des produits en fonction d'un plan de travail ;
- approvisionnement des chaînes de conditionnement.

Ces tâches peuvent être effectuées d'une manière continue ou discontinue dans la journée.

COEFFICIENTS : 110

- Manutentionnaire cariste : 2e niveau :

- Cariste ayant au moins un an de pratique et ayant une bonne connaissance de la marche de l'entreprise, et capable d'apprécier les qualités et les quantités des produits avec une expérience suffisante pour pouvoir éventuellement organiser seul son travail.

COEFFICIENTS : 125

IV. Chauffeurs

- Chauffeur de véhicules utilitaires légers :

Est chargé de la conduite et de l'entretien courant de son véhicule. Il est responsable du transport de la marchandise (ramassage en culture, livraison de la marchandise, etc.).

COEFFICIENTS : 110

- Chauffeur poids lourds et/ou transport en commun :

Conduit des véhicules de plus de 3,5 t de charge utile sur des distances ne dépassant pas le département et les départements limitrophes (ramassage, livraison, etc.). Il peut occasionnellement effectuer des parcours de longue distance. Il est responsable de l'entretien courant de son véhicule. Il peut assurer le transport de plus de neuf personnes.

COEFFICIENTS : 135

- Chauffeur longue distance :

Conduit des véhicules de plus de 3,5 t sur de longues distances. Il est responsable de l'entretien courant de son véhicule.

COEFFICIENTS : 190

V. Entretien

- Personnel entretien :

Est chargé de l'entretien et des petites réparations des matériels de calibrage, conditionnement électrique des bâtiments, de la surveillance et de l'entretien courant des appareils de réfrigération. Il exécute les ordres d'un supérieur.

COEFFICIENTS : 125

- Personnel de maintenance :

Est capable de déterminer l'origine des pannes sur les véhicules, sur les installations électriques et de réfrigération (chambres froides, atmosphère contrôlée, tunnel de prérefrigération sous-vide) et plus généralement du matériel employé dans l'entreprise. Il est capable de les réparer. Il peut être chargé de la réalisation de petits équipements.

COEFFICIENTS : 160

- Technicien d'entretien et d'installation :

A des connaissances techniques suffisantes et justifiées permettant d'assurer l'installation et la bonne marche de l'ensemble du matériel de l'entreprise. Il peut avoir des personnes sous ses ordres.

COEFFICIENTS : 250

VI. Réceptionnaire - Magasinier - Expéditionnaire

- Expéditionnaire : 1er niveau :

Est généralement placé sous l'autorité d'un responsable, cadre ou agent de maîtrise ; il est chargé de l'expédition des produits, plus particulièrement de confectionner les lots pour chargement. Il participe à la manutention.

COEFFICIENTS : 125

- Expéditionnaire : 2e niveau :

Assure les fonctions définies au 1er niveau et s'implique dans le suivi administratif et le contrôle qualité de l'expédition.

COEFFICIENTS : 135

VII. Personnel attaché à la vente

- Vendeur au détail :

Il a la responsabilité de la vente itinérante selon un circuit établi ou sur les marchés, sous les directives d'un chef vendeur.

COEFFICIENTS : 110

- Vendeur :

Est chargé de la vente de faible quantité, selon la politique commerciale définie par l'entreprise. Il est placé sous les directives d'un responsable.

COEFFICIENTS : 135

B. - PERSONNEL DE MAÎTRISE

I. Chef d'équipe

Il est placé sous l'autorité d'un supérieur.



Il est chargé de coordonner l'activité d'une équipe. Il peut avoir, dans ses activités, des tâches administratives diverses. Il participe éventuellement à l'exécution du travail.

COEFFICIENTS : 160

#### II. Contremaître

Est placé sous les ordres du chef de service, du chef de station, de l'employeur ou de son représentant ; il a reçu délégation de pouvoir pour faire exécuter, par des ouvriers professionnels ou non, les travaux qui lui sont confiés.

Il doit posséder des connaissances techniques ou professionnelles suffisantes pour contrôler la qualité de l'exécution du travail et doit être en mesure de conseiller le personnel placé sous son autorité.

Il assure un rôle d'animateur.

COEFFICIENTS : 190

#### III. Agent technique

A une formation technique dont la mission consiste à donner des conseils aux adhérents, sur le plan technique, relatifs à la production existante ou envisagée.

Il donne des conseils sur la conservation et les possibilités d'évolution des produits.

COEFFICIENTS : 220

#### IV. Vendeur-acheteur

Négocie dans le cadre des directives générales fournies par la direction, sur les marchés intérieurs et/ou extérieurs.

COEFFICIENTS : 220

### C. - PERSONNEL ADMINISTRATIF

#### I. Employé de bureau et (ou) de comptabilité et (ou) de dactylographie et (ou) de standard et (ou) de réception

Employé accomplissant selon les directives d'un chef de bureau ou d'un chef de service l'une ou plusieurs tâches suivantes :

Travaux administratifs, de comptabilité ou de dactylographie :

- 1er niveau :

Employé n'ayant qu'une expérience limitée.

COEFFICIENTS : 110

- 2e niveau :

Employé ayant acquis une expérience professionnelle et capable de prendre certaines initiatives.

COEFFICIENTS : 135

#### II. Secrétaire sténodactylographe

Employé qui, outre les aptitudes de sténodactylographe, peut exécuter certains travaux de bureau pour décharger son chef des tâches courantes.

COEFFICIENTS : 145

#### III. Secrétaire ou assistant de direction

Assure, outre les fonctions habituelles de secrétaire, le secrétariat du chef d'entreprise ou du directeur ; en prépare les éléments de travail, et rédige une partie de la correspondance sur indication.

COEFFICIENTS : 160

#### IV. Aide-comptable

- Premier niveau :

Tient de façon complète et systématique, suivant les instructions d'un supérieur, les comptes relatifs aux opérations d'une entreprise.

COEFFICIENTS : 135

- Deuxième niveau :

Employé ayant acquis une expérience professionnelle et capable de prendre certaines initiatives.

COEFFICIENTS : 145

#### V. Comptable

Est placé sous les ordres directs de son supérieur, et capable d'assurer tous les travaux inhérents à sa fonction.

Il peut également assurer les tâches administratives.

COEFFICIENTS : 190

#### VI. Employé d'informatique

- Premier niveau :

Est affecté au service informatique pour effectuer des travaux simples de saisies d'informations.

COEFFICIENTS : 110

- Deuxième niveau :

Est affecté au service informatique pour effectuer des travaux simples de saisies d'informations, et capable de remplacer l'employé de bureau.

COEFFICIENTS : 135

- Agent technique :

Est responsable de la gestion et du bon fonctionnement du site central.

COEFFICIENTS : 190

### D. - PERSONNEL D'ENCADREMENT

#### I. Attaché de direction

Personne hautement qualifiée, investie de la confiance du directeur et chargée, par celui-ci, de le seconder et de le suppléer dans l'exercice de certaines de ses attributions.

COEFFICIENTS : 250

#### II. Chef de station

A la responsabilité de l'organisation et est chargé, suivant les ordres de la direction, de la coordination, de la surveillance et du contrôle des activités de la station.

COEFFICIENTS : 220

III. Chef de centre : (unité importante)

Sous l'autorité directe du chef d'établissement, est responsable de la mise en application des programmes de travail qui lui sont communiqués. Il évalue les moyens humains et matériels nécessaires.

Il agit par l'intermédiaire de différents personnels dont il assure l'encadrement. Il remplit les tâches administratives et de gestion de son service.

COEFFICIENTS : 305

IV. Cadre (technique, commercial, administratif, comptable ou chef de personnel pour les unités importantes)

Prend des initiatives et des décisions en assurant les responsabilités qui en découlent, cela dans le cadre des instructions reçues par la direction ou de son chef de service ; par exemple, pour le comptable, il est capable d'assurer l'élaboration d'un bilan.

COEFFICIENTS : 305

V. Chef de service

Exerce commandement par délégation d'autorité, ainsi il se trouve responsable de l'organisation et du bon fonctionnement d'un ou plusieurs groupes de travail formant une unité d'un point de vue technique, commercial, administratif ou comptable.

COEFFICIENTS : 420

**ANNEXE I, Définition et classification des emplois**

Article 2

En vigueur étendu

Le personnel pourra être appelé à effectuer des travaux d'une qualification supérieure à la sienne ; il percevra alors, pour le temps intéressé, le salaire afférent à cette catégorie supérieure.

Le personnel appelé à effectuer des travaux d'une catégorie professionnelle inférieure à la sienne conservera son salaire.

---

**Annexe II : Avenant n° 29 du 26 mars 1997 relatif à la grille des salaires**

**Grille des salaires**

**ANNEXE II, Grille des salaires**

En vigueur étendu

Voir les salaires

- Manoeuvre

- Personnel 1er échelon

Coefficient : 100

- Manutentionnaire

- Personnel 2e échelon

Coefficient : 105

- Manutentionnaire cariste : 1er niveau

- Chauffeur de véhicules utilitaires légers

- Vendeur au détail

- Employé de bureau : 1er niveau

- Informatique : 1er niveau

Coefficient : 110

- Manutentionnaire cariste : 2e niveau

- Surveillant

- Personnel entretien

- Expéditionnaire : 1er niveau

Coefficient : 125

- Chauffeur poids lourd

- Expéditionnaire 2e niveau

- Vendeur

- Employé bureau : 2e niveau

- Aide comptable : 1er niveau

- Informatique : 2e niveau

Coefficient : 135

- Aide-comptable : 2e niveau

- Secrétaire sténodactylo

Coefficient : 145

- Secrétaire ou assistant de direction

- Chef d'équipe

- Personnel de maintenance

- Réceptionnaire agréé

Coefficient : 160

- Chauffeur longue distance

- Contremaître

- Comptable

- Agent technique (personnel administratif)

Coefficient : 190

- Agent technique (personnel de maîtrise)

- Vendeur/acheteur
- Chef de station
- Coefficient : 220
- Technicien d'entretien et d'installation
- Attaché de direction
- Coefficient : 250
- Cadre
- Chef de centre (unité importante)
- Coefficient : 305
- Chef de service
- Coefficient : 420

## Avenant n° 26 du 28 février 1995 relatif à la modulation du temps de travail

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation tabacs et allumettes et HCR (FGTA) Force ouvrière (FO), Le syndicat national Force ouvrière des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture (SNCA-FO), La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (CFTC), Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (CGC).

### Données économiques et sociales

#### Modulation du temps de travail

##### Article 1er

En vigueur étendu

La modulation du temps de travail instituée par le présent accord doit permettre :

- au plan social :
  - de consolider l'emploi ;
  - de mieux répartir le travail ;
  - de réduire le recours à la main-d'oeuvre saisonnière ;
  - de faciliter la réalisation d'actions de formation, en particulier pendant les périodes de moindre activité, pour accroître la qualification du personnel ;
  - d'éviter le recours au chômage partiel en cas de baisse d'activité ;
  - d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- au plan économique :
  - de faire face aux variations saisonnières des apports des producteurs, des achats et du carnet de commandes ;
  - de développer des activités nouvelles ;
  - d'améliorer les coûts de production ;
  - de satisfaire les commandes urgentes des clients ;
  - de faire face aux aléas climatiques.

### Champ d'application

#### Modulation du temps de travail

##### Article 2

En vigueur étendu

En fonction des contraintes des entreprises, le présent accord est susceptible de concerner tout ou partie des salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Sont exclus du champ d'application du présent accord : les directeurs, directeurs-adjoints et sous-directeurs de coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et de SICA dont la situation pourra être notamment définie par l'accord paritaire national en date du 18 juillet 1951, modifié le 21 octobre 1975 et le 18 novembre 1993.

### Amplitude de la modulation

#### Modulation du temps de travail

##### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 17-11-1995 étendu par arrêté du 10-5-1996 JORF 21-5-1996.

Limites :

La limite supérieure de modulation est fixée à quarante-huit heures de travail effectif par semaine pendant vingt semaines maximum à l'année sans qu'une période ne puisse dépasser dix semaines consécutives.

La limite inférieure de modulation est fixée à trente heures.

Par dérogation et pour certains secteurs d'activité, la limite inférieure pourra être diminuée par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux et en leur absence après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et information de l'inspection du travail et des lois sociales en agriculture.

Les entreprises ne disposant d'aucune représentation du personnel ne pourront user de ladite dérogation.

### Période de modulation

#### Modulation du temps de travail

##### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 17-11-1995 étendu par arrêté du 10-5-1996 JORF 21-5-1996.

La modulation s'étend sur une période de douze mois dont le point de départ sera fixé par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux.

En leur absence, ce point de départ sera fixé par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

A défaut d'accord d'entreprise ou en l'absence des représentants du personnel ce point de départ correspondra au premier jour de la campagne.

Dans tous les cas une information sera effectuée auprès de l'inspection du travail.

#### **Durée hebdomadaire moyenne**

#### **Modulation du temps de travail**

Article 5

En vigueur étendu

Compte tenu de la durée hebdomadaire pratiquée dans la branche (39 heures), des jours de congés légaux et conventionnels, la durée annuelle de travail est égale à 1 768 heures représentant 45,33 semaines travaillées.

(Soit 365 jours

52 dimanches

11 jours fériés

30 jours de congés payés

272 jours de travail, divisés par 6 jours ouvrables

45,33 semaines que multiplie 39 heures

1 767,87 heures arrondies à 1 768 heures.)

#### **Programmation indicative**

#### **Modulation du temps de travail**

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 17-11-1995 étendu par arrêté du 10-5-1996 JORF 21-5-1996.

La modulation prévue au présent accord intervient dans le cadre d'une programmation indicative annuelle établie pour toute l'entreprise, pour une ou plusieurs branches d'activités, pour un ou plusieurs établissements ou ateliers ou services, ou pour tout ou partie des catégories de personnel.

A défaut d'accord d'entreprise, cette programmation indicative annuelle doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel et d'une information de l'inspecteur du travail.

Pour faire face aux aléas et aux contraintes du rythme de la production agricole, cette programmation de la modulation pourra être modifiée en cours d'année dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent. La décision de modification sera portée à la connaissance des salariés intéressés au moins cinq jours calendaires avant son entrée en vigueur.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être ramené à deux jours. Toutefois, un accord d'entreprise pourra envisager un délai différent.

#### **Régimes des heures de travail effectuées**

#### **Modulation du temps de travail**

Article 7

En vigueur étendu

Si la moyenne annuelle de trente-neuf heures et la limite supérieure de quarante-huit heures hebdomadaires sont respectées sur la période de référence, aucune heure ne donne lieu à majoration ni à repos compensateur et ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires tel que défini par l'article 18 de la convention collective nationale.

#### **Contreparties**

#### **Modulation du temps de travail**

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 17-11-1995 étendu par arrêté du 10-5-1996 JORF 21-5-1996.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Rémunération annuelle**

#### **Modulation du temps de travail**

Article 9

En vigueur étendu

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière, indépendante des écarts de la durée du travail.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base d'un horaire mensuel de 169 heures à laquelle s'ajoutent les éventuelles primes en vigueur dans l'entreprise.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulière. La même règle sera appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite.

#### **Paiement des heures supplémentaires**

#### **Modulation du temps de travail**

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 17-11-1995 étendu par arrêté du 10-5-1996 JORF 21-5-1996.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation, telle que fixée à l'article 3, seront payées, ainsi que leur majoration, avec le salaire du mois considéré.

L'entreprise arrête le compte individuel de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître un dépassement de la moyenne annuelle de trente-neuf heures, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvriront droit conformément aux dispositions de l'article L. 212-8-II, 2e alinéa, à une majoration de salaire de 25 % ainsi qu'au repos compensateur de 50 %.

Elles sont rémunérées au plus tard dans le mois qui suit la fin de la période de douze mois couverte par la modulation.

En outre, ces heures ouvriront droit à un temps de formation de 10 %.

#### **Embauche ou rupture du contrat en cours d'année**

#### **Modulation du temps de travail**

## Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 17-11-1995 étendu par arrêté du 10-5-1996 JORF 21-5-1996.

En cas de dépassement de l'horaire moyen de trente-neuf heures, la régularisation de la rémunération se fera sur la durée effective de travail, et dans le cas contraire la régularisation ne pourra se faire que sur la durée légale du travail.

En cas de départ du salarié de la coopérative, la régularisation par rapport aux heures travaillées par le salarié depuis le début de la période, sur la base de l'horaire légal ou l'horaire hebdomadaire moyen de l'entreprise si ce dernier est inférieur à l'horaire légal, interviendra obligatoirement, en accord avec le chef d'entreprise :

- soit la coopérative paiera la rémunération et le repos compensateur auquel le salarié a droit si le décompte du salarié est créditeur, conformément aux dispositions de la convention collective ;

- soit sous forme d'heures travaillées en plus par rapport à son unité de travail durant la période de préavis, si le décompte du salarié est débiteur envers la coopérative et si la rupture du contrat de travail est à l'initiative du salarié.

### Régularisation annuelle

#### Modulation du temps de travail

## Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 17-11-1995 étendu par arrêté du 10-5-1996 JORF 21-5-1996.

#### 12.1. Moyenne annuelle respectée :

Si la moyenne annuelle de trente-neuf heures de travail effectif est respectée et s'il n'y a pas dépassement de cette moyenne, aucune régularisation n'est opérée.

#### 12.2. Moyenne annuelle dépassée :

Le régime des heures de dépassement de la moyenne de trente-neuf heures est fixé à l'article 10 ci-dessus.

### Chômage partiel

#### Modulation du temps de travail

## Article 13

En vigueur étendu

Si l'entreprise constate une diminution des heures de travail telle qu'elle ne sera pas compensée dans le cadre de la modulation, elle mettra en oeuvre la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après accord avec les délégués syndicaux ou, à défaut, l'avis des instances représentatives sera soumis à l'inspection du travail.

### Dispositions applicables au personnel d'encadrement

#### Modulation du temps de travail

## Article 14

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement qui assure l'animation d'un seul groupe peut être concerné par la présente modulation.

### Durée et entrée en vigueur de l'accord

#### Modulation du temps de travail

## Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation sera notifiée par écrit aux autres signataires et donnera lieu aux formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Les accords en cours dans les entreprises iront à leur terme.

Il pourra être révisé à la demande de l'un des signataires, à condition que celle-ci soit formulée par écrit et dûment motivée.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

*Il entrera en vigueur à compter du jour de sa signature. (1)*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

(1) Cet alinéa est exclu de l'extension (arrêté du 15 juin 1995, art. 1er).

## Accord-cadre loi Robien Avenant n° 32 du 8 juillet 1997

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; Le syndicat national Force ouvrière des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture (SNCA) FO ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCA) CGC,

### Préambule

#### Accord-cadre loi Robien

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut contribuer à réduire le chômage.

Au niveau de la filière, les parties signataires décident d'adopter une démarche volontaire afin de maintenir et de créer des emplois supplémentaires, durables et plus particulièrement des emplois permettant d'embaucher des jeunes.

En parallèle, les parties signataires confirment leur souci de ne pas grever les charges des entreprises afin de préserver leur compétitivité dans un marché ouvert à la concurrence tant au niveau national, européen que mondial.

A cet effet, les parties signataires déclarent mettre en oeuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation afin, d'une part, de permettre aux salariés de bénéficier de repos supplémentaires et, d'autre part, de permettre aux entreprises de mieux répondre aux fluctuations du marché et à une meilleure utilisation des installations.

Cela étant exposé, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

### Champ d'application

## **Accord-cadre loi Robien**

### Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 18 septembre 1985.

Le présent accord-cadre dont les modalités sont exposées ci-après constitue un dispositif incitatif et optionnel. Sa mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise et un accord collectif de travail.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction et d'aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel.

### **Durée de l'accord**

## **Accord-cadre loi Robien**

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modifications ou de non-reconduction des dispositions législatives et réglementaires sur lesquelles s'appuie le présent accord.

### **Mise en oeuvre**

## **Accord-cadre loi Robien**

### Article 3

En vigueur étendu

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise. Les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et d'aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

a) Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.

b) Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9 du présent accord-cadre.

c) Dans les entreprises de moins de cinquante salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9 du présent accord-cadre.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;

- que la cessation du mandat interviendra à la date de signature de l'accord ;

- qu'il y a pour le mandat obligation d'informer le syndicat, mandant, de l'état des négociations ;

- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information, le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de quinze jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant les six mois qui suivront la fin de son mandat, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

En dehors des réunions avec l'employeur, le salarié bénéficiera pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures d'au moins dix heures de délégation (formation, démarches...).

Les dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-9 et L. 132-20 du code du travail, telles que mentionnées au b et au c du présent article, seront applicables jusqu'au 31 octobre 1998.

### **Réduction du temps de travail**

## **Accord-cadre loi Robien**

### Article 4

En vigueur étendu

La loi du 11 juin 1996 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour 10 % d'embauche ;

- soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour 15 % d'embauche,

sauf application de l'article 39-1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993.

Les embauches devront, dans la mesure du possible, intervenir sous forme de contrats de travail à durée indéterminée, et ceci dans un délai de six mois à compter de la date de signature de la convention avec l'Etat. L'employeur devra maintenir l'effectif atteint à la fin de la période d'embauche pendant deux ans, étant entendu que ce minimum légal peut être dépassé par accord d'entreprise.

### **Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations**

## **Accord-cadre loi Robien**

### Article 5

En vigueur étendu

Les salariés concernés par la réduction du temps de travail de 10 % et présents dans l'entreprise à la date de la signature de l'accord au niveau de l'entreprise seront mensualisés sur la base de 35 h 10 par semaine.

Les nouveaux salariés embauchés dans le cadre de la loi Robien bénéficieront du nouvel horaire collectif et devront être rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire, et ce à coefficient hiérarchique équivalent.

La structure du salaire pourra comprendre :

- un salaire de base correspondant à 35 h 06/39 (35/39) équivalent à une mensualisation base : 152 h 10 ;

- une prime différentielle intitulée ' Complément aménagement et réduction du temps de travail '.

L'évolution de ce complément pourra être organisée par accord d'entreprise.

Qu'il y ait ou non création d'une prime différentielle (ARTT), il pourra y avoir, par accord d'entreprise, gel ou moindre évolution des augmentations générales de salaires.

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci disposera de jours de repos supplémentaires à négocier par accord d'entreprise sans que ce nombre de jours de repos soit inférieur à seize jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

### **Aménagement du temps de travail**

#### **Accord-cadre loi Robien**

##### Article 6

En vigueur étendu

Sans qu'il résulte, au terme de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Dans ces conditions et afin de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises, ainsi que d'effectuer le moins d'heures supplémentaires possible, ces dernières ont la possibilité de moduler le temps de travail de sorte que, sur une période donnée, les hausses d'activité soient compensées par des baisses d'activité.

Les entreprises qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction devront prévoir dans un accord d'entreprise les dispositions suivantes :

- répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période retenue cette durée n'excède pas en moyenne, par semaine travaillée, 35 h 10 ;
- la modulation horaire hebdomadaire s'organisera selon un horaire compris entre 0 et 48 heures ;
- fixation du programme indicatif de cette répartition ;
- délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé (sept jours, et trois jours en cas de circonstances exceptionnelles) ;
- le traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les signataires du présent accord incitent à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos de remplacement par priorité à toute autre mesure ;
- les conditions de recours au chômage partiel.

#### **Modifications des dispositions concernant le fractionnement des congés ainsi que la disposition de la CCN concernant la prime d'ancienneté**

#### **Accord-cadre loi Robien**

##### Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Commission paritaire de suivi**

#### **Accord-cadre loi Robien**

##### Article 8

En vigueur étendu

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

#### **Commission paritaire de validation**

#### **Accord-cadre loi Robien**

##### Article 9

En vigueur étendu

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale représentative dans la branche, et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée, après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et par l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

#### **Commission de suivi d'entreprise**

#### **Accord-cadre loi Robien**

##### Article 10

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi.

Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord, et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer.

#### **Entrée en vigueur**

#### **Accord-cadre loi Robien**

##### Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord-cadre entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR, (FGTA) Force ouvrière (FO) ; Le syndicat national Force ouvrière des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture (SNCA-FO) ; La fédération des salariés des organisations agricoles et de l'agroalimentaire (FGSOA) ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCCA) CFE-CGC,

### **Préambule**

#### **Travail à temps partiel annualisé**

En vigueur étendu

La mise en oeuvre d'un accord sur le temps partiel annualisé est un moyen pour les entreprises de répondre tant aux nécessités économiques qu'à la demande de salariés qui, volontairement, souhaitent travailler à temps partiel annualisé.

Il convient donc de rechercher la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et la gestion de l'entreprise, étant précisé que ce type de travail ne doit pas constituer un obstacle à l'accès au travail à temps plein.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du travail à temps partiel répond à 3 objectifs :

- le choix des conditions de travail par les salariés ;
- l'organisation du travail dans les entreprises ;
- le développement, le maintien ou la stabilité de l'emploi.

Le travail à temps partiel ne doit pas être imposé par l'employeur, le salarié doit pouvoir refuser sans en subir de quelconques préjudices.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives et SICA de fleurs, fruits et légumes et de pommes de terre.

#### **Définition du travail à temps partiel annualisé**

##### **Travail à temps partiel annualisé**

Article 1er

En vigueur étendu

Sont considérés à temps partiel annualisé les salariés occupés selon une alternance de période travaillée et non travaillée et dont la durée annuelle est inférieure d'au moins 1/5 à la durée légale ou fixée par les accords de branche ou accords d'entreprise.

#### **Contrat de travail**

##### **Travail à temps partiel annualisé**

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat de travail des salariés à temps partiel annualisé est un contrat écrit à durée indéterminée ou à durée déterminée dans les cas prévus par la loi.

Il comporte, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments, les modalités de calcul et de versement de la rémunération mensualisée ;
- le contrat de travail mentionne exclusivement la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes travaillées et non travaillées, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ainsi que les conditions d'une modification éventuelle de cette répartition à l'intérieur des périodes travaillées moyennant le respect d'un préavis minimum de 5 jours ouvrés.

*Sauf circonstances exceptionnelles, les entreprises sont invitées à respecter un préavis de 2 jours ; (1)*

- les modalités de recours aux heures complémentaires.

Toute modification éventuelle des périodes travaillées dans l'année sera proposée au salarié avec un préavis minimum de 7 jours.

Dans la mesure où la nature des activités du secteur ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de 2 fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée ;

- par ailleurs, lors de son embauche ou de la transformation de son contrat de travail temps complet à temps partiel, le salarié devra préciser s'il est libre de tout engagement ou s'il est lié par d'autre(s) contrat(s) de travail à temps partiel. De même, il devra informer l'employeur de toute modification ultérieure ;
- conformément aux articles L. 324-2 et L. 324-4 du code du travail, un salarié ne peut cumuler 2 emplois que dans les limites horaires maximales de 48 heures par semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- toutes autres mentions prévues par la réglementation.

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 mai 1998.

#### **Modification du contrat de travail**

##### **Travail à temps partiel annualisé**

Article 3

En vigueur étendu

1. Toute candidature d'un salarié travaillant à temps complet à un emploi à temps partiel et toute candidature d'un salarié à temps partiel à un emploi à temps complet devront être précédées d'une demande écrite :

- la demande de travail à temps partiel des salariés doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. La formalité prévue à l'alinéa qui précède sera applicable aux salariés travaillant à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ;
- l'employeur formulera sa réponse aux demandes des salariés par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de 6 semaines à compter de la demande du salarié. Sans réponse de l'employeur dans le délai de 6 semaines, cela équivaut à l'acceptation de la demande.

2. Lorsque l'entreprise propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, dans le cadre d'une restructuration entraînant suppression ou modification de poste, la procédure suivante doit être respectée :

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 6 semaines pour l'accepter ou la refuser par écrit ; sans réponse du salarié dans ce délai, cela équivaut à l'acceptation de la demande ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, dans le cadre de l'information annuelle ou dans le cadre du



Plan social ou de restructuration.

3. Toute modification au contrat de travail initial fera l'objet d'un avenant à durée déterminée ou indéterminée par accord entre les parties.

#### **Rémunération**

##### **Travail à temps partiel annualisé**

###### **Article 4**

En vigueur étendu

La classification conventionnelle est applicable aux salariés à temps partiel.

Le salaire correspondant au coefficient du poste est calculé au prorata du temps de travail effectué.

La rémunération est payée mensuellement à raison de fractions de la rémunération annuelle correspondant à la durée annuelle minimale du contrat de travail.

Ces fractions peuvent être soit lissées sur l'année, soit regroupées sur les périodes de travail.

L'employeur s'engage à faire respecter les 200 heures travaillées dans l'année afin de maintenir la couverture sociale dans le cas des embauches sous contrat à durée indéterminée.

Le départ du salarié oblige à une régularisation immédiate.

#### **Dispositions conventionnelles**

##### **Travail à temps partiel annualisé**

###### **Article 5**

En vigueur étendu

1. Les salariés employés à temps partiel annualisé bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation..., compte tenu des adaptations prévues par la présente convention ou les accords d'entreprises.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

3. Congés payés : les modalités de la prise de congé payé sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise.

L'indemnité est calculée suivant la règle du 10e de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

4. Maladie, accident du travail, maternité : les dispositions des articles 32 et 33 de la convention collective nationale s'appliquent aux salariés à temps partiel annualisé.

5. Organisation quotidienne du travail hors pauses : à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 2 heures.

A défaut d'accord exprès des salariés, la journée de travail ne pourra comporter plus d'une coupure (pauses exceptées). Cette dernière sera au maximum de 2 heures.

#### **Heures complémentaires**

##### **Travail à temps partiel annualisé**

###### **Article 6**

En vigueur étendu

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : les salariés peuvent donc en refuser le principe lors de la négociation de leur contrat de travail.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 25 % de la durée annuelle du travail mentionnée audit contrat.

Les heures complémentaires ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues par le contrat de travail.

#### **Garanties individuelles et collectives**

##### **Travail à temps partiel annualisé**

###### **Article 7**

En vigueur étendu

1. Lorsqu'il est demandé à un salarié de travailler pendant une période non précisément définie au contrat, l'entreprise devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Dans ce cas, le salarié conserve la faculté d'accepter ou de refuser cette période de travail sans que son refus éventuel puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

2. Les salariés qui souhaitent occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel annualisé dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficieront d'une priorité pour obtenir un emploi de même caractéristique.

3. La formation des salariés pourra être dispensée et rémunérée dans les périodes non travaillées, sauf dans le cas où le salarié justifie d'une autre activité chez un autre employeur.

Cette disposition est également applicable dans le cas où le salarié exerce son droit au congé individuel de formation.

#### **Extension**

##### **Travail à temps partiel annualisé**

###### **Article 8**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 novembre 1997.

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) Force ouvrière ; Le syndicat national Force ouvrière des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture (SNCA-FO) ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA CGC,

### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut contribuer à réduire le chômage.

Au niveau de la filière, les parties signataires décident d'adopter une démarche volontaire afin de maintenir et de créer des emplois supplémentaires, durables et plus particulièrement des emplois permettant d'embaucher des jeunes et des chômeurs de longue durée.

En parallèle, les parties signataires confirment leur souci de ne pas grever les charges des entreprises afin de préserver leur compétitivité dans un marché ouvert à la concurrence tant au niveau national, européen que mondial.

A cet effet, les parties signataires déclarent mettre en oeuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation afin, d'une part, de permettre aux salariés de bénéficier de repos supplémentaires et, d'autre part, de permettre aux entreprises de mieux répondre aux fluctuations du marché et à une meilleure utilisation des installations.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

#### **Champ d'application**

### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale.

Le présent accord-cadre dont les modalités sont exposées ci-après constitue un dispositif incitatif et optionnel. Sa mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise et un accord collectif de travail.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction et d'aménagement du temps de travail pourront concerner tout ou partie du personnel.

#### **Durée de l'accord**

### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modifications ou de non-reconduction des dispositions législatives et réglementaires sur lesquelles s'appuie le présent accord.

#### **Mise en oeuvre**

### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

#### Article 3

En vigueur étendu

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise. Les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

a) Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.

b) Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 11 du présent accord-cadre.

c) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 11 du présent accord-cadre.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;

- que la cessation du mandat interviendra à la date de signature de l'accord ;

- qu'il y a pour le mandaté obligation d'informer le syndicat mandant de l'état des négociations ;

- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information, le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection de l'article L. 412-18 du code du travail. Elle expirera 6 mois après la signature de l'accord ou, à défaut d'accord, à la fin de la négociation ou du mandat lorsque la durée de ce dernier a été précisément définie.

Le salarié mandaté bénéficiera, par ailleurs, à l'issue de la période de protection définie au paragraphe précédent, des éléments de protection énoncés à l'article L. 412-2 du code du travail.

En dehors des réunions avec l'employeur, le salarié bénéficiera pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures d'au moins 10 heures par mois de délégation (démarches...) plus 2 jours de formation spécifique.

#### **Réduction du temps de travail**

### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

#### Article 4

En vigueur étendu

La loi du 13 juin 1998 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour au moins 6 % d'embauche ;
  - soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour au moins 9 % d'embauche,
- sauf application de l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998.

Les embauches devront, dans la mesure du possible, intervenir sous forme de contrats de travail à durée indéterminée. Elles devront être réalisées dans un délai de un an maximum suivant la date de signature de la convention avec l'Etat.

L'employeur devra maintenir l'effectif atteint à la fin de la période d'embauche pendant 2 ans, étant entendu que ce minimum légal peut être dépassé par accord d'entreprise.

### **Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations**

#### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

##### Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent 39 heures).

Les nouveaux embauchés bénéficieront du nouvel horaire collectif et seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire, et ce à coefficient hiérarchique équivalent.

A titre indicatif, la structure du salaire pourra comprendre :

- soit un salaire de base correspondant à 35 h/39 (35/39), et une prime différentielle intitulée ' complément ARTT ' dont l'évolution devra être précisée par l'accord d'entreprise ;
- soit un salaire de base correspondant à l'équivalent 39 heures mais sans création de prime différentielle.

Qu'il y ait ou non création de prime différentielle (ARTT), il pourra y avoir, par accord d'entreprise, adaptation, ou moindre évolution ou gel des augmentations générales des salaires.

### **Dispositions particulières au personnel d'encadrement**

#### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

##### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci disposera de jours de repos supplémentaires à négocier par accord d'entreprise sans que ce nombre de jours de repos soit inférieur à 23 jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

Les modalités de prise de ces journées seront définies dans l'accord d'entreprise. Ce dernier pourra favoriser, dans la mesure du possible, la prise de ces congés sous forme de journées entières, et pourra rechercher les opportunités d'attribution du maximum possible de semaines de 4 jours.

L'accord d'entreprise pourra en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail et précisées par décret.

Un procès-verbal d'interprétation de cet article est annexé à l'avenant n° 44 du 23 juin 2000 (BO CC 2000-30).

### **Aménagement du temps de travail**

#### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

##### Article 7

En vigueur étendu

a) Sans qu'il résulte, au terme de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Dans ces conditions et afin de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises, ainsi que d'effectuer le moins d'heures supplémentaires possible, ces dernières ont la possibilité de moduler le temps de travail de sorte que, sur une période donnée, les hausses d'activité soient compensées par des baisses d'activité.

Les entreprises qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction devront prévoir notamment, dans un accord d'entreprise, les dispositions suivantes :

- répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période retenue cette durée n'excède pas, en moyenne, par semaine travaillée, 35 heures ;
- la modulation horaire hebdomadaire s'organisera selon un horaire compris entre 0 et 48 heures, sans qu'aucune période ne puisse dépasser 46 heures en moyenne hebdomadaire pendant 9 semaines consécutives ;
- fixation du programme indicatif de cette répartition ;
- délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé (7 jours, et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles) ;
- conditions de recours au chômage partiel.

b) Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail pourra être organisée sous forme de jours de repos en tout ou partie, par accord d'entreprise. Ces dispositions sont particulièrement adaptées au cas des personnels de maîtrise, techniciens et commerciaux.

Les modalités de prise de ces journées seront définies dans l'accord d'entreprise. Ce dernier pourra favoriser, dans la mesure du possible, la prise de ces congés sous forme de journées entières, et pourra rechercher les opportunités d'attribution du maximum possible de semaines de 4 jours.

L'accord d'entreprise pourra en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail et précisées par décret.

Un procès-verbal d'interprétation de cet article est annexé à l'avenant n° 44 du 23 juin 2000 (BO CC 2000-30).

### **Modifications des dispositions de la convention collective nationale**

#### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

##### Article 8

En vigueur étendu

Afin d'inciter les entreprises à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre, les parties signataires conviennent de les autoriser à déroger à la disposition de la convention collective nationale qui traite de la prime d'ancienneté.

Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise concernant la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles pourront soit être maintenues au niveau atteint à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, soit évoluer en fonction des dispositions de l'accord d'entreprise.

Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux qui seront recrutés, pourront ne pas recevoir une telle prime.

Congés de fractionnement

Par application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8, les jours de fractionnement pourront ne pas s'appliquer.

#### **Temps partiel**

##### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

Article 9

En vigueur étendu

L'accord d'entreprise prévoira les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel, et ce conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la loi Aubry.

#### **Commission paritaire nationale de suivi**

##### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

Article 10

En vigueur étendu

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

#### **Commission paritaire de validation**

##### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

Article 11

En vigueur étendu

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale *signataire du présent accord* (1), et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée, après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 24 décembre 1998.

#### **Commission de suivi d'entreprise**

##### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

Article 12

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi.

Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord, et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer.

#### **Entrée en vigueur**

##### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord-cadre entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Demande d'extension**

##### **Développement de l'emploi et lutte contre le chômage**

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Avenant n° 48 du 20 décembre 2000 relatif à la création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent**

#### **Signataires**

Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) Force ouvrière ; Le syndicat national Force ouvrière des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture SNCA-FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFTD ; Le syndicat national des cadres de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

#### **Principe général**

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord.

Il est ici rappelé que ce type de contrat de travail vise à pourvoir des emplois permanents soumis à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

## **Le contrat de travail**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit et précisant les points suivants :

#### **2.1. La qualification du salarié**

Comme pour l'ensemble des salariés, l'employeur se basera sur les dispositions conventionnelles en matière de classification de la convention nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

#### **2.2. Le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération**

#### **2.3. La durée annuelle minimale de travail**

La durée annuelle minimale de travail du salarié sera d'au moins 800 heures sur une période de 12 mois consécutifs (cette disposition ne s'oppose pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure avec des salariés exerçant une autre activité leur permettant d'atteindre 800 heures ou sur demande expresse du salarié formulée par écrit), sachant que les heures dépassant la durée minimale ne pourront excéder le tiers de cette même durée.

#### **2.4. Périodes de travail**

Répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

En ce qui concerne les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, il convient de distinguer deux catégories de contrat de travail intermittent.

##### **2.4.1. Contrat prévoyant des périodes de travaux fixables avec précision.**

Contrat prévoyant des périodes de travail fixables avec précision et liées à des variations saisonnières ou de production, soit des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation.

Ce contrat de travail prévoira les périodes travaillées par an, en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Lorsque, du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieur au tiers de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures non prévues. Pendant ces périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle il a été affecté.

##### **2.4.2. Contrat prévoyant des périodes de travaux non fixables avec précision.**

Le contrat de travail intermittent doit prévoir des périodes liées à des variations saisonnières ou de production, soit des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat, et ce conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 3123-35 du code du travail .

Dans ce cas :

-d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux pour lesquels le salarié est employé ;

-d'autre part, l'employeur doit notifier la date du début de chaque période de disponibilité telle que précisée par le contrat de travail, au moins 8 jours à l'avance et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposée dans la limite de 2 fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat, et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette même durée minimale.

Lorsque, du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieure au tiers de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures non prévues.

Pendant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle il est affecté.

## **Rémunération**

### **Création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le salarié percevra une rémunération calculée sur une base horaire brute correspondant à son coefficient hiérarchique à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires. Il bénéficiera, par ailleurs, du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée minimale prévue au contrat. Le paiement des heures dépassant la durée minimale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires.

Il bénéficiera, par ailleurs, du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

## **Autres dispositions**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

1. Les salariés sous contrat de travail intermittent bénéficient de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation..., et ce compte tenu des dispositions prévues par la convention collective ou les accords d'entreprise.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages ayant ou non le caractère d'un salaire s'effectue selon le cas :

-soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

-soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

#### **3. Congés payés :**

Les modalités de la prise de congé payé sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise.

L'indemnité est calculée suivant la règle du dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

#### **4. Rappel des droits en matière de chômage :**

Les périodes de non-activité ne sont pas assimilables à des périodes pendant lesquelles le salarié est involontairement privé d'emploi au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail .

## **Priorité d'affectation**

### **Création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois complets ressortissant à sa qualification professionnelle qui

seraient créés ou qui deviendraient vacants.

Au cas où le salarié ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans le délai maximal de 8 jours suivant sa demande.

#### Maintien des contrats en cours

##### Création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent

Article 6

En vigueur étendu

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus dans le cadre de la législation de 1986 et celles des contrats des temps partiels annualisés conclus dans le cadre de la loi quinquennale demeurent en vigueur, et ce, conformément aux dispositions des articles 43-III de la loi quinquennale et 14-II de la loi Aubry du 19 janvier 2000.

#### Demande d'extension

##### Création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## Avenant n° 52 du 10 juillet 2002 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et HCR FGTA-Force ouvrière ; Le syndicat national Force ouvrière des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture (SNCA) FO ; la fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA),

#### Indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 304,90 Euros par organisation syndicale représentée, et augmenté pour l'année 2001 d'une majoration exceptionnelle de 152,45 Euros.

#### Indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention

Article 2

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 320 Euros par organisation syndicale représentée, pour l'année 2002.

#### Indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 juillet 2002.

## Avenant n° 54 du 29 octobre 2003 relatif à la maladie professionnelle, accidents du travail

#### Maladie professionnelle, accidents du travail

Article 1er

En vigueur étendu

Les 2 premiers paragraphes de l'article 32 de la convention collective nationale sont annulés et remplacés par la rédaction suivante :

(voir cet article)

#### Maladie professionnelle, accidents du travail

Article 2

En vigueur étendu

L'article 33 de la convention collective nationale est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

(voir cet article)

#### Maladie professionnelle, accidents du travail

Article 3

En vigueur étendu

L'article 34 de la convention collective nationale est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

#### Maladie professionnelle, accidents du travail

Article 4

En vigueur étendu

Nouvel article de la convention collective nationale rédigé comme suit :

#### Maladie professionnelle, accidents du travail

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 octobre 2003.

## Avenant n° 55 du 29 octobre 2003 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; Le syndicat national des cadres des coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA) FGSOA,

### Indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global forfaitaire de 330 Euros par organisation syndicale représentée, pour l'année 2003.

### Indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 octobre 2003.

## Avenant n° 56 du 29 octobre 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; Le syndicat national des cadres des coopératives agricoles et SICA (SNCoA) CFE-CGC,

### Préambule

#### Travail de nuit

En vigueur étendu

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a mis le droit français en conformité avec le droit européen en supprimant l'interdiction du travail de nuit des femmes tout en encadrant le recours au travail de nuit pour les femmes et les hommes.

Elle pose le principe du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit.

Le recours au travail de nuit ' doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ' de l'entreprise.

Elle introduit un statut du travailleur de nuit. Elle contient des dispositions qui visent à améliorer les conditions de travail et de vie des salariés qui justifient des conditions pour bénéficier de ce statut ainsi qu'à protéger leur santé et leur sécurité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent encadrer le recours au travail de nuit dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, en prenant en considération les spécificités et contraintes de ces entreprises.

Le présent accord adapte un certain nombre de dispositions du statut légal du travailleur de nuit dans la mesure des possibilités offertes par la loi.

### Définition du travail de nuit

#### Travail de nuit

##### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Un accord d'entreprise pourra prévoir une autre période de 9 heures consécutives d'heures de travail de nuit comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

### Recours au travail de nuit

#### Article 2

En vigueur étendu

Le recours au travail de nuit doit être justifié notamment par :

- la nécessité d'assurer la continuité du fonctionnement des équipements afin d'éviter la perte ou la dépréciation des produits en cours de fabrication ;
- la nécessité de traiter à la journée des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- la nécessité d'allonger la durée d'utilisation des équipements afin de faire face au surcroît temporaire d'activité dans les entreprises ayant une activité saisonnière ;
- la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes par des activités de garde, de surveillance et de permanence.

Le recours au travail de nuit pour de nouvelles catégories de personnel est soumis à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article L. 3122-33, et de l'article L. 3122-36 à défaut d'accord.

### Dispositions applicables aux travailleurs de nuit

#### Article 3

En vigueur étendu

#### I. - Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail durant la période légale d'heures de travail de nuit, ou durant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions de l'article 1er, 2e alinéa ci-dessus.

#### II. - Conditions de travail des travailleurs de nuit

##### II.1. Temps de pause

Les travailleurs de nuit prendront un temps de pause quotidien de 30 minutes en la matière dans chaque entreprise.

Une salle de repos, équipée des moyens matériels permettant de prendre un repas chaud, sera mise à la disposition des travailleurs de nuit.

## II.2. Durée maximale du travail

### II.2.a. Durée maximale légale quotidienne du travail des travailleurs de nuit

#### Dérogation

La durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures pourra être dépassée dans la limite de 10 heures :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- en cas de surcroît temporaire d'activité, dans les entreprises ayant une activité saisonnière, pour la sauvegarde des produits. Dans ce cas, il sera nécessaire de consulter des représentants du personnel, conformément aux dispositions du dernier alinéa de ce point II.2 et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le dépassement ci-dessus de la durée légale quotidienne du travail est limité à 4 nuits sur 2 semaines consécutives et à 10 semaines par an.

Contrepartie pour le dépassement de 8 h à 10 h : il sera accordé un temps de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures.

### II.2.b. Durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit

La durée maximale légale hebdomadaire moyenne du travail de 40 heures, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être dépassée dans la limite de 44 heures dans les cas prévus au point II.2.a. ci-dessus. Ce dépassement est limité à 10 semaines par an, plafond absolu de 46 heures.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, les délégués syndicaux, s'il en existe, seront consultés sur les modifications de l'horaire de travail conduisant les salariés à dépasser la durée maximale du travail.

## III. - Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficieront des contreparties suivantes :

1. 1 heure de repos rémunérée, par tranche de 40 heures travaillées la nuit ;

2. Autres contreparties :

Il est convenu, par ailleurs, que les travailleurs de nuit bénéficieront, en outre, d'une majoration du salaire de base de 20 % pour les heures de nuit effectuées entre 22 heures et 5 heures, et d'une majoration du salaire de base de 10 % pour les heures de nuit effectuées entre 21 heures - 22 heures et 5 heures - 6 heures.

Pour toutes les personnes qui travaillent la nuit, sans avoir le statut du travailleur de nuit, il est convenu qu'elles bénéficient d'une majoration du salaire de base de 10 % pour les heures de nuit entre 22 heures et 5 heures.

Pour les entreprises ayant anticipé ces majorations, il ne saurait en aucun cas y avoir cumul.

Par contre, pour celles d'entre elles qui appliqueraient, actuellement, des majorations supérieures au taux minimum conventionnel fixé ci-dessus, elles pourront, par accord d'entreprise ou, à défaut, après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, convertir en repos compensateur tout ou partie de la fraction supérieure.

3. Tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

## IV. - Protection des travailleurs de nuit

### IV.1. Protection médicale des travailleurs de nuit

#### a) Surveillance médicale

Les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation.

Le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront consultés sur la fréquence de la surveillance médicale prévue au 1er alinéa ci-dessus. Cette fréquence pourra varier en fonction des postes de travail sans toutefois pouvoir excéder 6 mois. Une attention particulière sera portée sur les postes présentant un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

#### b) Inaptitude au poste comportant le travail de nuit

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise ou au sein des entreprises du groupe. Dans ce cas, l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie, par écrit, du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

Le comité d'entreprise, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et associés à la recherche de solutions de reclassement et au suivi de la démarche de reclassement.

La diminution de rémunération (perte des majorations de nuit et primes éventuelles) liée à un reclassement dans l'entreprise ou au sein de l'une des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, dans un poste de jour, du fait d'une inaptitude à occuper un travail de nuit, est compensée par un complément temporaire dégressif exprimé en pourcentage de la différence entre les anciens appointements et les nouveaux.

Le complément temporaire dégressif est de 100 % pendant les 3 premiers mois, de 80 % le 4e mois, de 60 % le 5e mois, et de 50 % le 6e mois.

### IV.2. Protection des salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travailleuses de nuit

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour, sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée postérieurement à l'accouchement, pour une durée n'excédant pas un mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation.

En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché affectée à un poste de jour à sa demande ou à la demande du médecin du travail bénéficie, pendant l'une ou l'autre des périodes d'affectation à un poste de jour prévue aux 3 alinéas qui précèdent, du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

## V. - Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps de formation, ainsi que des actions relatives au congé individuel de formation, à la validation des acquis professionnels, aux CQP, à la formation syndicale ou sociale.



Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et à en tenir informé le comité d'entreprise.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

VI. - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

VII. - Articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit

avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste.

#### **Dispositions applicables au travail de nuit**

##### **Travail de nuit**

###### **Article 4**

En vigueur étendu

I. - Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit dans les conditions prévues par la réglementation.

II. - Rapport annuel au CHSCT

La question du travail de nuit est traitée spécifiquement dans le cadre du rapport annuel soumis par le chef d'établissement, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

III. - Suivi des effets du travail de nuit sur les salariés qui travaillent la nuit

Les représentants du personnel seront informés des constatations sur le recours au travail de nuit au sein de l'entreprise.

IV. - Dispositions diverses

Les entreprises veilleront à ce que les salariés qui travaillent la nuit et exercent un mandat syndical ou de représentant élu du personnel puissent accomplir celui-ci dans de bonnes conditions.

##### **Travail de nuit**

###### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 octobre 2003.

### **Avenant n° 58 du 6 juillet 2004 relatif à la prévoyance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et HCR (FGTA), FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; Le syndicat national des cadres des coopératives agricoles et SICA (SNCoA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA),

##### **Prévoyance**

###### **Article 1er**

En vigueur étendu

Nouvel article de la convention collective nationale rédigé comme suit.

Article 34 bis

Prévoyance

(voir cet article)

##### **Prévoyance**

###### **Article 2**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 juillet 2004.

### **Avenant n° 60 du 7 décembre 2004 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCoA) ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA),

#### **Indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations**

###### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 340 Euros par organisation syndicale représentée, pour l'année 2004.

### Indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 décembre 2004.

## Avenant n° 61 du 30 mars 2005 relatif au départ et mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation tabacs et allumettes et HCR Force ouvrière (FGTA-FO) ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA-FGSOA,

### Préambule

#### Départ et mise à la retraite

En vigueur étendu

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié les conditions dans lesquelles un employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié.

Le présent avenant est conclu en application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, qui n'autorise la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur que lorsque celui-ci atteint l'âge de 65 ans. Toutefois, cet article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par accord de branche étendu, un âge inférieur, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale.

Cet accord dérogatoire fixe les contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

#### Départ et mise à la retraite

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 21 de la convention collective nationale est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

#### Départ et mise à la retraite

Article 2

En vigueur étendu

A la demande des organisations syndicales de salariés, la dérogation négociée dans le cadre du présent avenant est prévue pour une durée déterminée initiale de 3 ans à compter de l'extension du présent avenant.

Les partenaires sociaux se sont engagés à se rencontrer au plus tard le 30 septembre 2007 afin d'examiner une prolongation éventuelle de cette dérogation pour une nouvelle période.

Un accord d'entreprise ne pourra pas déroger aux dispositions du présent avenant.

#### Départ et mise à la retraite

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 mars 2005.

## Rectificatif au Bulletin Officiel n° 2001-7 (avenant n° 49 du 20 décembre 2000) Rectificatif du 20 décembre 2000

### Rectificatif au Bulletin Officiel n° 2001-7 (avenant n° 49 du 20 décembre 2000)

En vigueur non étendu

Cet avenant est à compléter par les dispositions suivantes :

- cahier des charges (annexes III et IV) ;
- 10 modèles d'attestation.

(Voir cet avenant).

## Avenant n° 63 du 6 juillet 2005 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes (FGTA) et HCR Force ouvrière (FO) ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCoA) ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA) FGSOA,

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 350 euros par organisation syndicale représentée, pour l'année 2005.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 juillet 2005.

## Avenant n° 65 du 6 juillet 2006 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFTD ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (FGSOA) UNSA,

### Montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 360 euros par organisation syndicale représentée, pour l'année 2006.

### Montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 juillet 2006.

## Avenant n° 66 du 19 octobre 2006

Signataires	
Organisations patronales	La Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation tabacs et allumettes et HCR (FGTA) Force ouvrière (FO) ; La Fédération générale agro-alimentaire (CFTD) ; Le Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 43 de la convention collective nationale est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

« Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer, ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours pourront être consécutifs ou non, mais devront être inclus dans une période de 3 semaines entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours sera égale aux salaires et émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une même période égale de travail à la même époque. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Nouvel article de la convention collective nationale rédigé comme suit :

#### Article 43 bis

#### Congé de paternité

Le père salarié bénéficie, à sa demande, d'un congé de paternité conformément à la loi, sous réserve d'informer son employeur, par lettre remise en mains propres contre décharge ou par envoi en recommandé avec accusé de réception, au moins 1 mois à l'avance, des dates auxquelles il entend prendre son congé.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Ce congé peut être reporté au-delà de 4 mois dans l'un des cas suivants :

- L'hospitalisation de l'enfant : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- Le décès de la mère : en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-10 du code du travail.

Le congé de paternité est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, pour le calcul de ses droits à congés payés, ou encore pour le calcul de l'intéressement ou de la participation.

Les entreprises et établissements ne peuvent déroger au présent article que de manière plus favorable.

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 44 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » de la convention collective nationale est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

« A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés de l'entreprise des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours pour le mariage ou le remariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès d'un partenaire lié par un PACS ;
- 1 jour pour le mariage ou le remariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès des père et mère, frères et soeurs et beaux-parents.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois de services continus dans l'entreprise, ces congés exceptionnels sont portés à :

- 4 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 4 jours ouvrables pour le décès d'un partenaire lié par un PACS ;

- 2 jours ouvrables pour le décès des père et mère, frères et soeurs et beaux-parents ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des autres ascendants et descendants et conjoints des descendants.

Après 3 ans de services continus, ces congés exceptionnels seront portés à :

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage d'un enfant.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 68 du 6 juillet 2007 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire CFTD ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA) CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 370 € par organisation syndicale représentée, pour l'année 2007.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 69 du 15 avril 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA) FGSOA,

#### Préambule

En vigueur étendu

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective, et reconnaissent à l'accord de branche les fonctions suivantes :

- organiser la négociation dans l'entreprise dans le cadre qu'il détermine ;
- fixer des dispositions destinées à couvrir la situation des entreprises dans lesquelles la négociation n'est pas possible ;
- déterminer les règles minimales obligatoires pour l'ensemble des entreprises de la branche.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en oeuvre les dispositions qui suivent.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

#### Accord de branche

##### Article 2

En vigueur étendu

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord.

Dans chaque entreprise ou établissement, l'employeur doit fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

#### Accord d'entreprise

##### Article 3

En vigueur étendu

La validité de l'accord d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel).

Si une liste d'entente est formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales, les voix seront réparties à parts égales entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue expressément dans un accord ou au protocole préélectoral.

L'opposition doit être formée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

En cas de carence d'élection professionnelle, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, la validité de la convention ou de l'accord est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés.

### **Notification des accords**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

La notification des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement est faite par lettre recommandée avec avis de réception aux partenaires sociaux, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé. Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai pour le droit d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

### **Négociation en l'absence de délégué syndical**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs avec :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel (voir art. 6) ;
- ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés de l'entreprise dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche au plan national (voir art. 7).

Dans l'hypothèse où un délégué syndical viendrait à être désigné dans une entreprise alors que des négociations sont en cours entre l'employeur et les représentants élus du personnel, celui-ci reprend les prérogatives liées à son mandat. Lorsqu'un accord d'entreprise dérogatoire a été conclu, celui-ci demeure valide jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord par le délégué syndical.

#### **Réunions de négociation**

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Lors d'une première réunion de négociation, les parties déterminent :

- les modalités de la formation ;
- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation aux élus du personnel ou au salarié mandaté ;
- l'étendue du crédit d'heures spécial tel que défini ci-dessous.

#### **Formation**

Il sera accordé pour cette formation un crédit d'heures total de 10 heures par accord négocié. Le salaire sera pris en charge par l'employeur sous réserve de produire l'attestation de présence à cette formation.

#### **Crédit d'heures**

Les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture de la négociation. A défaut d'accord, ce crédit sera de 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

#### **Contenu des accords**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet, pourront traiter tous les thèmes de négociation, notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise.

Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

### **Accord négocié avec les représentants élus du personnel**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

#### **6.1. Conclusion des accords**

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 434-3, alinéa 3, du code du travail, à savoir à la majorité des membres titulaires présents.

La même règle devra s'appliquer à la conclusion d'accords avec les délégués du personnel.

#### **6.2. Validation des accords d'entreprise**

##### **Commission paritaire nationale de validation**

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec les membres élus du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doivent être validés par une commission paritaire nationale créée au sein de la branche.

Rôle :

La commission paritaire nationale de validation a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel avec les dispositions conventionnelles et la loi en vigueur.

Ils ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs du travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale.

Composition :

La commission est composée d'un membre appartenant à chaque organisation syndicale représentative de la branche au niveau national et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale présents ou représentés.

Organisation :

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale.

Un employeur qui envisage de saisir la commission nationale paritaire de validation doit procéder de la façon suivante : envoi au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par les représentants du personnel, accompagnée de :

- une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;

- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

Les dossiers complets seront adressés aux membres de la commission de validation avec la convocation au plus tard 1 mois avant la date fixée.

Le vote a lieu par collège. L'accord est validé si, dans chaque collège, la majorité des voix des membres présents ou représentés s'est déclarée favorable à sa validation. En cas d'égalité de vote dans un collège, c'est le oui qui l'emporte.

Tout dossier incomplet est renvoyé à une réunion ultérieure.

Si l'accord n'est pas validé par la commission de validation, il est réputé non écrit.

Dans tous les cas, la commission paritaire nationale de validation notifiera par écrit sa décision à chacune des parties signataires de l'accord d'entreprise.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Fonctionnement :

La commission de validation se réunira 3 fois par an (au cours des 1er, 2e et 4e trimestres).

### 6.3. Entrée en vigueur des accords

Après validation, l'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou de l'ITEPSA du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de validation.

### **Accord négocié avec un (des) salarié(s) mandaté(s)**

#### Article 7

En vigueur étendu

L'employeur ou son représentant devra informer, au minimum 1 mois avant l'ouverture de la négociation, les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Le ou les mandats de négociation et de signature, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doivent être délivrés au salarié mandaté, et une copie sera transmise à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec avis de réception. Ils sont limités à la négociation pour laquelle ils sont délivrés.

Dès que l'employeur a connaissance du nom du salarié mandaté, il lui remet une copie du présent accord.

Le mandat prend fin soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ;
- à la date où le salarié met fin au mandat : il doit notifier cette décision à l'employeur et à l'organisation syndicale mandante, par lettre recommandée avec avis de réception ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

#### Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord, bénéficient de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail.

#### Consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

#### Entrée en vigueur des accords par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou de l'ITEPSA du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

### **Observatoire de la négociation collective**

#### Article 8

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission paritaire de branche un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 6 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

### **Durée de l'accord. - Dénonciation. - Révision**

#### Article 9

En vigueur étendu

#### Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 4 de la convention collective nationale.

#### Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ;
- les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient ;
- le présent accord restera en vigueur jusqu'à la validation de l'accord révisé.

#### Dénonciation

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer le présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception, après un préavis de 3 mois.

### **Dépôt et publicité**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil de prud'hommes.

### **Entrée en vigueur du présent accord**

Article 11

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Extension**

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

**Avenant n° 72 du 8 juillet 2008 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations**

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole, FELCOOP.
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA).

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 380 € par organisation syndicale représentée, pour l'année 2008.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 78 du 17 mai 2011 relatif à la formation des conducteurs routiers**

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri?; L'UNSA2A,

**Préambule**

En vigueur étendu

Considérant que la loi « Gaysot » du 6 février 1998 a généralisé la formation obligatoire qui existait dans le transport public à tous les conducteurs, y compris ceux du compte propre, autorisant les branches professionnelles à anticiper ces nouvelles obligations dans l'attente de décrets à paraître ;

Considérant que, soucieux de renforcer la sécurité des conducteurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, l'avenant n° 49 du 20 décembre 2000 a été conclu, modifié par l'avenant n° 59 du 7 décembre 2004 ;

Considérant que, dans le cadre de la directive européenne 2003/59/ CE du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs, le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 impose de nouvelles obligations aux entreprises de transport de marchandises ;

Constatant que les nouvelles obligations résultant du décret susvisé sont désormais plus favorables que celles issues des avenants n° 49 et n° 59, les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

**Principes généraux de la FIMO et de la FCOS**

Article 1er

En vigueur étendu

Les avenants n° 49 et n° 59 relatifs à la formation initiale minimale obligatoire et à la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers sont abrogés dans leur totalité.

Le champ d'application, la durée et le contenu de la FIMO et de la FCOS sont désormais réglementés par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Les partenaires sociaux rappellent que le financement des frais de la formation est assuré, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de conducteur routier.

**Dépôt**

Article 2

En vigueur étendu

Les formalités de dépôt du présent avenant s'effectueront conformément aux dispositions légales des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

**Extension**

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 82 du 20 mars 2012 relatif au compte épargne-temps**

Signataires	
Organisations patronales	FELCOOP.

## Signataires

Organisations de salariés

FGTA FO ;  
CFTC-Agri ;  
FGA CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace l'avenant n° 44 du 23 juin 2000 de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Les dispositions ci-après s'y substituent.

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées, conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 du code du travail.

Le présent accord est un accord-cadre pouvant permettre aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la mise en place d'un compte épargne-temps selon les modalités exposées ci-après.

### Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre.

### Mise en œuvre

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre constitue un dispositif de mise en place d'un compte épargne-temps dans les entreprises qui le souhaitent.

Un accord d'entreprise ou d'établissement devra préciser les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps ; cet accord devra préciser les possibilités d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps retenues parmi celles définies aux articles 5 et 8 du présent accord.

### Salariés bénéficiaires

Article 4

En vigueur étendu

Tous les salariés seront susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci.

Toutefois, le droit à l'ouverture du compte pourra être subordonné à un temps de présence minimum fixé par l'accord d'entreprise.

### Alimentation

Article 5

En vigueur étendu

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié :

#### 5.1. Soit en temps

5.1.1. Report de la 5e semaine de congés payés (correspondant à 6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsque le salarié intéressé est désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.

5.1.2. Affectation des jours de congés résultant d'accords d'entreprise ou d'usages.

5.1.3. Affectation d'une partie des jours de réduction du temps de travail utilisable à l'initiative du salarié : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours pouvant être affecté au CET.

5.1.4. Affectation de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement, quelle qu'en soit la nature.

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du CET devront être précisées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

#### 5.2. Soit en numéraire

5.2.1. Conversion de toute prime ou indemnité accordée dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'usage.

5.2.2. Conversion de tout ou partie des primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 3343-1 du code du travail.

5.2.3. Les modalités devront être précisées par accord d'entreprise.

Est alors inscrit au CET un nombre de jours ouvrables de congés proportionnel au nombre d'heures affecté au CET.

### Abondement

Article 6

En vigueur étendu

L'accord d'entreprise devra prévoir une majoration du temps acquis au titre du compte épargne sous forme d'un abondement par l'entreprise.

### Délais d'utilisation

Article 7

En vigueur étendu

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans, ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé et sont sans limite pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

### Utilisation

Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4, alinéa 2 : « l'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci ».



## 8.1. Prise de congé

8.1.1. Le CET pourra permettre de financer la rémunération de congés, en principe sans solde, d'une durée minimale de 2 mois. L'accord d'entreprise pourra modifier cette durée minimale.

Tel est le cas du congé parental, du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique, prévus respectivement aux articles L. 1225-47, L. 3142-78 et L. 3142-91 du code du travail.

Pour ces trois congés, il convient, en outre, de respecter les conditions prévues aux articles susvisés et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise du congé.

8.1.2. Le CET pourra permettre de financer :

- des actions de formation personnelle effectuées en dehors du temps de travail, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables ;
- une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel.

Les modalités d'utilisation du compte épargne-temps seront déterminées au niveau de l'accord d'entreprise.

## 8.2. Monétisation du congé

Conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail, le compte épargne-temps permet au salarié de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

### Rémunération du congé

#### Article 9

En vigueur étendu

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini à l'article 8 sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, conformément à la règle de calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

### Droit à réintégration au terme du congé

#### Article 10

En vigueur étendu

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### Absence de l'utilisation des droits à congé

#### Article 11

En vigueur étendu

11.1. En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis actualisés au moment de la rupture du contrat. Les modalités de versement seront précisées par accord d'entreprise.

11.2. L'accord d'entreprise devra prévoir expressément les conditions de liquidation du CET si le salarié renonce à utiliser ses droits à congé, en l'absence de rupture du contrat de travail.

11.3. Les personnes ne remplissant pas les conditions d'utilisation ne pourront débloquer leurs droits que dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- acquisition de la résidence principale, ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- commission de surendettement ;
- ou autre situation prévue par accord d'entreprise.

## 11.4. Transfert

L'accord d'entreprise prévoira les modalités de transfert des droits des salariés en cas de transfert du contrat de travail à une autre société du groupe, ou en cas de transfert dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail.

### Durée

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Demande d'extension

#### Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## Avenant n° 83 du 20 mars 2012 relatif au travail intermittent

Signataires	
Organisations patronales	FELCOOP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC-Agri ; FGA CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu de l'entrée en vigueur du nouveau code du travail conformément à la circulaire DGT n° 2008-05 du 8 avril 2008, les partenaires sociaux ont procédé à une modification de la numérotation des articles référencés dans l'avenant n° 48 du 20 décembre 2000.

### Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'avenant n° 48 du 20 décembre 2000 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'alinéa 2.4.2 de l'avenant n° 48 du 20 décembre 2000 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Le contrat de travail intermittent doit prévoir des périodes liées à des variations saisonnières ou de production, soit des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat, et ce conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 3123-35 du code du travail. »

#### Article 3

En vigueur étendu

L'alinéa 4 de l'article 4 de l'avenant n° 48 du 20 décembre 2000 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les périodes de non-activité ne sont pas assimilables à des périodes pendant lesquelles le salarié est involontairement privé d'emploi au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

---

## Avenant n° 84 du 20 mars 2012 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	FELCOOP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC-Agri ; FGA CFTD.

### Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu de l'entrée en vigueur du nouveau code du travail conformément à la circulaire DGT n° 2008-05 du 8 avril 2008, les partenaires sociaux ont procédé à une modification de la numérotation des articles référencés dans l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le dernier paragraphe de l'article 2 de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Le recours au travail de nuit pour de nouvelles catégories de personnel est soumis à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article L. 3122-33, et de l'article L. 3122-36 à défaut d'accord. »

#### Article 2

En vigueur étendu

L'alinéa 1 « Définition du travailleur de nuit » de l'article 3 sur les dispositions applicables aux travailleurs de nuit de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail durant la période légale d'heures de travail de nuit, ou durant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions de l'article 1er, 2e alinéa ci-dessus. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'alinéa IV. 1 « a) Surveillance médicale » de l'article 3. IV de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'alinéa IV. 2 de l'article 3 de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour, sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail. »

#### Article 5

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'alinéa V de l'article 3 de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et à en tenir informé le comité d'entreprise. »

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

---

## Avenant n° 86 du 12 septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	FELCOOP.

Signataires	
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC ; FNAF CGT ; UNSA2A.

#### Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives et de l'arrêté du 23 avril 2012 portant extension de l'avenant n° 80 du 16 novembre 2011, les partenaires sociaux ont apporté audit avenant les modifications suivantes .

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 18.2 b est annulé et remplacé par :

« Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le plafond de 48 heures prévu ci-dessus pourra être dépassé pour être porté jusqu'à 60 heures, conformément aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, et cela pour les catégories de personnel concernées. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 23 est annulé et remplacé par :

« La période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs. »

Le cinquième paragraphe du même article est annulé et remplacé par :

« Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie en respectant un délai de prévenance de 48 heures, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai de même durée s'ajoutant à la première, sauf pour les cadres et ingénieurs dont le délai de renouvellement sera de 2 mois. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Le cinquième paragraphe de l'article 36 : « Toute absence irrégulière et non motivée 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 du montant de salaire défini au 1er alinéa. » est annulé.

Le dernier paragraphe du même article est annulé et remplacé par :

« Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Accord du 21 mai 2014 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC,

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis pour actualiser la méthode de classification dans le but de moderniser les termes employés et de la rendre ainsi plus lisible. Cela a abouti à une nouvelle rédaction de la classification, les principes restant cependant inchangés.

#### Abrogation et remplacement de l'avenant n° 45 du 23 juin 2000

##### Article préliminaire

En vigueur étendu

L'avenant n° 45 du 23 juin 2000 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, portant classification des personnels d'exécution, technique et d'encadrement, est abrogé et remplacé par le présent accord et ses annexes.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006).

Il s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, il s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Il s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou que partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951.

#### Principes généraux de la classification

##### Article 2

En vigueur étendu

La classification comprend :

- la méthode de cotation ;
- un recensement des emplois repères (liste non exhaustive) ;
- une définition indicative d'emplois repères ;
- à titre d'exemples, les fiches d'évaluation de trois emplois repères ;
- le tableau récapitulatif de cotation de ces trois emplois repères ;
- la grille de transposition.

### **Méthode**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

La méthode de classification établie au niveau national permet de tenir compte des spécificités rencontrées au niveau des postes existant dans les coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre : en effet, sous un même intitulé de poste, il peut y avoir des réalités de fonctions tout à fait différentes selon les entreprises, et donc des coefficients hiérarchiques différents.

La méthode de cotation comporte dix critères classants regroupés en quatre thèmes. Chaque critère classant donne lieu à une pondération en fonction du niveau d'exigence requis pour le poste.

Les cotations sont faites en tenant compte des conditions normales et habituelles de travail, du respect des règles légales d'hygiène et de sécurité.

Les emplois définis sont des repères et n'ont qu'une valeur pédagogique ; ils servent uniquement d'exemples. Les trois emplois repères proposés en exemple n'ont également qu'une valeur pédagogique.

### **Mise en œuvre de la classification**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise se fera en concertation entre la direction, les délégués syndicaux ou, à défaut de représentation syndicale, avec les représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise) lorsqu'ils existent.

Un accord d'entreprise formalisera les résultats obtenus dans le cadre des discussions paritaires.

A défaut de représentation syndicale ou de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après en avoir informé le personnel.

La mise en place de la classification dans l'entreprise aura pour objet :

- de recenser les postes existants ;
- de les définir et de les décrire dans le cadre d'une fiche de poste ;
- de les coter avec la méthode de cotation ;
- de leur affecter le coefficient hiérarchique correspondant à l'aide de la grille de transposition.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission de conciliation prévue par la convention collective nationale « FELCOOP ».

### **Date d'application**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Cet accord entre en vigueur à compter de la date de son extension. Les négociations (ou l'information préalable en cas de carence de représentation) devront être engagées dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an après l'extension.

### **Durée. - Révision**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Néanmoins, en application de l'article L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux au niveau de la branche se réuniront, au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

### **Dénonciation**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

### **Extension**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Annexes**

En vigueur étendu

### **Méthode de cotation**

A. - Exigences professionnelles du poste et de l'emploi

#### **1. Connaissances générales**

Facteur définissant le degré de connaissances générales ou techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Les connaissances résultent soit d'une instruction reconnue par un diplôme, soit par l'expérience, soit d'un enseignement complémentaire acquis au cours de la vie professionnelle (formation professionnelle continue...).

	Pondération
a) Fin de 5e ou niveau correspondant	34
b) BEPC ou niveau correspondant	51
c) CAP, CAPA ou niveau correspondant	68
d) Brevet d'études professionnelles, BEPA ou niveau correspondant	102
e) Baccalauréat (toutes options), brevet de technicien, BTA ou niveau correspondant	136
f) BTS, BTSA, IUT ou niveau correspondant	187
g) Licence, master 1 ou maîtrise universitaire, 1er niveau d'ingénieur ou niveau correspondant	221
h) Master 2, diplôme universitaire 3e cycle ou ingénieur d'enseignement supérieur ou ingénieur d'enseignement supérieur agricole ou niveau correspondant	255

## 2. Adaptation. - Durée de mise au courant

Facteur définissant le temps nécessaire au titulaire de la fonction pour s'y adapter complètement, c'est-à-dire pour exercer dans des conditions normales de qualité et de rendement, et ce sous une supervision normale.

	Pondération
a) Durée de mise au courant inférieure à 15 jours	15
b) Durée de mise au courant de 15 jours à 1 mois	30
c) Durée de mise au courant de 1 mois à 3 mois	45
d) Durée de mise au courant de 3 mois à 6 mois	60
e) Durée de mise au courant de 6 mois à 1 an	75
f) Durée de mise au courant supérieure à 1 an	90

## 3. Complexité du travail. - Méthode. - Organisation

Facteur définissant l'importance de la complexité du poste, du jugement, de la décision, ainsi que le degré d'autonomie dans l'accomplissement du travail.

Il apprécie d'une façon générale l'habileté, l'ingéniosité, ainsi que la complexité du travail.

	Pondération
a) Travail simple exigeant de suivre des instructions simples	17
b) Travail d'après des instructions données en détail, exigeant un minimum de jugement et d'appréciation	34
c) Travaux d'après des instructions données en détail, nécessitant la prise de décisions simples, l'application des méthodes de travail et le respect des qualités et normes	51
d) Travaux exigeant la capacité d'établir et de réaliser un processus d'opération	68
e) Travaux exigeant l'entière appréciation, l'ingéniosité, le jugement de l'exécutant	102
f) Travaux exigeant une capacité d'organisation concernant des activités homogènes, faisant appel à des techniques simples	136
g) Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant soit des activités homogènes ou spécialisées et faisant appel à des techniques complexes, soit des activités différentes faisant appel à des techniques simples	170
h) Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant des activités différentes faisant appel à des techniques complexes	204
i) Travaux exigeant, en plus du critère précédent, un haut degré de conception	238

## B. - Exigences physiques et mentales du poste

### 4. Efforts physiques ou dextérité

Facteur appréciant l'importance et la continuité des efforts physiques, la répétitivité des gestes, l'habileté manuelle exigée par le poste, sans faire intervenir cependant les conditions de travail et risques d'accidents.

NB. - La dextérité recouvre à la fois la répétitivité des gestes et l'habileté manuelle (tour de main).

	Pondération
a) Efforts légers ou dextérité normale	14
b) Efforts physiques moyens ou bonne dextérité	21
c) Efforts physiques importants occasionnels ou très bonne habileté manuelle	28
d) Efforts physiques importants fréquents	35
e) Efforts physiques très importants occasionnels	49
f) Efforts physiques très importants fréquents	63

### 5. Efforts de concentration

Facteur appréciant le degré de contrainte sur le système nerveux, découlant du rythme de travail, du degré de concentration exigé par la fonction.

	Pondération
a) Travaux exigeant une concentration minimale ou discontinue	14
b) Travaux exigeant une concentration normale et continue	21
c) Travaux exigeant une concentration soutenue	28
d) Travaux exigeant une concentration élevée et permanente	42
e) Activité qui exige une disponibilité d'esprit permanente du titulaire du poste	56

### 6. Relations avec autrui

Facteur concernant l'environnement relationnel du poste et appréciant la faculté, dans l'exercice de la fonction, de réussir dans les relations humaines afin d'aboutir à une coordination nécessaire dans l'entreprise et/ou à des résultats propres à favoriser le développement de l'entreprise sur le plan extérieur.

	Pondération
a) Très peu de relations avec d'autres équipes ou d'autres unités de travail de l'entreprise	12
b) Relations régulières avec d'autres équipes ou d'autres unités de travail de l'entreprise	18
c) Relations exigeant du tact	24
d) Relations visant à convaincre	36
e) Relations avec des personnes de l'entreprise en vue de les informer sur des sujets importants ou relations avec des personnes extérieures à l'entreprise dans le but, par exemple, de traiter une affaire, argumenter, convaincre...	60
f) Relations fréquentes avec la direction pour informer, expliquer et discuter des sujets influençant directement la politique de l'entreprise, à un niveau exigeant : habileté, diplomatie, sens de la négociation, permettant de traiter avec des personnes extérieures ou de tout niveau hiérarchique de l'entreprise	84
g) Poste exigeant du titulaire l'aptitude à gérer l'ensemble des relations complexes pour lesquelles il est nécessaire de posséder un sens développé de la stratégie	108

#### C. - Responsabilité

NB. - 7x et 7y : ces deux critères de responsabilité se cumulent ou non selon les postes.

8x et 8y : ces deux critères se cumulent ou non selon les postes.

7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits

Facteur définissant la valeur probable des dégâts pouvant résulter du manque de soin ou d'attention vis-à-vis du matériel et de l'équipement utilisés, la valeur probable des matières premières brutes ou transformées.

	Pondération
a) Dommages évitables, contrôle intermittent possible	14
b) Incidents possibles coûteux et évitables (contrôle non immédiat)	21
c) Incidents probables, attention soutenue, contrôle difficile	28
d) Pratiquement aucun contrôle ; poste impliquant une grande responsabilité, une entière confiance de son supérieur hiérarchique	35

#### 7y. Responsabilité pour les tâches administratives

Facteur tendant à faire ressortir les exigences de la fonction en minutie et exactitude, dans la prévision, l'organisation ou la réalisation des tâches administratives.

	Pondération
a) Erreurs normalement détectées, dommages peu onéreux	14
b) Erreurs en général décelées : cependant, les conséquences sont importantes, les dommages entraînent des pertes de temps ou de matière	21
c) Erreurs difficiles à déceler car le contrôle n'est fait que par sondages : dommages importants	28
d) Erreurs très difficiles à déceler par manque de moyens de contrôle : dommages très importants	35

#### 8x. Responsabilité de sécurité : risques liés au poste

Facteur tenant compte, toutes précautions étant prises, des possibilités d'accidents, de leur éventuel caractère de gravité, tant pour les titulaires du poste que pour les tiers, ainsi que des possibilités de maladies.

	Pondération
a) Travaux peu dangereux	14
b) L'inattention pendant le travail peut entraîner un accident	21
c) Ambiance dangereuse par intermittence : attention soutenue par période	28
d) Ambiance dangereuse en permanence : attention soutenue en permanence	35

#### 8y. Responsabilité de l'information

Facteur appréciant le degré de confidentialité des informations qu'exige la fonction.

	Pondération
a) Travail comportant la connaissance d'informations spécifiques dont la divulgation aurait peu de conséquences	14
b) Travail avec renseignements confidentiels occasionnels	21
c) Travail habituel sur des documents confidentiels	28
d) Travail comportant la connaissance d'un grand nombre d'informations confidentielles	35

#### 9. Responsabilité d'autonomie et de management

Ce facteur tient compte de la structure et de la dimension de l'entreprise, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Ce facteur apprécie tout d'abord le degré d'autonomie, qui fait appel à la réflexion et au sens de l'initiative du titulaire qui doit prendre une décision sans référence à des consignes préétablies.

Ce facteur apprécie également la nature et l'importance du management et celui des responsabilités requises.

	Pondération
a) Décisions ou initiatives occasionnelles	12
b) Décisions ou initiatives fréquentes	24

c) Décisions ou initiatives fréquentes et à caractères différents	36
d) Management sur des équipes d'employés ou d'ouvriers impliquant le contrôle de l'application des méthodes de travail	60
e) Management sur des chefs d'équipe impliquant l'organisation, la distribution et le contrôle du travail suivant un plan donné	108
f) Management sur des chefs d'atelier ou assimilés impliquant la mise en œuvre de programmes ou de directives en qualité et quantité	156
g) Responsabilité d'un ou de plusieurs services et/ou établissement des programmes et la bonne marche de leur exécution	204
h) Participation à la détermination de la politique de l'entreprise et à la supervision de sa mise en œuvre	252

D. - Conditions de travail

10. Conditions générales de travail : environnement du poste

Facteur appréciant le degré de confort et la diversité des tâches et, d'une manière générale, l'environnement dans lequel s'exerce la fonction.

	Pondération
a) Travail dans des conditions satisfaisantes	11
b) Travail dans un environnement satisfaisant avec des conditions désagréables par intermittence ou travail occasionnellement monotone	22
c) Environnement de travail moyen, travail indifféremment en plein air, sous abri, en atelier ou en bureau, ou travail fréquemment monotone	33
d) Travail en permanence dans un environnement comprenant un élément désagréable, ou travail monotone	44
e) Travail par intermittence dans un environnement difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)	55
f) Travail en permanence dans un environnement difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)	66
g) Travail en permanence dans un environnement difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables, nécessitant des équipements spéciaux	77

### Recensement des emplois repères

A. - Personnels ouvriers ou ouvrières et employés ou employées

Manceuvre ou opérateur ou opératrice.

Manutentionnaire.

Cariste-manutentionnaire.

Préparateur ou préparatrice de commandes - expéditionnaire.

Conducteur ou conductrice de véhicules (permis C et E).

Conducteur ou conductrice de véhicules - manutentionnaire.

Triage et conditionnement

Opérateur ou opératrice tri-conditionnement.

Conducteur ou conductrice de machines.

Entretien matériel et bâtiment

Agent ou agente d'entretien.

Agent ou agente de maintenance.

Réception. - Agréage. - Qualité

Réceptionnaire.

Agréateur ou agréateur.

Agent ou agente de qualité.

Administratif

Employé ou employée d'accueil.

Employé administratif ou employée administrative.

Secrétaire.

B. - Techniciens ou techniciennes et agents ou agentes de maîtrise

Chef ou cheffe d'équipe.

Chef de station ou cheffe de station.

Conseiller ou conseillère de culture.

Commercial ou commerciale.

Assistant ou assistante de direction.

Comptable.

Technicien ou technicienne de maintenance.

Technicien ou technicienne qualité et/ou hygiène, et/ou sécurité, et/ou environnement.

Technicien ou technicienne en informatique.

C. - Cadres et ingénieurs ou ingénieures

Chef ou cheffe de station cadre, chef ou cheffe d'unité.

Responsable administratif ou commercial ou comptable ou ressources humaines ou logistique ou qualité ou sécurité ou environnement ou contrôle de gestion ou informatique...

### Définition indicative d'emplois repères

A. - Personnels ouvriers ou ouvrières et employés ou employées

Manceuvre ou opérateur ou opératrice :

- effectue des opérations manuelles ou mécaniques simples : alimentation des chaînes, empilage de caisses, emballage, nettoyage des locaux, etc.

Manutentionnaire :

- effectue des opérations manuelles ou mécaniques simples exigeant une certaine dextérité : chargement et déchargement, palettisation.

Cariste-manutentionnaire :

- effectue toutes opérations manuelles et mécaniques telles que chargement, déchargement, gerbage, dégerbage des produits... ;
- enregistre les mouvements ;
- est habilité(e) à la conduite de chariots automoteurs de manutention à conducteur porté ;
- doit vérifier le bon état de fonctionnement du matériel qui lui est confié.

Préparateur ou préparatrice de commandes - expéditionnaire :

- est chargé(e) de la préparation et de l'expédition des produits ;
- participe à la manutention pour préparer les commandes, et peut utiliser des chariots automoteurs ;
- effectue tous les enregistrements nécessaires à l'expédition.

Conducteur ou conductrice de véhicules (permis C et E) :

- conduit des véhicules sur le département et les départements limitrophes (ramassage, livraison, etc.) ;
- peut occasionnellement effectuer des parcours de longue distance ;
- est responsable de l'entretien courant de son véhicule et du maintien en bon état de la cargaison et de sa répartition quantitative.

Conducteur ou conductrice de véhicules - manutentionnaire :

- outre les fonctions attribuées au conducteur ou conductrice de véhicules, est amené(e) à effectuer les tâches de manutentionnaire telles que définies au poste « manutentionnaire ».

Triage et conditionnement

Opérateur ou opératrice tri-conditionnement :

- exécute, dans le secteur emballage-triage-conditionnement, des travaux de tri et d'emballage des produits.

Conducteur ou conductrice de machines :

- ouvrier ou ouvrière responsable de la conduite d'une machine ou de plusieurs machines simples.

Entretien matériel et bâtiment

Agent ou agente d'entretien :

- suivant des instructions précises, est chargé(e) de la surveillance, de l'entretien et des petites réparations des matériels de l'entreprise, ainsi que de la surveillance et de l'entretien courant des appareils de réfrigération s'ils existent (niveaux I et II des normes AFNOR).

Agent ou agente de maintenance :

- assure des tâches d'entretien du matériel et est capable de déterminer l'origine des dysfonctionnements courants ou simples sur les véhicules et chariots automoteurs, sur les installations électriques et de réfrigération, et plus généralement du matériel employé dans l'entreprise. Est capable de les réparer (niveau III des normes AFNOR) ;
- peut être chargé(e) de la réalisation d'équipements simples.

Réception. - Agréage. - Qualité

Réceptionnaire :

- est chargé(e) de la réception des produits ;
- contrôle les quantités et enregistre les apports, participe à la manutention et peut utiliser des chariots automoteurs.

Agréeur ou agréeuse :

- identifie la marchandise à la réception et/ou à la sortie, et la classe en fonction des critères de qualité définis par l'entreprise.

Agent ou agente de qualité :

- réalise tous prélèvements, tests et analyses conformément au protocole qualité défini par l'entreprise ;
- enregistre les résultats.

Administratif

Employé ou employée d'accueil :

- est chargé(e) de l'accueil, de la tenue du standard téléphonique et de divers travaux administratifs ou comptables d'ordre courant.

Employé administratif ou employée administrative :

- accomplit, selon les directives de son supérieur hiérarchique, différents travaux administratifs ou comptables d'ordre courant.

Secrétaire :

- assure la réalisation et assume la responsabilité de travaux administratifs, commerciaux ou techniques facilitant la mission d'un supérieur hiérarchique.

B. - Techniciens ou techniciennes et agents ou agentes de maîtrise

Chef ou cheffe d'équipe :

- coordonne, organise et gère l'activité d'une équipe selon les directives d'un responsable, par exemple le chef de station ;
- assure le respect des consignes, l'exécution du travail, en y participant éventuellement.

Chef ou cheffe de station :

- est chargé(e) de la coordination, de la surveillance, du contrôle des activités et de l'organisation de la station sous les ordres de son supérieur hiérarchique.

Conseiller ou conseillère de culture :

- donne des conseils aux adhérents, sur le plan technico-économique, qualité et environnement, relatifs à la production existante ou envisagée dans le respect du cahier des charges en vigueur ;
- peut être responsable d'une gamme de produits et/ou d'un secteur géographique déterminé.

Commercial ou commerciale :

- assure les relations commerciales auprès de son portefeuille clients dans le cadre des directives générales fournies par la direction sur le marché national et/ou sur le marché international.

Assistant ou assistante de direction :

- informé(e) des principales décisions concernant les objectifs et la politique générale de l'entreprise, est chargé(e) d'assurer la réalisation de tâches et de dossiers administratifs pour la direction ;
- assiste la direction dans les contacts de l'entreprise avec l'extérieur (organismes professionnels, publics, etc.).

Comptable :



- technicien(ne) placé(e) directement sous les ordres du directeur, ou de son responsable comptable, et/ou recevant les directives d'un expert-comptable, effectue toutes les opérations nécessaires pour établir les comptabilités de l'entreprise.

Technicien ou technicienne de maintenance :

- assure l'installation et la bonne marche de l'ensemble du matériel de l'entreprise qui lui est confié ;
- peut coordonner, organiser et gérer une équipe d'agents ou d'agentes d'entretien ou de maintenance (niveau IV des normes AFNOR).

Technicien ou technicienne qualité et/ou hygiène et/ou sécurité et/ou environnement :

- est chargé(e) de la mise en place de toutes les démarches visant à garantir au client et au consommateur un produit conforme à ses attentes et aux normes qualité, hygiène, sécurité, environnement en vigueur dans l'entreprise ;
- en fonction de ses attributions, assure et anime la politique qualité, hygiène, sécurité, environnement de la coopérative et met en place les plans d'actions nécessaires.

Technicien ou technicienne en informatique :

- assure le pilotage et l'évolution du système informatique de la coopérative (matériels et logiciels) ;
- peut gérer les relations avec les sociétés de prestation de services.

C. - Cadres et ingénieurs ou ingénieures

Chef ou cheffe de station cadre, chef ou cheffe d'unité :

- suivant les orientations générales de la direction, est responsable de l'organisation, de la coordination, de la surveillance et du contrôle des activités d'une station importante ou de plusieurs stations ;
- assure l'encadrement et le management de son équipe ;
- est en relation directe avec la direction générale et peut avoir une délégation de pouvoirs et de responsabilités.

Responsable administratif ou commercial ou comptable ou ressources humaines ou logistique ou qualité ou sécurité ou environnement ou contrôle de gestion ou informatique :

- prend des initiatives et des décisions en assumant les responsabilités qui en découlent, cela dans le cadre des instructions reçues de la direction ; par exemple, pour le ou la responsable comptable, assume la responsabilité de l'élaboration d'un bilan.

#### **Exemple d'évaluation d'un poste de cariste-manutentionnaire**

Pour l'établissement de la cotation, chaque fiche de poste de cariste devra être analysée avec soin du fait de la diversité des tâches confiées à des caristes-manutentionnaires.

Dans l'exemple coté ci-dessous, le cariste-manutentionnaire est affecté au déchargement extérieur et à la palettisation dans une chambre froide. Il conduit un chariot automoteur. Il contrôle les livraisons par rapport au bon de commande (nature du produit, quantité) et il enregistre les mouvements.

A1. Connaissances générales (51 points) : le niveau BEPC est requis car le poste coté nécessite des enregistrements précis sur papier ou clavier.

A2. Adaptation, durée de mise au courant (30 points) : ce poste nécessite une durée d'adaptation de 15 jours à 1 mois, sachant que le parcours ou les opérations de manutention sont bien définis.

A3. Complexité du travail. - Méthode. - Organisation (51 points) : le poste implique que les instructions soient données en détail, il nécessite la prise de décisions simples d'après des modes de travail et dans le respect des qualités et normes.

B4. Efforts physiques ou dextérité (28 points) : ce poste entraîne, parfois, compte tenu de l'activité de manipulation manuelle, des efforts physiques importants.

B5. Efforts de concentration (28 points) : ce poste exige une concentration soutenue, compte tenu de l'utilisation d'un chariot élévateur et de la circulation sur le lieu de travail (exemple : gerbage, dégerbage de Palox dans une chambre froide).

B6. Relations avec autrui (18 points) : ce poste entraîne, pour l'activité de cariste, des contacts permanents avec d'autres équipes, lors des opérations de transfert de marchandises.

C7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits (21 points) : incidents possibles coûteux et évitables car risques de renversement et de dégâts matériels.

C7y. Responsabilité pour les tâches administratives (14 points) : ce poste nécessite la connaissance des caractéristiques des produits pour éviter toute erreur d'approvisionnement.

C8x. Responsabilité de sécurité, risques liés au poste (21 points) : pendant l'exercice de l'activité de cariste, l'inattention peut entraîner un accident.

C9. Responsabilité d'autonomie et de management (12 points) : les instructions données étant claires et bien définies, les décisions ou initiatives sont occasionnelles ; en cas d'événement imprévu, le titulaire du poste a obligation d'en référer à son supérieur.

D10. Conditions de travail, environnement du poste (55 points) : il s'agit d'un poste de déchargement extérieur et palettisation dans une chambre froide.

Total : 329 points.

#### **Exemple d'évaluation d'un poste de conseiller culture**

Dans l'exemple décrit ci-dessous, le conseiller culture donne des conseils aux adhérents, sur le plan technico-économique, qualité et environnement, relatifs à la production existante ou envisagée dans le respect du cahier des charges en vigueur. Il peut être responsable d'une gamme de produits et/ou d'un secteur géographique déterminé.

Il n'encadre personne.

Il n'effectue pas de vente aux producteurs.

Il est sur le terrain, en contact avec les adhérents.

A1. Connaissances générales (187 points) : le niveau BTS est requis.

A2. Adaptation, durée de mise au courant (75 points) : le suivi d'un cycle de production (6 mois à 1 an) est nécessaire pour maîtriser, comprendre et intégrer le poste.

A3. Complexité du travail. - Méthode. - Organisation (170 points) : la démarche de conseils aux adhérents implique une capacité d'organisation personnelle et des conseils techniques faisant appel à des connaissances théoriques complexes personnalisées aux producteurs.

B4. Efforts physiques ou dextérité (14 points) : ce poste nécessite des efforts légers.

B5. Efforts de concentration (21 points) : ce poste demande une capacité d'observation des cultures afin d'établir le diagnostic. Ce poste exige une concentration soutenue pendant les temps de conduite.

B6. Relations avec autrui (36 points) : il est en relation avec l'adhérent en vue de lui prodiguer des conseils technico-économiques, la décision et la responsabilité restant au producteur.

Il n'est pas chargé de vendre des produits intrants au service.

Le poste pourrait être coté à 60 points si, dans cet exemple, le salarié était en charge de la promotion d'une stratégie ou d'un portefeuille commercial.

C7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits (35 points) : les conseils ayant une forte incidence potentielle sur la valeur des matières premières, ce poste implique une grande responsabilité et une entière confiance de son supérieur hiérarchique.

C7y. Responsabilité pour les tâches administratives (14 points) : les tâches administratives sont limitées à du reporting. Les erreurs éventuelles peuvent être détectées et corrigées facilement.

C8x. Responsabilité de sécurité, risques liés au poste (21 points) : le poste nécessite de nombreux déplacements en voiture. La notion d'accident fait surtout référence aux risques routiers.

C8y. Responsabilité de l'information (14 points) : travail comportant la connaissance d'informations spécifiques dont la divulgation aurait peu de conséquences.

C9. Responsabilité d'autonomie et de management (36 points) : dans le cadre du conseil, le poste nécessite la prise de décisions ou d'initiatives fréquentes et à caractères différents. Ce poste n'implique aucune responsabilité hiérarchique sur d'autres personnes ou services.

D10. Conditions de travail, environnement du poste (22 points) : conditions météorologiques pouvant être désagréables.

Total : 645 points.

#### Exemple d'évaluation d'un poste de chef d'unité

Dans l'exemple décrit ci-dessous, le chef d'unité est responsable dans une station importante comprenant :

- 60 permanents et 40 saisonniers ;
- 2 sites de conditionnement ;
- 15 000 tonnes de pommes.

Il est responsable :

- du fonctionnement de la station ;
- de l'embauche des saisonniers ;
- des chambres froides et du service maintenance.

Il assure la logistique (2 camions).

Il est en relation directe avec la direction générale.

Il a une délégation de pouvoirs et de responsabilités (sécurité, discipline).

Il n'est pas responsable de la relation avec les adhérents ni du commercial.

Il est secondé par un encadrement intermédiaire.

A1. Connaissances générales (221 points) : ce poste nécessite des connaissances générales et techniques reconnues par un diplôme d'ingénieur ou niveau équivalent.

A2. Adaptation, durée de mise au courant (75 points) : ce poste nécessite une période d'adaptation de 6 mois à 1 an pour acquérir l'expérience d'une campagne.

A3. Complexité du travail. - Méthode. - Organisation (204 points) : ce poste recouvrant plusieurs activités de nature différente justifie une capacité d'organisation, de coordination et la maîtrise de techniques complexes.

B4. Efforts physiques ou dextérité (14 points) : ce poste nécessite peu d'efforts physiques.

B5. Efforts de concentration (42 points) : la diversité des tâches et des actions demande un effort intellectuel soutenu.

B6. Relations avec autrui (60 points) : tant au niveau interne qu'au niveau externe, ce poste oblige à de nombreux contacts nécessitant des capacités d'argumentation, de négociation et de persuasion.

Cependant, ce poste n'influence pas la politique de l'entreprise.

C7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits (35 points) : ce poste entraîne une entière confiance de la part de la direction et donne la pleine responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits.

C7y. Responsabilité pour les tâches administratives (21 points) : le titulaire du poste applique les procédures arrêtées et contrôlées par le service administratif de l'entreprise.

C8x. Responsabilité de sécurité, risques liés au poste (14 points) : la présence du titulaire étant ponctuellement requise sur les chantiers et les différents postes de travail, son inattention peut entraîner un accident.

C8y. Responsabilité de l'information (28 points) : travaillant parfois sur différents documents confidentiels.

C9. Responsabilité d'autonomie et de management (204 points) : il a la délégation de responsabilité sur plusieurs services et sites. Il a la responsabilité d'établir notamment les plannings de fabrication en y incluant les aspects d'hygiène et de sécurité.

D10. Conditions de travail, environnement du poste (22 points) : environnement satisfaisant mais peut être amené à avoir des désagréments ponctuels.

Total : 940 points.

#### Tableau récapitulatif de cotation de trois emplois repères

(En points.)

	Cariste-manutentionnaire	Conseiller culture	Chef d'unité
A1. Connaissances générales	51	187	221
A2. Adaptation, durée de mise au courant	30	75	75
A3. Complexité du travail. - Méthode. - Organisation	51	170	204
B4. Efforts physiques ou dextérité	28	14	14
B5. Efforts de concentration	28	21	42
B6. Relations avec autrui	18	36	60
C7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits	21	35	35
C7y. Responsabilité pour les tâches administratives	14	14	21
C8x. Responsabilité de sécurité	21	21	14
C8y. Responsabilité de l'information	-	14	28
C9. Responsabilité d'autonomie et de management	12	36	204
D10. Conditions de travail	55	22	22
Total	329	645	940

#### Grille de transposition

Plage de cotation	Coefficient
0-239	200
240-270	210
271-300	220
301-330	250
331-370	270
371-410	290
411-450	320
451-500	350
501-550	380
551-600	410
601-650	440
651-700	470
701-750	500
751-800	550
801-850	610
851-900	720
901 et plus	840

## Avenant n° 92 du 29 janvier 2019 relatif à l'accord concernant la commission paritaire de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	FELCOOP,
Organisations de salariés	CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est instituée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel qui modifie l'article L. 2232-9 du code du travail.

Cette commission remplace la commission mixte de négociation et la commission de validation existantes.

À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC n° 7006).

### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 2

En vigueur étendu

Un article 9 bis est institué dans la convention collective nationale et s'intitule :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### a) Attributions (1)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles.

En vertu de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, de travail à temps partiel et travail intermittent, de congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées pourront y figurer ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

#### b) Localisation

La commission paritaire a pour localisation le siège de FELCOOP actuellement situé au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

#### c) Composition

Cette commission est composée des représentants de chaque organisation représentative de salariés *signataires de la présente convention* (2) et d'un nombre égal de représentants employeurs.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre représentant les salariés et par un membre représentant les employeurs.

#### d) Fonctionnement

Chaque représentant des organisations syndicales pourra être accompagné d'un membre supplémentaire à titre consultatif.

En cas de recours à un vote, chaque représentant dispose d'une voix.

La commission paritaire se réunit en fin d'année pour définir :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année et la périodicité des négociations obligatoires ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Ces réunions pourront se tenir, à titre exceptionnel, en visio ou audio conférence.

#### e) Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Les frais de transport des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par FELCOOP section fruits et légumes frais sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Les frais de repas des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par FELCOOP section fruits et légumes frais sur la base du tarif ACOSS de prise en charge et à raison d'un repas par journée de réunion.

(1) Le paragraphe a) Attributions est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2019 - art. 1)

(2) Les mots « signataires de la présente convention » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2019 - art. 1)

### Durée et date d'application

#### Article 3

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée de 5 ans et entrera en vigueur dès sa signature. La dernière réunion précédant la fin de l'accord aura pour objet entre autres sa reconduction.

### Révision

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2019 - art. 1)

### Dénonciation

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

### Extension

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

## Accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode

### Signataires

Organisations patronales	Section « fruits et légumes frais » de la fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP) ; Section « fruits et légumes transformés » de la fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP) ; Fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL) ; Fédération nationale des déshydratateurs (FND),
Organisations de salariés	Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes FGTA FO ; Fédération nationale agro-alimentaire CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le but de répondre au contexte légal sur la restructuration des branches professionnelles, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles des 4 branches susvisées ont décidé de s'organiser afin de structurer un nouveau périmètre conventionnel.

Parmi les 4 branches regroupant des coopératives, des unions de coopératives et des filiales, 3 branches comptent moins de 5000 salariés et sont donc directement concernées par l'accélération de la restructuration des branches professionnelles décidée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Cet accord vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs et la méthode employée via un accord de champ intégrant un accord de méthode dans le cadre du regroupement des 4 conventions collectives nationales susvisées, appartenant au secteur de la coopération agricole.

Il n'a pas pour but, ni pour effet de remettre en cause les règles légales et conventionnelles de mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les partenaires sociaux des 4 branches susvisées dressent le constat de leurs points communs :

- une taille des entreprises proche ;
- un lien fort avec la production agricole et les associés coopérateurs ;
- des productions et récoltes saisonnières soumises aux aléas climatiques ;
- des unités et usines situées en milieu rural ;
- des branches dynamiques ayant la volonté de continuer à accompagner fortement sur l'aspect social les entreprises qui composent leur filière.

Ils n'en oublient pas pour autant les spécificités qui leur sont propres qui pourraient faire l'objet d'annexes particulières.

Le rapprochement envisagé, faisant l'objet du présent accord, a pour objectifs :

- d'assurer un dialogue social actif et qualitatif ;
- de favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des coopératives agricoles et leurs filiales ;
- de créer un dispositif leur permettant de s'adapter aux évolutions législatives, techniques, environnementale etc. ;
- d'assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés en prenant en compte les particularités de chaque filière d'origine ;
- valoriser le secteur d'activité par l'amélioration et la création de socles sociaux innovants et ambitieux pour l'ensemble des salariés.

### Objet

Article 1er  
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet :

- de définir un accord de champ d'application (art. L. 2261-33 du code du travail) ;
- de définir un accord de méthode ainsi qu'un calendrier de rapprochement des champs conventionnels des branches agricoles coopératives : Felcoop frais (IDCC 7006) ; Felcoop transformés (IDCC 7003) ; lin (IDCC 7007) et déshydratation (IDCC 7023).

**Périmètre du rapprochement des champs des 4 conventions collectives nationales**

Article 2  
En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et les organisations syndicales d'employeurs définissent une branche professionnelle comme un ensemble d'activités économiques proches et cohérentes. Ce champ est librement déterminé par les organisations citées précédemment, habilitées à négocier des accords et conventions de branche.

Le périmètre d'application de la future convention collective englobe l'ensemble des activités professionnelles des adhérents des 4 branches telles qu'elles sont définies dans chacune des CCN existantes, à l'article relatif au champ d'application.

Ainsi :

- au titre de la convention concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006), le périmètre de la future convention collective s'applique : sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre. Il s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, il s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre. Il s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951 ;
- au titre de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), le périmètre de la future convention collective s'applique à : l'ensemble du territoire métropolitain, pour régler les rapports entre employeurs et salariés de coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 5-241 du 10 février 1955 et de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche. Les travailleurs saisonniers en bénéficient selon les modalités de l'article 4 bis de la convention collective de branche. Il pourra être conclu une convention annexe pour les directeurs ayant directement ou par substitution une délégation de pouvoir de leur conseil d'administration ;
- au titre de la convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007), le périmètre de la future convention collective s'applique : sur le territoire métropolitain, pour régler les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, des unions de coopératives agricoles et de SICA de teillage du lin constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne concerne pas les directeurs, les sous directeurs et les directeurs adjoints.
- au titre de la convention collective de travail des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023), le périmètre de la future convention collective s'applique : aux rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quel que soit leur statut, ayant pour principale activité la déshydratation de produits agricoles, considérée comme activité de production. Des avenants ainsi que des conventions annexes peuvent être conclus à la demande de l'une des parties signataires. Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par la convention, sauf en ce qui concerne la formation professionnelle continue.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.  
(Arrêté du 8 avril 2020 - art. 1)

**Convention de rattachement**

Article 3  
En vigueur étendu

Dans le cadre d'une dynamique de rapprochement des champs conventionnels, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'efforceront de construire et d'aboutir à un socle conventionnel national commun.

Toutefois, conformément aux modalités et délais prévus par l'article L. 2261-33 du code du travail, à défaut de parvenir à un accord au terme du délai de 5 ans à compter de l'extension du présent accord, il est précisé que la convention collective de rattachement sera la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes et pommes de terre du 16 novembre 2011 (IDCC 7006).

L'échec des négociations entraînera la caducité des clauses communes négociées. En conséquence de quoi, les dispositions de la CCN portant l'IDCC 7006 s'appliqueront au champ d'application des 3 autres branches.

**Future architecture conventionnelle**

Article 4  
En vigueur étendu

Dans un souci de cohérence du regroupement des champs conventionnels, les organisations syndicales et patronales construisent un socle conventionnel national commun à chacune des 4 branches.

En fonction de la volonté des partenaires sociaux des branches professionnelles et des contraintes propres à leur filière, le socle conventionnel national commun sera complété par des annexes conventionnelles relatives à un champ professionnel plus restreint.

4.1. Thèmes des dispositions conventionnelles communes

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, les négociations du socle conventionnel national commun porteront sur les thèmes suivants :

1. Salaires minima hiérarchiques.
2. Classifications.
3. Mutualisation des fonds de financement du paritarisme.
4. Mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
5. Garanties collectives complémentaires.
6. Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.
7. Mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire.
8. Mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération.
9. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
10. Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai.
11. Modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application ne sont pas réunies.
12. Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice.
13. Rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Et deux autres thèmes dans lesquels la branche peut négocier. À savoir :

- l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical.

Pour les accords interbranches « coopération et filière alimentaire » dont la branche est signataire, un simple renvoi à l'accord sera suffisant pour intégrer les dispositions.

### Modalités de négociation

#### Article 5

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale assure la coordination des travaux et établit un calendrier prévisionnel (en annexe du présent accord) en vue de parvenir à un accord sur le texte d'un socle conventionnel national commun.

Les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion de la commission paritaire nationale.

Les anciennes commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation de chaque convention collective deviennent des groupes de travail. Ces groupes de travail auront pour rôle de préparer les travaux de la CPPNI commune qui négocie les dispositions du grand champ ainsi que celles des annexes.

Un état des lieux comparatif des 4 conventions collectives sera fourni à la CPPNI en préalable des négociations.

#### 5.1 Commission paritaire nationale (1)

Il est créé une commission paritaire nationale.

La délégation syndicale est composée d'un représentant permanent par syndicat. Il pourra être accompagné d'un représentant par branche, sous réserve que le syndicat soit représentatif dans la branche.

La délégation employeurs sera composée d'un nombre au plus égal au nombre de représentants syndicaux.

La commission paritaire nationale :

- est chargée de négocier sur les dispositions de l'ensemble des champs d'application des 4 conventions collectives ;
- se réunit au minimum 3 fois par an. La première réunion aura lieu dans les 3 mois qui suivent l'extension du présent accord.

Les représentants qui siègent à la commission paritaire bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur et sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé. Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement sur la base de justificatifs conformément aux règles en vigueur dans chacune des conventions.

#### 5.2. Réunions préparatoires. Autorisations d'absence

Afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est convenu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à ces travaux d'harmonisation, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d'une journée par réunion paritaire, des réunions dites préparatoires, composées de ses représentants à la commission. Les mêmes conditions d'absence autorisée de leur employeur et d'indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

Toutefois, afin que ces absences ne puissent apporter de gêne préjudiciable à leur entreprise, ils devront en informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance en joignant une convocation individuelle de leur organisation syndicale. La composition de chaque délégation syndicale devra être communiquée aux organisations patronales concernées, ainsi que les dates de réunion préparatoire de la commission paritaire. À cet effet des feuilles d'émargement seront établies pour chaque réunion par chaque organisation syndicale et adressées aux organisations patronales concernées.

(1) L'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 8 avril 2020 - art. 1)

### Effet. Durée de l'accord. Révision. Dénonciation. Dépôt

#### Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des quatre branches. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture uniforme.

Le présent accord prend effet à compter de la date de son extension. Il est conclu pour la durée nécessaire des travaux et jusqu'à la date de signature d'un accord sur le socle conventionnel national commun.

Le présent accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période de négociation (5 ans à compter de la date de l'extension du présent accord) et emportera les effets précisés à l'article 3.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier LRAR précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 8 avril 2020 - art. 1)

## Avenant n° 64 du 6 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO, La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC, La fédération générale agroalimentaire CFDT, Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCa) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture (FGSOA) UNSA agroalimentaire,

### Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Salaires au 1er juillet 2006

A partir du 1er juillet 2006, les salaires horaires minima sont fixés à :

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en euros)
-------------	-------------------------

200	SMIC
210	8,31
220	8,35
250	8,43
270	8,52
290	8,65
320	8,78
350	9,15
380	9,50
410	9,85
440	10,21
470	10,57
500	10,93
550	11,53
610	12,23
720	13,55
840	14,98

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 juillet 2006.

**Avenant n° 67 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires**

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ;
	La fédération générale agroalimentaire CFDT ;
	Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA),

**Salaires au 1er juillet 2007**

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er juillet 2007, les salaires horaires minima sont augmentés de 2 % et fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
200	SMIC
210	8,48
220	8,52
250	8,60
270	8,69
290	8,82
320	8,96
350	9,33
380	9,69
410	10,05
440	10,41
470	10,78
500	11,15
550	11,76
610	12,47
720	13,82
840	15,28

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 70 du 15 avril 2008 relatif aux salaires**

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA-FO ;
	La fédération de l'agriculture CFTC ;
	Le SNCOA CFE-CGC,

**Salaires au 1er mai 2008**

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er mai 2008, les salaires horaires minima sont augmentés de 0,19 € et fixés à :

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
200	SMIC
210	8,67
220	8,71
250	8,79
270	8,88
290	9,01
320	9,15
350	9,52
380	9,88
410	10,24
440	10,60
470	10,97
500	11,34
550	11,95
610	12,66
720	14,01
840	15,47

## Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 71 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP.
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA).

## Salaires au 1er juillet 2008

## Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er juillet 2008, les salaires horaires minima sont fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	COEFFICIENT	SALAIRE horaire
200	SMIC	320	9,25	500	11,51
210	8,75	350	9,63	550	12,14
220	8,79	380	10,00	610	12,87
250	8,88	410	10,37	720	14,26
270	8,97	440	10,74	840	15,77
290	9,10	470	11,12		

## Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 73 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA),

## Salaires au 1er juillet 2009

## Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er juillet 2009, les salaires horaires minima sont fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
200	SMIC
210	8,86



COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
220	8,90
250	9,00
270	9,09
290	9,22
320	9,37
350	9,76
380	10,13
410	10,50
440	10,88
470	11,26
500	11,66
550	12,30
610	13,04
720	14,45
840	15,98

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 74 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ; La fédération générale agroalimentaire CFTD ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-FGSOA),

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 390 € par organisation syndicale représentée, pour l'année 2009.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 75 du 5 novembre 2010

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO,

**Salaires au 1er novembre 2010**

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er novembre 2010, les salaires horaires minima sont fixés à :

(En euros.)

coefficient	salaire horaire minimum
200	Smic
210	8,95
220	8,99
250	9,10
270	9,19
290	9,33
320	9,48
350	9,87
380	10,24
410	10,61
440	11,00
470	11,39
500	11,79
550	12,43
610	13,19
720	14,61
840	16,16

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 76 du 19 janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

### Salaires au 1er janvier 2011

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2011, les salaires horaires minima sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic
210	9,10
220	9,14
250	9,25
270	9,35
290	9,49
320	9,64
350	10,04
380	10,41
410	10,79
440	11,19
470	11,58
500	11,99
550	12,64
610	13,41
720	14,86
840	16,43

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 77 du 19 janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA FGSOA,

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 390 € par organisation syndicale représentée, pour l'année 2010.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 79 du 16 novembre 2011 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 390 € par organisation syndicale représentée, pour l'année 2011.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 81 du 17 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA FGSOA,

### Salaires au 1er janvier 2012

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2012, les salaires horaires minima sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic
210	9,32
220	9,36
250	9,47
270	9,57
290	9,72
320	9,87
350	10,28
380	10,66
410	11,05
440	11,46
470	11,86
500	12,28
550	12,94
610	13,73
720	15,22
840	16,82

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 85 du 12 septembre 2012 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CFTC-Agri,

### Salaires au 1er septembre 2012

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er septembre 2012, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic
210	9,43
220	9,47
250	9,58
270	9,68
290	9,84
320	9,99
350	10,40
380	10,79
410	11,18
440	11,60
470	12,00
500	12,43
550	13,10
610	13,89
720	15,40
840	17,02

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 87 du 29 janvier 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er février 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC,

### Salaires au 1er février 2014

#### Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er février 2014, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic
210	9,57
220	9,61
250	9,72
270	9,83
290	9,99
320	10,14
350	10,56
380	10,95
410	11,35
440	11,77
470	12,18
500	12,62
550	13,30
610	14,10
720	15,63
840	17,28

### Extension

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 88 du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

### Salaires au 1er janvier 2016

#### Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2016, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 9,67
210	9,70
220	9,74
250	9,86
270	9,97
290	10,13
320	10,28
350	10,67
380	11,06
410	11,46
440	11,89
470	12,30
500	12,75
550	13,43
610	14,24
720	15,79

**Extension**

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 89 du 1er février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017

Signataires	
Organisations patronales	FELCOOP
Organisations de salariés	FGA CFDT

Article 1er

En vigueur étendu

À partir du 1er février 2017, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 9,76
210	9,79
220	9,83
250	9,95
270	10,06
290	10,19
320	10,34
350	10,73
380	11,13
410	11,53
440	11,96
470	12,37
500	12,83
550	13,51
610	14,33
720	15,88
840	17,55

**Extension**

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 90 du 1er février 2018 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 91 du 29 janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT,

**Salaires au 1er février 2019**

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	<p>Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :</p> <p>Au titre des industries alimentaires :</p> <p>Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ;            Association des brasseurs de France ;            Chambre syndicale des eaux minérales ;            Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;            Chambre syndicale française de la levure ;            Comité français du café ;            Confédération nationale de la triperie française ;            FEDALIM ;            Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;            Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;            Fédération nationale de l'industrie laitière ;            Fédération nationale des boissons ;            Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;            Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;            L'Alliance 7 ;            Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;            Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;            Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;            Syndicat français du café ;            Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;            Syndicat national des eaux de sources ;            Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;            Syndicat national des fabricants de sucre de France ;            Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,            Au titre de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>Coop de France ;            FCE ;            Conseil national du réseau CER France,</p>
Organisations de salariés	<p>Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :</p> <p>FGA CFDT ;            FGTA FO ;            CFE-CGC ;            FNAF CGT ;            CSFV CFTC,</p> <p>Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>FGA CFDT ;            FGTA FO ;            FNAF CGT ;            CFTC-Agri ;            SNCOA CFE-CGC ;            L'UNSA2A,</p>
Organisations adhérentes	<p>Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)</p> <p>La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)</p>
Organisations dénonçantes	<p>FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)</p>

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en œuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

- 1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- 2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- 3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- 4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

#### Article 2

## 2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '.

## 2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

### Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
- de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
- de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
  - les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
  - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
  - les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
  - les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
  - les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
  - le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
- de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
- d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;
- de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'État, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;

Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

### Article 4

En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'État, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

### Article 5

En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Composition



L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

## 6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

## 6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

## 6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

## Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairemment directement au sein du conseil d'administration ou

selon l'organisation mise en place par ce dernier.

## Article 8

En vigueur étendu

### 8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

### 8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

### 8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

## Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en œuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritairement.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en œuvre convenues.

## Article 10

En vigueur étendu

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

## Article 11

En vigueur étendu

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'État. Elle définira les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

## Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;
- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

## Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

## Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

## Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.

La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.

À défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant sa notification.

Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Article 16

En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1er janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.

Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

#### Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

#### Article 2

En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

#### Article 3

En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### Article 4

En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

#### Article 5

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

#### Article 6

En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

#### Article 7

En vigueur étendu

##### 7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

##### 7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

### 7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

### 7.4. Réunion du conseil d'administration

#### 7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

#### 7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

#### 7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

### Article 8

En vigueur étendu

#### 8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

#### 8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

#### 8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

#### 8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

#### Article 9

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

#### Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

#### Article 11

En vigueur étendu

##### 11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

##### 11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

##### 11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### Article 13

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.

Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### Article 14

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

#### Article 15

En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

#### Article 16

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire

exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

#### Article 17

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.

À défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

#### Article 18

En vigueur étendu

Messieurs (à compléter), au titre des organisations syndicales de salariés et/ou (à compléter), au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

## Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

### Signataires

	Signataires
Organisations patronales	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ; Association des brasseurs de France ; Association nationale de la meunerie française ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ; Chambre syndicale française de la levure ; Comité français de la semoulerie industrielle ; Comité français du café ; Confédération nationale de la triperie française ; FEDALIM ; Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ; Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Fédération nationale des boissons ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; Alliance 7 ; Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ; Syndicat de la rizerie française ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat français du café ; Syndicat national des industriels de la nutrition animale ; Syndicat national des boissons rafraichissantes ; Syndicat national des eaux de sources ; Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ; Syndicat national des fabricants de sucre de France ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ; COOP de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France ; Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ; Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ; Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ; Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ; Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ; Confédération nationale des glaciers de France ; Union nationale de la poissonnerie française.

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	FSCOPA ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; SNCOA CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; FGA CFTD ; FNAF CGT ; UNSA2A.
Organisations dénonçantes	FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

### **Préambule**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

### **Objet**

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

### **Champ d'application professionnel**

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

### **Composition**

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

### **Conseil d'administration**

Article 4

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFTD ;

- la FGTA FO ;

- la CFE-CGC ;

- la FNAF CGT ;

- la CSFV CFTC. »

## **Révision**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

## **Publicité. - Dépôt**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## **Extension. - Entrée en vigueur**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

---

## **Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013**

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB

49, rue de la Glacière

75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre 1er de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

---

## **Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM**



Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; La FNICGV ; L'USNEF ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La CNCT ; Le SFIG ; Le SNFS ; La CNBPF ; La FEBPF ; La CNTF ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le SNIPO ; La FNEAP ; La CFSI ; La CNGF ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le SYNAFAVIA ; L'ADEPALE ; La FICT ; La CFC ; La FEDALIM ; La CNPEF ; Le SNIA ; Le SCF ; L'UNPF ; Culture viande ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France ; La CCCF,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FNAF CGT ; La FAA CFTC ; L'UNSA2A,

En vigueur étendu

#### Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

#### Modification du champ d'application professionnel

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucrieries, sucrieries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

- du congé individuel de formation ;

- du compte personnel de formation ;

- des actions de professionnalisation ;

- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ' . »

#### **Révision. - Dénonciation**

Article 2

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

#### **Publicité. - Dépôt**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Extension. - Entrée en vigueur**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

---

## **Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle**

Signataires	
Organisations patronales	SNTPEAV ; FNICGV ; CNCT ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; SNINA ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CPF ; SCF ; CNRCF ; UNPF ; SNIV-SNCP ; COOP France ; FCE.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;

conviennent de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

#### Article 1er

En vigueur étendu

##### 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026.-Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060.-Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384.-Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102.-Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124.-Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125.-Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127.-Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178.-Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179.-Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247.-Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294.-Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092.-Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184.-Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215.-Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224.-Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117.-Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243.-Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133.-Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612.-Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616.-Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607.-Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608.-Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604.-Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614.-Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264.-Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN.-Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN.-Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611.-Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN.-Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN.-Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN-Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

#### 1.2. Champ d'application territorial (1)

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.  
(Arrêté du 12 janvier 2016-art. 1)

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;

- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNAFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;

- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;

- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

#### 3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

#### 3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

##### 4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

##### 4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

#### 4.2. Financement de la formation professionnelle

##### 4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

##### 4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

##### 4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

##### 4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;

- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

#### 4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

#### 5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

#### 5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

#### 5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document

de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

#### 5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

#### 5.6. Compte personnel de formation

##### 5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

##### 5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

##### 5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

##### Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

##### Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

#### 5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

#### 5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont

prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

#### Article 6

En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

#### Article 7

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

#### Article 8

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

#### Article 9

En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

#### Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

---

## **Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**



Signataires	
Organisations patronales	SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; SNIV ; SNCP ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

### Préambule

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronçon commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

## Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

## Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

## Reconnaissance de CQP transversaux

### Article 2

En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

## Modalités d'évaluation des compétences

### Article 2-Bis

En vigueur étendu

#### 1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

#### 2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 %.

## Attribution d'une compétence temporaire à OPCALIM

### Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

## Conséquences de l'inscription au RNCP

### Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

### **Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences**

#### **Article 4-Bis**

En vigueur étendu

##### **1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences**

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi, l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

##### **2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences**

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

##### **3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences**

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

##### **4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles**

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles.

### **Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE**

#### **Article 4-Ter**

En vigueur étendu

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord.

### **Entrée en vigueur et durée**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

### **Révision**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

### **Dénonciation**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

### **Dépôt et extension**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **Annexe**

En vigueur étendu

### **Liste des annexes à l'accord**

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.

Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.

Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.

Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.

Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.

Annexe 7.2. Détail des unités de compétences.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc\\_20170035\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf))

---

## **Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle**

Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; La FNICGV ; L'USNEF ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La CNCT ; Le SFIG ; Le SNFS ; La CNBPF ; La FEBPF ; La CNTF ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le SNIPO ; La CNPCCG ; La FNEAP ; La CFSI ; La CNGF ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le SYNAFAVIA ; L'ADEPALE ; La FICT ; La CFC ; La FEDALIM ; La CNPEF ; Le SNIA ; Le SCF ; L'UNPF ; Culture viande ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France ; La CCCF,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FAA CFTC,

En vigueur étendu

#### Préambule

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.

C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

#### Modification du champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

#### « 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

#### **Publicité. - Dépôt**

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Extension. - Entrée en vigueur**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

---

## **Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**

Signataires	
Organisations patronales	SNPE FNICGV ANMF Alliance 7 CNCT SNFS CNBPF FEB CNTF SNFBP FICF CSFL SRF SIFPAF FNEAP CFSI CNGF CSEM SNBR SES ABF STEPI SYNAFAVIA ADEPALE FICT CFC FEDALIM CNPEF SNIA SCF Culture viande Coop France France conseil FCE CER France
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri
Organisations adhérentes	CNPCCG, par lettre du 11 juillet 2017 (BO n° 2017/35) USNEF, par lettre du 6 décembre 2017 (BO n°2018-2)

### Préambule

En vigueur étendu

La reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire favorise le développement de la formation professionnelle continue, participe à la sécurisation des parcours professionnels et concourt à la mobilité professionnelle au sein du secteur alimentaire.

Dans le prolongement de l'accord multibranches du 29 mai 2015, les partenaires sociaux entendent favoriser l'acquisition des CQP transversaux du secteur alimentaire en fixant les modalités d'évaluation des compétences et de délivrance de blocs de compétences et la délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE.

En outre, le présent avenant précise les modalités d'évaluation des compétences pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique ».

Par le présent avenant, les branches signataires s'engagent à respecter les modalités d'évaluation de compétences telles que décrites ainsi que les outils méthodologiques et les exemples de grilles d'évaluation prévues en annexe.

### Évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique »

#### Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 2 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 2 bis rédigé comme suit :

« Article 2 bis

#### Modalités d'évaluation des compétences

##### 1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

##### 2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 % . »

### Évaluation des compétences pour la délivrance de blocs de compétences

#### Article 2

En vigueur étendu

Après l'article 4 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 4 bis rédigé comme suit :

« Article 4 bis

#### Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

##### 1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi,

l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

## 2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

## 3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

## 4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles. »

### **Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE**

#### Article 3

En vigueur étendu

Après l'article 4 bis, il est ajouté un article 4 ter rédigé comme suit :

#### « Article 4 ter

##### Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord. »

### **Liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015**

#### Article 4

En vigueur étendu

La liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015 est supprimée pour être remplacée par les dispositions suivantes :

#### « Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. - Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.



- Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.  
Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.  
Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).  
Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).  
Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.  
Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.  
Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.  
Annexe 7.2. Détail des unités de compétences. »

#### **Voies d'accès à la certification**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le tableau figurant à l'annexe 1 de l'accord du 29 mai 2015 (3 voies d'accès à la certification de compétence CQP) est supprimé pour être remplacé par le tableau annexé au présent avenant.

#### **Entrée en vigueur**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juin 2017.

#### **Durée**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Dépôt. - Extension**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

#### **Annexes**

En vigueur étendu

(Annexes non reproduites, consultables en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2017/0035/boc\\_20170035\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf))

---

## **Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches**

En vigueur

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers traiteurs de France à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à [depot\\_accord@travail.gouv.fr](mailto:depot_accord@travail.gouv.fr), mentionnant en pièces jointes une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président

---

## **Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches**

En vigueur

Paris, le 6 décembre 2017.

USNEF, 5, rue Kepler, 75116 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir noter que par courrier recommandé avec avis de réception du 22 novembre 2017, l'USNEF a signalé aux organisations patronales et syndicales signataires, son adhésion à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire,

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

La déléguée générale.

---

## **Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire**

**Signataires**

Organisations patronales

SNPE ;  
 FEDEV ;  
 USNEF ;  
 ANMF ;  
 Alliance 7 ;  
 SNFS ;  
 UCCF ;  
 CNBPF ;  
 FEB ;  
 SNFBP ;  
 FICF ;  
 FNIL ;  
 SIFPAF ;  
 SNIPO ;  
 CNAPCCGTF ;  
 CNGF ;  
 CSEM ;  
 SNBR ;  
 SES ;  
 ABF ;  
 STEP1 ;  
 ADEPALE ;  
 FICT ;  
 CFC ;  
 FEDALIM ;  
 CNPEF ;  
 SCF ;  
 UNPF ;  
 Culture viande ;  
 COOP France ;  
 France conseil FCE,

Organisations de salariés

FGTA ;  
 CSFV CFTC ;  
 FNAA CFE-CGC ;  
 FAA CFTC,

**Préambule**

En vigueur étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire et entendent en favoriser le développement.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, par le dialogue social, formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1er juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour les années 2017-2018 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017).

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 30 octobre 2014.

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est interbranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie-pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Au titre de l'alimentation en détail :

IDCC 1267. - Pâtisserie.

IDCC 1286. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

IDCC 843. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales.

IDCC 1504. - Poissonnerie.

IDCC 953. - Charcuterie de détail.

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation, de bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives viticoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animale.

IDCC 8215. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne.

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

Le champ d'application pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

### **Dispositions abrogées**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

#### **2.1. Pour les industries alimentaires**

Accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'Agefaforia comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires, et ses avenants ;

Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP SYNAFAVIA FNEAP CNTF FNICGV ;

Accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'informations sur les métiers des industries alimentaires, et son avenant ;

Accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

Accord interbranche du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

#### **2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés**

Accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;

- le titre IV relatif au tutorat ;

Accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

#### **2.3. Pour l'alimentation en détail**

Avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215. - Pâtisserie (idcc 1267) ;

Article 35 de la CCN de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'art. 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;

Avenant n° 13 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;

Avenant n° 19 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;

Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843) ;

Avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

### **Qualifications professionnelles**

## Article 3

En vigueur étendu

### 3.1. Définition des qualifications professionnelles

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou des compétences acquises par l'expérience par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

### 3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

### 3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par l'instance de coordination des CPNEFP et mise à jour par celle-ci, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 1er juillet 2016.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

## Formation professionnelle continue

## Article 4

En vigueur étendu

### 4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

#### 4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

#### 4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

### 4.2. Financements de la formation professionnelle

#### 4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

#### 4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

#### 4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

#### 4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, celles de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

La gestion de la contribution est confiée à la commission financière de la contribution spécifique multibranches mise en place au sein d'OPCALIM. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et propose, le cas échéant, des règles de prise en charge. (1)

L'instance de coordination des CPNEFP pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé au plus tard le 30 juin de chaque année.

### 4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.  
(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

## Dispositifs de formation professionnelle

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté qu'OPCALIM soit organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA. Par ce biais, ils entendent favoriser le développement d'un réseau de CFA partenaires.

Ils demandent à OPCALIM de consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires rappellent leur attachement au développement de l'attractivité des métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OPCALIM, en sa qualité d'OCTA, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse en direction des jeunes. Ainsi, ils entendent favoriser la mise en œuvre d'un programme d'actions relevant d'une convention de coopération avec les ministères en charge de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

*Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique. (1)*

#### 5.2. Contrats de professionnalisation

*Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer notamment une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.3, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur. (2)*

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

*Les actions de positionnement, d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes. (3)*

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifiée de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

#### 5.3. Périodes de professionnalisation (4)

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont, notamment, pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation :

- enregistrées au RNCP ;
- inscrites à l'inventaire ;
- visant à l'acquisition du socle de compétences (CLEA) ;
- reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ;
- ouvrant droit à un CQP ;
- permettant d'acquérir une, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d'une certification (bloc de compétences) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

#### 5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

*Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche. (5)*

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

#### 5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle

ou un certificat de qualification professionnelle, figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

## 5.6. Compte personnel de formation

### 5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d'activité depuis le 1er janvier 2017, est ouvert aux salariés et aux apprentis.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

### 5.6.2. Actions de formation éligibles

*Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément aux dispositions légales, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP. (6)*

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;

- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;

- l'accompagnement des démarches VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;

- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/ salarié.

### 5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge. Il est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à l'instance de coordination des CPNEFP et transmis à chaque CPNEFP. Ce bilan peut être décliné, à la demande d'une CPNEFP de branche, sur son périmètre professionnel.

#### Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;

- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

#### Co-investissement employeur/ salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;

- et/ ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

- et/ ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par l'instance de coordination des CPNEFP.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

## 5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

## 5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les actions visant à l'acquisition du CLEA, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

(1) Le dernier alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6325-1-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(3) Le neuvième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-13 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(4) L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(5) Le premier alinéa de l'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6314-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(6) Le premier alinéa de l'article 5.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6-II-1° du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

### **Organisme certificateur paritaire**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'organisme certificateur du secteur alimentaire, créé par l'assemblée générale constitutive du 16 juin 2017, a pour objet le développement de la certification des compétences des salariés du secteur alimentaire.

À la demande d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), ou d'une CPNE interbranches, ou de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire, l'association assure, notamment, les missions ci-dessous :

- inscrire les certifications professionnelles reconnues par celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- inscrire à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- déposer la liste des formations consolidée par l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire ;
- délivrer les certifications ou les blocs de compétences, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches ;
- assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- s'assurer de l'acquisition par chaque salarié d'une partie identifiée de certification professionnelle (blocs de compétences), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée.

### **Champ d'application de la contribution spécifique multibranches**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des actions et outils financés par la contribution spécifique multibranches telles que définies à l'article 4.2.4 du présent accord, les entreprises quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord, qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

### **Entrée en vigueur et durée**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018 pour une durée déterminée de 2 ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

### **Clause de sauvegarde**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires ou devenues sans objet.

### **Dépôt et extension**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

---

## **Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire**

**Signataires**

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

**Préambule**

En vigueur non étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire. Elles entendent en favoriser le développement, poursuivre les actions collectives et l'accompagnement des salariés dans le cadre de leur parcours certifiant.

À ce titre, les parties signataires décident de reprendre, pour 2020, dans le présent accord, le principe et les modalités de la contribution spécifique multibranches de l'article 4.2.4 de l'accord du 11 octobre 2017 arrivé à échéance au 31 décembre 2019.

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranche secteur alimentaire. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).



CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

### **Prolongation de la contribution spécifique multibranches pour l'année 2020**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires prolongent la contribution dont le montant est défini ci-dessous ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

La contribution est versée auprès d'OCAPIAT avant le 1er mars 2020 au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Les parties rappellent que cette contribution participe au financement des actions telles que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la charte de coopération de la filière alimentaire.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches de 0,02 % au titre de 2020. Dans ce cadre, un montant équivalent au 0,02 % sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises d'au moins 300 salariés de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

### **Entrée en vigueur et durée**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 1 an.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

### **Clause de rendez-vous**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le second semestre 2020 pour engager une nouvelle négociation en vue prendre en compte les impacts de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

### **Dépôt et extension**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

---

## **Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé**

## Signataires

Organisations patronales	ANMF ; Alliance 7 ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CFSI ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM pour le compte de : FICF ; SCF ; STEP1 ; SNFBP ; SNPE ; SNIA ; Coop de France ; Entreprises des glaces et surgelés, collèges glaces.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, qui prévoit, en son article 1er, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Le présent accord a pour objet de prévoir un système de garanties minimales obligatoires couvrant les salariés des entreprises des branches professionnelles signataires du présent accord ne disposant pas d'un contrat frais de santé à adhésion obligatoire. Ces salariés bénéficieront ainsi d'un remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre d'un dispositif favorisant la solidarité.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux contrats dits « responsables », et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et le décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (1).

(1) Les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires qui ne disposent pas d'une couverture collective de frais de santé.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise plus favorable.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

La comparaison se fait obligatoirement à partir des garanties « optiques » et « dentaires » plus une troisième garantie au choix de l'entreprise.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable, apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1er janvier 2016.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2015 - art. 1)

#### Article 3

En vigueur étendu

La cotisation afférente au dispositif de garanties de frais de santé défini à l'article 7 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

#### Article 4

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés ayant 6 mois d'ancienneté, titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, non suspendu et inscrits à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur. En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail et de trajet, de maladie professionnelle donnent lieu au maintien des garanties.

#### Article 5

En vigueur étendu

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé.

A titre d'information, cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie de frais de santé à condition de le justifier chaque année ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, quelle que soit leur date d'embauche ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C ; a dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Les salariés qui répondent à l'une des situations mentionnées ci-dessus doivent formuler expressément par écrit à leur employeur leur demande de dispense. Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation.

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux contrats dits « responsables », et les décrets et arrêtés pris pour son application.

#### Article 7

En vigueur étendu

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement SS)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réels
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie (médecin signataire du CAS)	125 % BR
Radiologie (médecin non signataire du CAS)	105 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la SS	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + Verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)

(1) CAS : Contrat d'accès aux soins.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 5 avril 2017 - art. 1)

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2015. Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions. En tout état de cause, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1er octobre 2015.

#### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent

accord.

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3060. - Meunerie (idcc 1930) ;

CCN 3111. - Industries de la transformation des volailles (idcc 1938) ;

CCN 3124. - Industries laitières (idcc 112) ;

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc 1586) ;

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396) ;

CCN 3184. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc 2075) ;

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc 1513) ;

CCN 3294. - Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;

CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc 3109).

Au titre de la coopération agricole :

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc 7002) ;

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc 7003) ;

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc 7004) ;

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006) ;

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc 7007) ;

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc 7021) ;

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc 8215) ;

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc 7503).

### Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	L'ADEPALE ; L'ABF ; L'ANMF ; La CSEM ; La CSFL ; Le CFSI ; Le CNADEV ; La FEDALIM pour le compte de : FICF ; SCF ; STEP1 ; SNFBP ; SNPE ; La FICT ; La FIA ; La FNIL ; La FNECE ; L'Alliance 7 ; Le CFC ; Les entreprises des glaces et surgelés, collège glaces ; Le SIFPAF ; Le SRF ; Le SNBR ; Le SES ; Le SNIA ; La Coop de France,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FGTA FO,

#### Précision technique relative à l'article 4

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est complété par la phrase suivante :

« En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail et de trajet, de maladie professionnelle donnent lieu au maintien des garanties. »

#### Extension

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

### Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La FIA ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le CFSI ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le CNADEV ; L'ADEPALE ; La FICT ; Le CFC ; La FEDALIM ; Le SNIA ; Le SCF ; La Coop de France ; Les entreprises de glaces et surgelés,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FNAF CGT,

#### Modification du tableau de garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau de garanties prévu à l'article 7 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réel
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie	125 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	

Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (forfait annuel si évolution de la vue)
(1) CAS : contrat d'accès aux soins.	

#### Entrée en vigueur. - Extension

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### Dépôt et publicité

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

### Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNTPE ANMF Alliance 7 FIA SNFBP FICF CSFL FNIL SRF SIFPAF SNIPO CFSI FNECE CSEM SNBR SES ABF STPI CNADEV ADEPALE FICT CFC FEDALIM SNIA SCF Coop de France SEGS glaces
Organisations de salariés	FGTA FO FNAA CFE-CGC FGA CFTD FNAF CGT

#### Préambule

En vigueur étendu

Par un courrier du 15 décembre 2015, la branche des œufs (convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs) a notifié aux signataires de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires sa volonté d'adhérer à l'accord.

Le présent avenant a pour objet de modifier, en conséquence, le champ d'application de l'accord.

Le présent avenant a également pour objet d'apporter des modifications techniques au tableau de garanties figurant à l'article 7.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est supprimée pour être remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3060. - Meunerie (idcc 1930) ;

CCN 3111. - Industries de la transformation des volailles (idcc 1938) ;

CCN 3124. - Industries laitières (idcc 112) ;

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc 1586) ;

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396) ;

CCN 3184. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc 2075) ;  
 CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraichissantes sans alcool et de bières (idcc 1513) ;  
 CCN 3294. - Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;  
 CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc 3109).

Au titre de la coopération agricole :

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc 7002) ;  
 CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc 7003) ;  
 CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc 7004) ;  
 CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006) ;  
 CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc 7007) ;  
 CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc 7021) ;  
 CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc 8215) ;  
 CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;  
 CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc 7503).

### Modification du tableau de garanties

#### Article 2

En vigueur étendu

Le tableau de garanties prévu à l'article 7 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement SS)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réels
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie (médecin signataire du CAS)	125 % BR
Radiologie (médecin non signataire du CAS)	105 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la SS	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + Verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)

(1) CAS : Contrat d'accès aux soins.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.  
 (Arrêté du 5 avril 2017 - art. 1)

### Entrée en vigueur. - Extension

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de son dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Dépôt et publicité

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

**Signataires**

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEPI ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36)

**Préambule**

En vigueur non étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;

- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;

- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

**Article 1er**

En vigueur non étendu



En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCO prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCO demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

## Article 2

En vigueur non étendu

### 2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

#### 2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;

- le Pari mutuel urbain (PMU) ;

- les chambres consulaires agricoles.

#### 2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives vinicoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

#### 2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

#### 2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
  - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
  - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
  - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

#### Article 6

## 6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :

- 5 représentants CFDT ;
- 5 représentants CGT ;
- 4 représentants FO ;
- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

## 6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

## 6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

## 6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

## Article 7

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

## Article 8

En vigueur non étendu

### 8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

### 8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

### 8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

## Article 9

En vigueur non étendu

### 9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

### 9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

### 9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

## Article 10

En vigueur non étendu

### 10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

## 10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

## 10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

## 10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

### Article 12

En vigueur non étendu

#### 12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

#### 12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

### Article 13

En vigueur non étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

### Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Annexe**

### **Statuts**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPAIAT.

Sa durée est illimitée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAIAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPAIAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;

- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
  - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
  - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
  - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

### Article 3

En vigueur non étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

### Article 4

En vigueur non étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

### Article 5

En vigueur non étendu

#### 5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
  - 5 représentants CFDT ;
  - 5 représentants CGT ;
  - 4 représentants FO ;
  - 4 représentants CFTC ;
  - 4 représentants CFE-CGC ;
  - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

#### 5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

### 5.3. Réunions du conseil d'administration

#### 5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

#### 5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

#### 5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

### Article 6

En vigueur non étendu

#### 6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPIAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPIAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

#### 6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

#### 6.3. Réunions du bureau

##### 6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

### 6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

### Article 8

En vigueur non étendu

#### 8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

#### 8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

#### 8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

### Article 9

En vigueur non étendu

#### 9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

#### 9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;
- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

#### 9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

### Article 10

En vigueur non étendu

#### 10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes



éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

#### 10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPIAT ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

#### 10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

#### 10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;

- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

#### Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

#### Article 14

En vigueur non étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT, ni à celles des présents statuts.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Paris, le 16 juillet 2019.

FNNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

## Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; CNADEV ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3111 - industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collective nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Dans les conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires délèguent la détermination des règles et modalités de prise en charge des actions de formation du salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, au conseil d'administration d'OCAPIAT.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 8 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2011-04-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 75 du 5 novembre 2010 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/06, disponible au centre de la documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 8 septembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2011-09-30

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 77 du 19 janvier 2011 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/16, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 8 septembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2011-10-01

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 76 du 19 janvier 2011 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/05, disponible au centre de la documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 23 avril 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2012-05-02

Article 1

Les dispositions des avenants n° s 79 et 80 du 16 novembre 2011 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion des mots « ou au-delà » figurant à l'article 18 (b) de la convention et des quatre premiers alinéas de l'article 23 de la convention, tels que ces articles résultent de l'avenant n° 80.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/6, disponible au centre de la documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2012-05-12

## Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 81 du 17 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/09, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 23 octobre 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2012-11-03

## Article 1

Les dispositions des avenants n° s 82,83 et 84 du 20 mars 2012 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible au centre de la documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 14 janvier 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2013-01-23

## Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 85 du 12 septembre 2012 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/48, disponible au centre de la documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 25 janvier 2013 portant extension d'un avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés non cadres des exploitations et entreprises de polyculture-élevage, d'élevages spécialisés (à l'exception de la pisciculture), de**



Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 12 septembre 2012 à l'accord collectif du 17 décembre 2007 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés non cadres des exploitations et entreprises de polyculture-élevage, d'élevages spécialisés (à l'exception de la pisciculture), de viticulture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinière de la région d'Alsace sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/48, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 9 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2013-04-18

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 86 du 12 septembre 2012 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/04, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 15 octobre 2014 portant extension d'un accord collectif à la convention collective nationale de travail concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2014-10-31

Article 1

Les dispositions de l'accord collectif national du 21 mai 2014 relatif à la classification concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel (Agriculture) n° 2014/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**

Paru au JORF du 2015-12-27

Article 1

Les dispositions de l'accord multibranches de travail du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire**

Paru au JORF du 2016-01-20

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire.

L'article 1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire**

Paru au JORF du 2016-12-10

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 26 juin 2011 constitutif de l'OPCA « OPCALIM », les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord national professionnel susvisé.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er décembre 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 5 avril 2017 portant extension de l'avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires**

Paru au JORF du 2017-04-15

## Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 26 février 2016 (BO 2016-30) à l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit avenant.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 avril 2017.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## Arrêté du 22 juin 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2017-07-04

### Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Annexe

IDCC	CONVENTION COLLECTIVE CONCERNÉE	AVENANT DE SALAIRE concerné par l'extension	N° DU BOCC où l'avenant est publié	DATE DE PUBLICATION de l'avis au JORF
7019	Convention collective nationale de travail du 19 octobre 2000 concernant la conchyliculture	Avenant n° 22 du 26 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
7006	Convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	Avenant n° 89 du 1er février 2017	2017/19	4 mai 2017
7008	Convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 applicable au personnel des organismes de contrôle laitier	Avenant n° 10 du 7 décembre 2016	2017/19	4 mai 2017
8532	Convention collective de travail du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Bretagne	Avenant n° 60 du 17 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8241	Convention collective de travail du 1er juillet 1987 concernant le personnel des entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles de la région Centre	Avenant n° 64 du 22 mars 2017	2017/19	4 mai 2017
8433	Convention collective régionale de travail du 1er avril 1986 concernant les entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de la région Franche-Comté	Avenant n° 42 du 30 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8741	Convention collective de travail du 1er septembre 1998 concernant les scieries agricoles et exploitations forestières de la région Limousin	Avenant n° 40 du 16 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8741	Convention collective de travail du 1er septembre 1998 concernant les scieries agricoles et exploitations forestières de la région Limousin	Avenant n° 41 du 16 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8412	Convention collective de travail du 7 juin 1988 concernant les scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace	N° 36 du 10 février 2017	2017/19	4 mai 2017

8734	Convention collective de travail du 5 février 1981 concernant les exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées	N° 98 du 12 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8733	Convention collective de travail du 11 décembre 1987 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements du Tam et de la Haute-Garonne	N° 69 du 19 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8832	Convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère	N° 82 du 24 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8234	Convention collective de travail du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles et pépinières de la région Haute-Normandie	N° 50 du 17 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8233	Convention collective de travail du 3 juillet 1970 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Haute-Normandie	N° 57 du 5 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9142	Convention collective de travail du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du département du Calvados	N° 46 du 25 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9161	Convention collective de travail du 7 juin 1990 concernant les entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières et coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Charente	N° 125 du 12 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9291	Convention collective de travail du 22 septembre 1981 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du département du Finistère	N° 60 du 31 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9292	Convention collective de travail du 21 novembre 1985 concernant les exploitations horticoles et pépinières du département du Finistère	N° 42 du 31 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9456	Convention collective de travail du 13 avril 2016 concernant les exploitations de cultures spécialisées du Loiret	N° 2 du 10 février 2017	2017/19	4 mai 2017
9521	Convention collective de travail du 11 février 1997 concernant les exploitations de polyculture-élevage, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les exploitations de cultures spécialisées du département de la Haute-Marne	N° 37 du 17 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9612	Convention collective de travail du 20 juillet 1977 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, les haras et les CUMA du département de l'Orne	N° 104 du 18 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9621	Convention collective de travail du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage et les CUMA du département du Pas-de-Calais	N° 72 du 11 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9622	Convention collective de travail du 6 octobre 1987 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Pas-de-Calais	N° 42 du 11 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9761	Convention collective de travail du 28 février 1983 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage du département de la Seine-Maritime	N° 55 du 19 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9871	Convention collective de travail du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les CUMA du département de la Haute-Vienne	N° 155 du 16 février 2017	2017/19	4 mai 2017

Fait le 22 juin 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

*Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/19, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 25 octobre 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles**

Paru au JORF du 2018-11-01

#### Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

#### Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 59 du 15 janvier 2018 à la convention collective de travail du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Côte d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion du champ professionnel et territorial couvert par la Fédération des Entrepreneurs des Territoires de Bourgogne.

#### Article 3

L'extension des effets et sanctions des avenants visés aux articles 1er et 2 est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Annexe**

## ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7004	convention du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles	Accord du 2 mai 2018	2018/35	19 septembre 2018
7004	convention du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles	Avenant n° 73 du 2 mai 2018	2018/35	19 septembre 2018
7004	convention du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles	Avenant n° 74 du 2 mai 2018	2018/35	19 septembre 2018
7004	convention du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles	Avenant n° 75 du 2 mai 2018	2018/35	19 septembre 2018
7006	convention du 18 septembre 1985 concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	Avenant n° 90 du 1er février 2018	2018/35	19 septembre 2018
7021	convention du 15 avril 2008 concernant les salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animales	Avenant n° 8 du 19 mars 2018	2018/35	19 septembre 2018
8531	convention du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région Bretagne	Avenant n° 42 du 25 mai 2018	2018/35	19 septembre 2018
8531	convention du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région Bretagne	Avenant n° 43 du 25 mai 2018	2018/35	19 septembre 2018
8535	convention du 19 novembre 2001 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département des régions de Bretagne et des Pays-de-la-Loire	Avenant n° 30 du 12 janvier 2018	2018/35	19 septembre 2018
8723	convention du 4 mars 1985 concernant les travaux d'aménagement et d'entretien forestiers des départements de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne	Avenant n° 47 du 8 février 2018	2018/35	19 septembre 2018
9241	convention du 8 janvier 2015 concernant les exploitations agricoles du département de la Dordogne	Avenant n° 2 du 12 janvier 2018	2018/35	19 septembre 2018
9281	convention du 27 juin 1983 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole du département d'Eure-et-Loir	Avenant n° 66 du 6 février 2018	2018/35	19 septembre 2018
9444	convention du 25 juin 2003 concernant les exploitations maraîchères de Loire-Atlantique	Avenant n° 12 du 5 juillet 2018	2018/35	19 septembre 2018
9791	convention du 8 novembre 2002 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les exploitations de cultures spécialisées du département des Deux-Sèvres	Avenant n° 30 du 17 janvier 2018	2018/35	19 septembre 2018

Fait le 25 octobre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/35, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 12 juillet 2019 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles**

Paru au JORF du 2019-07-19

## Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Annexe

## ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7006	Convention du 18 septembre 1985 concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	Avenant n° 91 du 29 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019
7017	Convention du 24 janvier 2012 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public	Avenant n° 30 du 14 février 2019	2019/22	18 juin 2019
7021	Convention du 15 avril 2008 concernant les salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animales	Avenant n° 9 du 1er mars 2019	2019/22	18 juin 2019
7023	Convention du 15 novembre 2017 concernant les entreprises agricoles de deshydratation	Avenant n° 2 du 22 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019
	Accord du 10 janvier 2019 concernant les exploitations forestières de la région Champagne Ardenne	Accord 10 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019
8412	Convention du 7 juin 1988 concernant les scieries et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace	Avenant n° 38 du 5 mars 2019	2019/22	18 juin 2019
8415	Convention du 11 mars 2016 concernant les entreprises de travaux forestiers, les exploitations forestières et les propriétaires forestiers sylviculteurs de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges	Avenant n° 4 du 25 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019
8416	Convention du 26 juin 2018 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges	Avenant n° 1 du 19 février 2019	2019/22	18 juin 2019
8826	Convention du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie	Avenant n° 7 du 21 février 2019	2019/22	18 juin 2019
9101	Convention du 18 janvier 1977 concernant les coopératives d'utilisation de matériel agricole en commun, les exploitations d'élevage, les exploitations horticoles, les exploitations maraîchères, les exploitations de polyculture et les pépinières du département de l'Aube	Avenant n° 82 du 1er février 2019	2019/22	18 juin 2019
9111	Convention du 12 juillet 1978 concernant les exploitations agricoles de la zone céréalière du département de l'Aude	Avenant n° 105 du 12 avril 2019	2019/22	18 juin 2019
9131	Convention du 12 février 1986 concernant le personnel d'exécution, des techniciens, des agents de maîtrise et des cadres des exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône	Avenant n° 53 du 15 avril 2019	2019/22	18 juin 2019
9191	Convention du 24 mai 1967 concernant les exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevage spécialisés et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département de la Corrèze	Avenant n° 149 du 2 avril 2019	2019/22	18 juin 2019
9331	Convention du 23 juin 2015 concernant les exploitations agricoles du département de la Gironde	Avenant n° 7 du 9 novembre 2018	2019/22	18 juin 2019
9331	Convention du 23 juin 2015 concernant les exploitations agricoles du département de la Gironde	Avenant n° 8 du 9 novembre 2018	2019/22	18 juin 2019
9383	Convention du 30 novembre 2012 concernant les productions et travaux agricoles du département de l'Isère	Avenant n° 7 du 18 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019
9621	Convention du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Pas-de-Calais	Avenant n° 74 du 31 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019
9622	Convention du 6 octobre 1987 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Pas-de-Calais	Avenant n° 43 du 31 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019
9691	Convention du 21 décembre 1998 concernant les exploitations et entreprises agricoles du département du Rhône	Avenant n° 29 du 28 février 2019	2019/22	18 juin 2019
9762	Convention du 5 juin 2007 concernant les exploitations maraîchères et légumières de plein champ du département de la Seine-Maritime	Avenant n° 11 du 29 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019

9802	Convention du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture-élevage et les entreprises de travaux agricoles du département de la Somme	Avenant n° 68 du 16 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019
9811	Convention du 6 mai 2002 concernant les exploitations agricoles du département du Tarn	Avenant n° 46 du 17 janvier 2019	2019/22	18 juin 2019

Fait le 12 juillet 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 1er août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)**

Paru au JORF du 2019-08-13

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 92 du 29 janvier 2019 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous les réserves et exclusion suivantes :

1° Le paragraphe a relatif aux attributions de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

2° Au premier alinéa du paragraphe c relatif à la composition de l'article 2, les mots : « signataires de la présente convention » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du même code ;

3° Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er août 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 8 avril 2020 portant extension d'un accord de champ intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (7006), des conserveries (7003), du teillage de lin (7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (7023)**

Paru au JORF du 2020-04-16

Article 1

Les dispositions de l'accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (7006), des conserveries (7003), du teillage de lin (7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (7023) sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord, sous les réserves suivantes :

1° L'article 2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail,

2° L'article 5.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du même code,

3° L'article 6 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 avril 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2020/07, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)





## **Nouveautés**



# Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)

Date du texte : 2017-01-19

Publié au BOCC N° : 20170017

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) (SNPE ) Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) (SNPE ) Association nationale de la meunerie française (ANMF) (SNPE ) Alliance des syndicats des industries de biscotterie, biscuiterie, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolaterie, confiserie, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers (ALLIANCE 7) (SNPE ) Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) (SNPE ) Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) (SNPE ) Confédération nationale de la triperie française (CNTF) (SNPE ) Fédération des industries avicoles (FIA) (SNPE ) Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (SNFBP) (SNPE ) Fédération des industries condimentaires de France (FICF) (SNPE ) Chambre syndicale française de la levure (CSFL) (SNPE ) Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) (SNPE ) Syndicat de la rizerie française (SRF) (SNPE ) Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF) (SNPE ) Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) (SNPE ) Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI) (SNPE ) Chambre syndicale des eaux minérales (CSEM) (SNPE ) Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) (SNPE ) Syndicat des eaux de sources (SES) (SNPE ) Association des brasseurs de France (SNPE ) Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) (SNPE ) Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles (CNADEV) (SNPE ) Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) (SNPE ) Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) (SNPE ) Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) (SNPE ) Comité français du café (SNPE ) Fédération des industries agro-alimentaires (FEDALIM) (SNPE ) Syndicat National des Industriels de la Nutrition Animale (SNIA) (SNPE ) Syndicat de la Chicorée de France (SCF) (SNPE ) Les entreprises françaises des viandes (Culture Viande) (SNPE ) COOP de FRANCE (SNPE ) Les Entreprises des Glaces et Surgelés (EGS) (SNPE ) Association des entreprises des glaces (SNPE )
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO ) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FGTA FO ) Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (FGTA FO ) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FGTA FO ) Fédération CFTC AGRIC (FGTA FO )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord de méthode du 17 septembre 2019

Date du texte : 2019-09-17

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ABR	Anti blocage des roues
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFNOR	Association française de normalisation
AGEFAFORIA	Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BTA	Brevet de technicien agricole
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Contrat d'étude prospective
CET	Compte épargne temps
CFCA	confédération française de la coopération agricole
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMR	Cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction
CNTF	Confédération nationale de la triperie
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
ENITA	Ecoles publiques de l'enseignement supérieur agricole
FAF	Fonds assurance formation
FAFORIA	Fonds assurance formation des industries agroalimentaires
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FELCOOP	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNEAP	Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services
FNICGV	Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes
FNSICA	Fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole
FO	Force ouvrière
GIE	Groupement d'intérêt économique
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HCR	Hôtels, cafés, restaurants
ITEPSA	Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
IUT	Institut universitaire de technologie
JO	Journal officiel
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
MSA	Mutualité sociale agricole
MSF	Maîtrise des savoirs fondamentaux
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
PACS	Pacte civil de solidarité
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SICA	Sociétés d'intérêt collectif agricole
SNCOA	Syndicat national de la coopération agricole

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
SNCP	Syndicat national du commerce du porc
SYNAFAVIA	Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Dispositions conventionnelles (Avenant n° 33 du 27 novembre 1997 relatif au travail à temps partiel annualisé)	Article 5	17
	Dispositions conventionnelles (Avenant n° 33 du 27 novembre 1997 relatif au travail à temps partiel annualisé)	Article 5	17
	Maladies et accident de la vie professionnelle (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 31	5
Arrêt de travail, Maladie	Maladies et accidents de la vie privée (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 30	4
Champ d'application	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		92
Chômage partiel	Aménagement du temps de travail (Avenant n° 37 du 27 octobre 1998 relatif au développement de l'emploi et lutte contre le chômage)	Article 7	19
	Chômage partiel (Avenant n° 26 du 28 février 1995 relatif à la modulation du temps de travail)	Article 13	13
	Données économiques et sociales (Avenant n° 26 du 28 février 1995 relatif à la modulation du temps de travail)	Article 1	11
Frais de santé	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	91
Maternité, Adoption	Avenant n° 66 du 19 octobre 2006 (Avenant n° 66 du 19 octobre 2006)	Article 1	27
	Congés de naissance et d'adoption (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 43	6
	Dispositions applicables aux travailleurs de nuit (Avenant n° 56 du 29 octobre 2003 relatif au travail de nuit)	Article 3	23
	Protection de la maternité et de la paternité, adoption et éducation des enfants (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 29	4
Paternité	Congé de paternité (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 43 bis	6
	Protection de la maternité et de la paternité, adoption et éducation des enfants (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 29	4
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Période d'essai (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 23	4
	Préavis (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 24	4

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Contreparties (Avenant n° 26 du 28 février 1995 relatif à la modulation du temps de travail)	Article 8	12
	Modifications des dispositions concernant le fractionnement des congés ainsi que la disposition de la CCN concernant la prime d'ancienneté (Accord-cadre loi Robien Avenant n° 32 du 8 juillet 1997)	Article 7	15
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).)	Article 19	3
Salaires	Avenant n° 64 du 6 juillet 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 64 du 6 juillet 2006 relatif aux salaires)		46
	Avenant n° 67 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires (Avenant n° 67 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires)	Article 1	47
	Avenant n° 74 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires (Avenant n° 74 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires)	Article 1	49
	Avenant n° 75 du 5 novembre 2010 (Avenant n° 75 du 5 novembre 2010)	Article 1er	49
	Avenant n° 76 du 19 janvier 2011 (Avenant n° 76 du 19 janvier 2011)	Article 1er	50
	Avenant n° 77 du 19 janvier 2011 (Avenant n° 77 du 19 janvier 2011)	Article 1er	50
	Avenant n° 79 du 16 novembre 2011 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention (Avenant n° 79 du 16 novembre 2011 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention)	Article 1er	50
	Avenant n° 89 du 1er février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017 (Avenant n° 89 du 1er février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017)	Article 1er	53
	Avenant n° 90 du 1er février 2018 relatif aux salaires (Avenant n° 90 du 1er février 2018 relatif aux salaires)	Article 1er	53
	Salaires au 1er février 2014 (Avenant n° 87 du 29 janvier 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er février 2014)	Article 1er	52
	Salaires au 1er février 2019 (Avenant n° 91 du 29 janvier 2019)	Article 1er	53
	Salaires au 1er janvier 2012 (Avenant n° 81 du 17 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012)	Article 1er	51
	Salaires au 1er janvier 2016 (Avenant n° 88 du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016)	Article 1er	52
	Salaires au 1er juillet 2008 (Avenant n° 71 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires)	Article 1	48
	Salaires au 1er juillet 2009 (Avenant n° 73 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires)	Article 1	48
	Salaires au 1er mai 2008 (Avenant n° 70 du 15 avril 2008 relatif aux salaires)	Article 1	47
	Salaires au 1er septembre 2012 (Avenant n° 85 du 12 septembre 2012 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er septembre 2012)	Article 1er	51

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1986-04-03	Annexe I : Définition et classification des emplois	7
1995-02-28	Avenant n° 26 du 28 février 1995 relatif à la modulation du temps de travail	11
1997-03-26	Annexe II : Avenant n° 29 du 26 mars 1997 relatif à la grille des salaires	10
1997-07-08	Accord-cadre loi Robien Avenant n° 32 du 8 juillet 1997	13
1997-11-27	Avenant n° 33 du 27 novembre 1997 relatif au travail à temps partiel annualisé	15
1998-10-27	Avenant n° 37 du 27 octobre 1998 relatif au développement de l'emploi et lutte contre le chômage	17
2000-12-20	Avenant n° 48 du 20 décembre 2000 relatif à la création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent	20
	Rectificatif au Bulletin Officiel n° 2001-7 (avenant n° 49 du 20 décembre 2000) Rectificatif du 20 décembre 2000	26
2002-07-10	Avenant n° 52 du 10 juillet 2002 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention	22
	Avenant n° 54 du 29 octobre 2003 relatif à la maladie professionnelle, accidents du travail	22
2003-10-29	Avenant n° 55 du 29 octobre 2003 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations	22
	Avenant n° 56 du 29 octobre 2003 relatif au travail de nuit	23
2004-07-06	Avenant n° 58 du 6 juillet 2004 relatif à la prévoyance	25
2004-12-07	Avenant n° 60 du 7 décembre 2004 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations	25
2005-03-30	Avenant n° 61 du 30 mars 2005 relatif au départ et mise à la retraite	26
2005-07-06	Avenant n° 63 du 6 juillet 2005 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations	26
	Avenant n° 64 du 6 juillet 2006 relatif aux salaires	46
2006-07-06	Avenant n° 65 du 6 juillet 2006 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations	27
2006-10-19	Avenant n° 66 du 19 octobre 2006	27
	Avenant n° 67 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires	47
2007-07-06	Avenant n° 68 du 6 juillet 2007 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention	28
	Avenant n° 69 du 15 avril 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et dialogue social	28
2008-04-15	Avenant n° 70 du 15 avril 2008 relatif aux salaires	47
	Avenant n° 71 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires	48
2008-07-08	Avenant n° 72 du 8 juillet 2008 relatif à l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations	31
	Avenant n° 73 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires	48
2009-07-07	Avenant n° 74 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires	49
2010-11-05	Avenant n° 75 du 5 novembre 2010	49
	Avenant n° 76 du 19 janvier 2011	49
2011-01-19	Avenant n° 77 du 19 janvier 2011	50
2011-04-23	Arrêté du 8 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-1
2011-05-17	Avenant n° 78 du 17 mai 2011 relatif à la formation des conducteurs routiers	31
2011-06-20	Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	54
2011-09-20	Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	62
2011-09-30	Arrêté du 8 septembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-1
2011-10-01	Arrêté du 8 septembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-1
	Avenant n° 79 du 16 novembre 2011 relatif à l'indemnisation des frais des salariés participant aux réunions des instances paritaires de la convention	50
2011-11-16	Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).	1
2011-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	62
2012-01-17	Avenant n° 81 du 17 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012	51
	Avenant n° 82 du 20 mars 2012 relatif au compte épargne-temps	31
2012-03-20	Avenant n° 83 du 20 mars 2012 relatif au travail intermittent	33
	Avenant n° 84 du 20 mars 2012 relatif au travail de nuit	34
2012-05-02	Arrêté du 23 avril 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-1
2012-05-12	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-2
2012-09-12	Avenant n° 85 du 12 septembre 2012 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er septembre 2012	51
	Avenant n° 86 du 12 septembre 2012	34
2012-11-03	Arrêté du 23 octobre 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-2
2013-01-23	Arrêté du 14 janvier 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-2
2013-02-06	Arrêté du 25 janvier 2013 portant extension d'un avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés non cadres des exploitations et entreprises de polyculture-élevage, d'élevages spécialisés (à l'exception de la pisciculture), de viticulture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinière de la région d'Alsace	JO-3
2013-04-18	Arrêté du 9 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-3
2014-01-29	Avenant n° 87 du 29 janvier 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er février 2014	52
2014-05-21	Accord du 21 mai 2014 relatif à la classification des emplois	35

Date	Texte	Page
2014-09-25	Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	64
2014-10-30	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	66
2014-10-31	Arrêté du 15 octobre 2014 portant extension d'un accord collectif à la convention collective nationale de travail concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-3
2014-11-18	Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	89
2014-12-02	Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	92
2015-03-16	Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	93
2015-05-29	Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	72
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	JO-3
2016-01-13	Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	76
	Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	64
2016-01-14	Avenant n° 88 du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016	52
2016-01-20	Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire	JO-4
2016-02-26	Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	94
2016-12-10	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire	JO-4
2017-01-19	Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)	NV-1
2017-02-01	Avenant n° 89 du 1er février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017	53
2017-04-15	Arrêté du 5 avril 2017 portant extension de l'avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires	JO-4
2017-04-25	Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	78
2017-07-04	Arrêté du 22 juin 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-5
2017-07-11	Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	81
2017-10-11	Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	81
2017-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	81
2018-02-01	Avenant n° 90 du 1er février 2018 relatif aux salaires	53
2018-11-01	Arrêté du 25 octobre 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-6
2018-11-05	Arrêté du 25 octobre 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-6
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	95
	Avenant n° 91 du 29 janvier 2019	53
2019-01-29	Avenant n° 92 du 29 janvier 2019 relatif à l'accord concernant la commission paritaire de négociation et d'interprétation	43
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	105
2019-07-19	Arrêté du 12 juillet 2019 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-7
2019-07-22	Arrêté du 12 juillet 2019 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-7
2019-08-13	Arrêté du 1er août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricole de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (n° 7006)	JO-9
2019-09-17	Accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode	44
	Accord de méthode du 17 septembre 2019	NV-1
2020-01-21	Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	87
	Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	106
2020-04-16	Arrêté du 8 avril 2020 portant extension d'un accord de champ intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (7006), des conserveries (7003), du teillage de lin (7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (7023)	JO-9



## **Index alphabétique**



# A

Abondement 32  
Abrogation et remplacement de l'avenant n° 45 du 23 juin 2000 35  
Absence de l'utilisation des droits a conge 33  
Accord d'entreprise 28  
Accord de branche 28  
Accord de champ du 17 septembre 2019 integrant un accord de methode 44  
Accord de methode (restructuration des branches) 44  
Accord de methode du 17 septembre 2019 NV-1  
Accord du 11 octobre 2017 relatif a la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 81  
Accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 89  
Accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 54  
Accord du 21 janvier 2020 relatif a la contribution conventionnelle specifique dans diverses branches du secteur alimentaire 87  
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 106  
Accord du 21 mai 2014 relatif a la classification des emplois 35  
Accord du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 72  
Accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 66  
Accord negocie avec les representants elus du personnel 29  
Accord negocie avec un (des) salarie(s) mandate(s) 30  
Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 95  
Accord renouvellement accord (19 janvier 2017) NV-1  
Accord-cadre loi Robien 13-15  
Accord-cadre loi Robien Avenant n° 32 du 8 juillet 1997 13  
Adhesion de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 81  
Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 105  
Adhesion des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 62  
Adhesion par lettre de l'USNEF 81  
Adhesion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 81  
Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 105  
Adhesion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 62  
Adhesion par lettre du 6 decembre 2017 de l'USNEF a l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches 81  
Alimentation 32  
Amenagement du temps de travail 15, 19  
Amplitude de la modulation 11  
Annexe 75, 92, 101  
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM 59  
Annexe I  
- Definition et classification des emplois 7  
ANNEXE I, Definition et classification des emplois 7, 10  
Annexe II  
- Avenant n° 29 du 26 mars 1997 relatif a la grille des salaires 10  
- Grille des salaires 10  
ANNEXE II, Grille des salaires 10  
Annexes 36, 81  
Apprentissage. - Formation professionnelle 7  
Arbitrage (Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage) 1  
Arbitrage (Mediation. - Arbitrage) 1  
Attribution d'une competence temporaire a OPCALIM 74  
Autres dispositions 21  
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 a l'accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 76  
Avenant n° 1 du 2 decembre 2014 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 92  
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 62  
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 a l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 78  
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 64  
Avenant n° 2 du 16 mars 2015 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 93  
Avenant n° 26 du 28 fevrier 1995 relatif a la modulation du temps de travail 11  
Avenant n° 3 du 26 fevrier 2016 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 94  
Avenant n° 33 du 27 novembre 1997 relatif au travail a temps partiel annualise 15  
Avenant n° 37 du 27 octobre 1998 relatif au developpement de l'emploi et lutte contre le chomage 17  
Avenant n° 48 du 20 decembre 2000 relatif a la creation d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent 20  
Avenant n° 52 du 10 juillet 2002 relatif a l'indemnisation des frais des salaries participant aux reunions des instances paritaires de la convention 22  
Avenant n° 54 du 29 octobre 2003 relatif a la maladie professionnelle, accidents du travail 22  
Avenant n° 55 du 29 octobre 2003 relatif a l'indemnisation des frais des salaries des entreprises ayant participe aux negociations 23  
Avenant n° 56 du 29 octobre 2003 relatif au travail de nuit 23  
Avenant n° 58 du 6 juillet 2004 relatif a la prevoyance 25  
Avenant n° 60 du 7 decembre 2004 relatif a l'indemnisation des frais des salaries des entreprises ayant participe aux negociations 25  
Avenant n° 61 du 30 mars 2005 relatif au depart et mise a la retraite 26  
Avenant n° 63 du 6 juillet 2005 relatif a l'indemnisation des frais des salaries des entreprises ayant participe aux negociations 26  
Avenant n° 64 du 6 juillet 2006 relatif aux salaires 46  
Avenant n° 65 du 6 juillet 2006 relatif a l'indemnisation des frais des salaries des entreprises ayant participe aux negociations 27  
Avenant n° 66 du 19 octobre 2006 27  
Avenant n° 67 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires 47  
Avenant n° 68 du 6 juillet 2007 relatif a l'indemnisation des frais des salaries participant aux reunions des instances paritaires de la convention 28  
Avenant n° 69 du 15 avril 2008 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie et dialogue social 28  
Avenant n° 70 du 15 avril 2008 relatif aux salaires 47  
Avenant n° 71 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires 48  
Avenant n° 72 du 8 juillet 2008 relatif a l'indemnisation des frais des salaries des entreprises ayant participe aux negociations 31  
Avenant n° 73 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires 48

Avenant n° 74 du 7 juillet 2009 relatif aux salaires 49  
Avenant n° 75 du 5 novembre 2010 49  
Avenant n° 76 du 19 janvier 2011 50  
Avenant n° 77 du 19 janvier 2011 50  
Avenant n° 78 du 17 mai 2011 relatif a la formation des conducteurs routiers 31  
Avenant n° 79 du 16 novembre 2011 relatif a l'indemnisation des frais des salaries participant aux reunions des instances paritaires de la convention 50  
Avenant n° 81 du 17 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 51  
Avenant n° 82 du 20 mars 2012 relatif au compte epargne-temps 31  
Avenant n° 83 du 20 mars 2012 relatif au travail intermittent 33  
Avenant n° 84 du 20 mars 2012 relatif au travail de nuit 34  
Avenant n° 85 du 12 septembre 2012 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er septembre 2012 51  
Avenant n° 86 du 12 septembre 2012 34  
Avenant n° 87 du 29 janvier 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er fevrier 2014 52  
Avenant n° 88 du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 52  
Avenant n° 89 du 1er fevrier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er fevrier 2017 53  
Avenant n° 90 du 1er fevrier 2018 relatif aux salaires 53  
Avenant n° 91 du 29 janvier 2019 53  
Avenant n° 92 du 29 janvier 2019 relatif a l'accord concernant la commission paritaire de negociation et d'interpretation 43

## C

Champ d'application 11, 13, 18, 28, 32, 35, 43, 73, 82, 88, 94  
Champ d'application de la contribution specifique multibranches 87  
Champ d'application professionnel 63  
Chapitre Ier Dispositions generales 1  
Chapitre II Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Chapitre III Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage 1  
Chapitre IV Representation du personnel 2  
Chapitre IX Hygiene et securite 5  
Chapitre V Salaire et accessoires du salarie 3  
Chapitre VI Embauche et contrat de travail 4  
Chapitre VII Rupture du contrat de travail 4  
Chapitre VIII Suspension du contrat. - Reintegration 4  
Chapitre X Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 5  
Chapitre XI Jours feriers. - Conges annuels Conges speciaux. - Conges sans solde 5  
Chapitre XII Dispositions particulieres aux jeunes 7  
Chapitre XIII Apprentissage. - Formation professionnelle 7  
Chapitre XIV Salaries etrangers 7  
Chapitre XV Dispositions finales 7  
Chomage partiel 13  
Classification des emplois 35  
Clause de rendez-vous 89  
Clause de sauvegarde 87  
Commission de suivi d'entreprise 15, 20  
Commission paritaire de suivi 15  
Commission paritaire de validation 15, 20  
Commission paritaire nationale de suivi 20  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 43  
Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage 1  
Composition 63  
Compte epargne-temps 31  
Conciliation. - Arbitrage (Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage) 1  
Conges annuels Conges speciaux. - Conges sans solde (Jours feriers. - Conges annuels Conges speciaux. - Conges sans solde) 5  
Conges sans solde (Jours feriers. - Conges annuels Conges speciaux. - Conges sans solde) 5  
Conseil d'administration 63  
Consequences de l'inscription au RNCP 74  
Contrat de travail 16  
Contreparties 12  
Contribution conventionnelle specifique 87  
Convention collective nationale de travail concernant les cooperatives agricoles, unions de cooperatives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et legumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrete du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011). 1  
Convention collective nationale de travail du 16 novembre 2011 1  
Convention de rattachement 45  
Creation d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent 20-22

## D

Date d'application 36  
Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 54, 95  
Definition du travail a temps partiel annualise 16  
Definition du travail de nuit 23  
Definition et classification des emplois (Annexe I  
- Definition et classification des emplois) 7  
Delais d'utilisation 32  
Delivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE 75, 80  
Demande d'extension 20, 22, 33  
Denonciation 36, 44, 75  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 64  
Denonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 64  
Denonciation. - Revision (Duree de l'accord. - Denonciation. - Revision) 28  
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1  
Depart et mise a la retraite 26

Depot 31  
Depot (Publicite. - Depot) 62, 76  
Depot et extension 75, 87, 89  
Depot et publicite 30, 93-95  
Depot. - Extension 81  
Developpement de l'emploi et lutte contre le chomage 17-20  
Dispositifs de formation professionnelle 85  
Dispositions abrogees 83  
Dispositions applicables au personnel d'encadrement 13  
Dispositions applicables au travail de nuit 25  
Dispositions applicables aux travailleurs de nuit 23  
Dispositions conventionnelles 17  
Dispositions finales 7  
Dispositions generales 1  
Dispositions particulieres au personnel d'encadrement 19  
Dispositions particulieres aux jeunes 7  
Donnees economiques et sociales 11  
Droit a reintegration au terme du conge 33  
Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Duree 33, 81  
Duree (Denomination. - Duree) 95  
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 89  
Duree de l'accord 14, 18  
Duree de l'accord. - Denonciation. - Revision 30  
Duree et date d'application 44  
Duree et entree en vigueur de l'accord 13  
Duree hebdomadaire moyenne 12  
Duree. - Revision 36

## E

Effet. Duree de l'accord. Revision. Denonciation. Depot 46  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 5  
Embauche et contrat de travail 4  
Embauche ou rupture du contrat en cours d'annee 12  
Entree en vigueur 15, 20, 81  
Entree en vigueur du present accord 30  
Entree en vigueur et duree 75, 87, 89  
Entree en vigueur. - Extension 94, 95  
Evaluation des competences pour la delivrance de blocs de competences 79  
Evaluation des competences pour la delivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique » 79  
Extension 17, 31, 36, 44, 52, 53, 93  
Extension (Depot. - Extension) 78  
Extension (Entree en vigueur. - Extension) 93, 94  
Extension. - Entree en vigueur 64, 66, 78

## F

FNB 64  
Formation des conducteurs routiers 31  
Formation professionnelle 66, 76  
Formation professionnelle (Apprentissage. - Formation professionnelle) 7  
Formation professionnelle branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 54  
Formation professionnelle continue 84  
Formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 81  
Formation professionnelle tout au long de la vie et dialogue social 28  
Future architecture conventionnelle 45

## G

Garanties individuelles et collectives 17  
Grille des salaires 10  
Grille des salaires (Annexe II  
- Grille des salaires) 10

## H

Heures complementaires 17  
Hygiene et securite 5

## I

Incidence de la reduction du temps de travail sur les remunerations 14, 19  
Indemnisation des frais des salaries des entreprises ayant participe aux negociations 23, 31  
Indemnisation des frais des salaries participant aux reunions des instances paritaires de la convention 22, 28, 50

## J

Jours feriers. - Conges annuels Conges speciaux. - Conges sans solde 5

## L

Le contrat de travail 21  
Liste des annexes a l'accord du 29 mai 2015 80

## M

Maintien des contrats en cours 22  
Maladie professionnelle, accidents du travail 22  
Methode 36  
Mise en oeuvre 14, 18  
Mise en place de garanties complementaires de frais de sante 89, 92-94  
Mise en place de la CPPNI 43  
Mise en œuvre 32  
Mise en œuvre de la classification 36  
Modalites d'evaluation des competences 74  
Modalites d'evaluation des competences et de delivrance des blocs de competences 75  
Modalites de negociation 46  
Modification du champ d'application 77  
Modification du champ d'application professionnel 65  
Modification du contrat de travail 16  
Modification du tableau de garanties 93, 95  
Modifications des dispositions concernant le fractionnement des conges ainsi que la disposition de la CCN concernant la prime d'anciennete 15  
Modifications des dispositions de la convention collective nationale 19  
Modulation du temps de travail 11-13  
Montant de l'indemnisation des frais des salaries des entreprises ayant participe aux negociations 27

## N

Negociation en l'absence de delegue syndical 29  
Notification des accords 29

## O

Objet 32, 44, 63  
Observatoire de la negociation collective 30  
OCAPIAT (OPCO) 95  
OPCA OPCALIM 62, 64  
Organisme certificateur paritaire 87

## P

Paiement des heures supplementaires 12  
Perimetre du rapprochement des champs des 4 conventions collectives nationales 45  
Periode de modulation 11  
Preambule 13, 16, 23, 26, 28, 43, 44, 54, 63, 73, 79, 82, 88, 90, 94, 96  
Precision technique relative a l'article 4 92  
Prevoyance 25  
Principe general 20  
Principes generaux de la classification 35  
Principes generaux de la FIMO et de la FCOS 31  
Priorite d'affectation 21  
Programmation indicative 12  
Prolongation de la contribution specifique multibranches pour l'annee 2020 89  
Publicite. - Depot 64, 66, 78

## Q

Qualifications professionnelles 83

## R

Reconnaissance de CQP transversaux 74  
Reconnaissance et inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 72, 78  
Recours au travail de nuit 23  
Rectificatif au Bulletin Officiel n° 2001-7 (avenant n° 49 du 20 decembre 2000) 26  
Rectificatif au Bulletin Officiel n° 2001-7 (avenant n° 49 du 20 decembre 2000) Rectificatif du 20 decembre 2000 26  
Reduction du temps de travail 14, 18  
Regimes des heures de travail effectuees 12  
Regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 106  
Regularisation annuelle 13  
Reintegration (Suspension du contrat. - Reintegration) 4  
Remuneration 17, 21  
Remuneration annuelle 12  
Remuneration du conge 33  
Representation du personnel 2  
Revision 44, 64, 75  
Revision (Duree de l'accord. - Denonciation. - Revision) 28  
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1  
Revision (Duree. - Revision) 35  
Revision. - Denonciation 66  
Rupture du contrat de travail 4

## S

Salaires et accessoires du salarie 3  
Salaires 46-50  
Salaires au 1er fevrier 2014 52  
Salaires au 1er fevrier 2019 53  
Salaires au 1er janvier 2011 50  
Salaires au 1er janvier 2012 51

Salaires au 1er janvier 2016 52  
Salaires au 1er juillet 2007 47  
Salaires au 1er juillet 2008 48  
Salaires au 1er juillet 2009 48  
Salaires au 1er mai 2008 47  
Salaires au 1er novembre 2010 49  
Salaires au 1er septembre 2012 51  
Salaires horaires minimaux au 1er fevrier 2014 52  
Salaires horaires minimaux au 1er septembre 2012 51  
Salaires minimaux au 1er fevrier 2017 53  
Salaires minimaux au 1er fevrier 2018 53  
Salaires minimaux au 1er janvier 2016 52  
Salaries beneficiaires 32  
Salaries etrangers 7  
Statuts 101  
Suspension du contrat. - Reintegration 4

## **T**

Temps partiel 20  
Texte de base 1, 54, 66, 89, 95, 106  
Travail a temps partiel annualise 15-17  
Travail de nuit 23, 25, 34  
Travail intermittent 33

## **U**

Utilisation 32

## **V**

Voies d'acces a la certification 81





