

Convention collective

FRUITS ET LEGUMES (Expédition et exportation)



N° de brochure : 3233

N° IDCC : 1405

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

Sommaire

Préambule 1

Dispositions générales 1

Champ d'application 1

Durée de la convention 1

Révision 1

Dénonciation 1

Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme 2

Dépôt 2

Extension 2

Entrée en vigueur 2

Avantages acquis 2

Droit syndical 2

Délégués du personnel 3

Comité d'entreprise 3

Elections des délégués du personnel et des représentants des salariés aux comités d'entreprise 3

Hygiène et sécurité 3

Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes 4

Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers 4

Personnes handicapées 4

Embauche et période d'essai 4

Rupture du contrat de travail - Préavis 4

Indemnité de licenciement 4

Définition de la durée du travail 5

Répartition de la durée hebdomadaire et de la durée journalière du travail 5

Dépassement des durées maximales du travail 5

Variation de la durée hebdomadaire du travail - Modulation 5

Contingent libre d'heures supplémentaires 5

Heures supplémentaires soumises à autorisation préalable 6

Repos compensateur 6

Horaires individualisés 6

Repos hebdomadaire 6

Jours fériés légaux 6

Congés payés 6

Congés exceptionnels pour événements familiaux 7

Congés exceptionnels en raison des fêtes locales 7

Congés supplémentaires pour ancienneté 7

Formation professionnelle 7

Suspension du permis de conduire 7

Nomenclature des emplois 8

Classification ' Exploitation ' 8

Classification ' Commercial ' 8

Classification ' Administration ' 8

Classification ' Services généraux ' 9

Coefficients hiérarchiques 10

Détermination de l'ancienneté 11

Textes Attachés 11

Annexe I relative aux salaires conventionnels 11

Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement 11

Champ d'application 11

Période d'essai 11

Engagement 11

Modification du contrat après période d'essai 11

Formation et information 11

Congé compensateur trimestriel 12

Expatriation 12

Rupture du contrat de travail - Préavis 12

Régime complémentaire de retraite 12

Annexe III relative au régime de prévoyance du personnel non cadre 12

Personnel concerné 12

Régime de prévoyance 12

Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident 13

Indemnité de départ en retraite 13

Conditions d'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité totale définitive 13

Maintien de la garantie en cas de décès 13

Annexe IV relative au régime de prévoyance du personnel cadre 14

Personnel concerné 14

Régime de prévoyance 14

Garantie de salaire - Incapacité de travail, invalidité 14

Indemnité de départ en retraite 15

Conditions d'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive 15

Maintien de la garantie en cas de décès 15

Accord du 14 octobre 1992 relatif au travail intermittent 15

Préambule 15

Définition du travail intermittent 16

Contrat de travail 16

Rémunération 16

Application des dispositions conventionnelles 16

Garanties individuelles 16

Garanties collectives 17

Durée et bilan de l'accord	17
Avenant du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel	17
Préambule	17
Adhésion à Intergros	17
Champ d'application	17
Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés	17
Contribution obligatoire des entreprises employant au moins 10 salariés au titre de la professionnalisation	18
Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés.	18
De la fongibilité des contributions des entreprises	18
Professionnalisation	18
Du certificat de qualification professionnelle (CQP)	19
Du développement de l'apprentissage.	19
Tutorat	19
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises	20
Négociation. - Priorités de la formation	20
Droit individuel à la formation (DIF)	20
Engagement de négociation	21
Force obligatoire de l'avenant	21
Entrée en vigueur de l'avenant	21
Annexe particulière du 7 février 1995 relative aux légumes frais prêts à l'emploi	21
Champ d'application	21
Classification des employés et ouvriers	21
Classification des techniciens et agents de maîtrise	24
Classification des cadres	24
Fournitures de vêtements de travail	24
Protection contre le bruit	24
Organisation du travail sur les lignes de production	25
Absence pour maladie ou accident	25
Maladie	25
Garde d'un enfant malade	26
Avenant du 13 juin 1995 relatif aux annexes III et IV de la convention collective	26
Avenant n° 4 du 25 juin 1996 relatif à l'ancienneté (Annexes III et IV)	26
Avenant n° 4 du 27 janvier 1999 relatif au protocole d'accord prévoyance	26
Taux de cotisation	26
Date d'effet	26
Avenant n° 5 du 27 janvier 1999 relatif au protocole d'accord prévoyance du 17 décembre 1985	27
Compte de résultats	27
Fonds collectif	27
Financement des frais de fonctionnement du paritarisme	27
Date d'effet	27
Accord du 9 septembre 1999 concernant la formation initiale et continue des chauffeurs routiers d'expédition effectuant des activités de transport privé pour compte propre	27
Préambule	27
Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs - FIMO	28
Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des chauffeurs - FCOS	29
Titre III : Dispositions diverses	30
Annexe I : Fonctions des chauffeurs selon l'activité de distribution ou de ' ramasse ' locale et activité de transport longue distance	34
Annexe II : FIMO - FCOS	34
Annexe III : Formation initiale - FIMO	34
Annexe IV : Formation continue (FCOS)	39
Accord du 7 juin 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	44
Préambule	44
Champ d'application	44
Dépôt et entrée en vigueur de l'accord	44
Salariés concernés	44
Rémunération	45
Renonciation à l'article 6 de l'annexe II concernant les dispositions relatives au personnel d'encadrement	45
Modification de l'article 36 de la convention collective nationale	45
Mise en oeuvre	45
Durée du travail	45
Décompte à l'année du temps de travail	46
Dispositions relatives au décompte à l'année du temps de travail	46
Réduction du temps de travail sous forme de repos	47
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur	47
Dispositions spécifiques aux cadres	47
Formation professionnelle	47
Suivi de l'application de l'accord	47
Dénonciation	48
Avenant du 7 juin 2001 portant création d'une CPNEFP	48
Extrait du compte rendu de la commission paritaire ANEEFEL - syndicats de salariés du jeudi 7 juin 2001 Création d'une CPNEFP	48
Avenant du 19 décembre 2002 relatif aux indemnités de départ en retraite (Annexes III et IV)	49
Taux de cotisation de la garantie « indemnités de départ à la retraite »	49
Date d'effet	49
Avenant n° 3 du 25 mars 2003 relatif au secteur des légumes frais prêts à l'emploi (Annexe particulière)	49
Annexe	50
Avenant du 3 juillet 2003 relatif à la garantie décès (Annexes III et IV)	50
Avenant n° 3 du 16 novembre 2004 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	51
Avenant du 16 novembre 2004 aux annexes III et IV « Indemnités de départ en retraite »	51
Taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite »	51
Date d'effet	51
Avenant du 21 octobre 2005 relatif au taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite »	51
Taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite »	51

Date d'effet	52
Accord du 14 juin 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans	52
Préambule	52
Champ d'application	52
Modalités de départ en retraite	52
Contreparties	52
Bilan d'application de l'accord	53
Entrée en vigueur et durée de l'accord	53
Accord du 18 avril 2006 relatif à la formation professionnelle	53
Préambule	53
1. Financement de la formation professionnelle et désignation de l'organisme collecteur	53
2. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	53
3. Contrats et périodes de professionnalisation	54
4. Droit individuel à la formation (DIF)	55
5. Tutorat	55
6. Application	55
7. Durée, dépôt, entrée en vigueur	55
Avenant du 13 décembre 2006 aux annexes III et IV « Indemnités de départ en retraite »	56
Taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite »	56
Date d'effet	56
Accord du 18 avril 2007 portant élargissement de la CPNEFP	56
Avenant du 12 septembre 2008 portant modification de la convention (Annexe III)	56
Avenant du 17 octobre 2008 relatif au taux d'appel de cotisation pour l'année 2009	57
Avenant du 5 juin 2009 relatif à l'indemnité de départ en retraite	58
Accord du 5 juin 2009 relatif à l'annexe spécifique CCI « indemnité de départ à la retraite »	58
Avenant du 16 octobre 2009 aux annexes III et IV de la convention relatif à la portabilité	59
Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	60
Préambule	60
A. - Objectif chiffré global	60
B. - Objectif prioritaire : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	61
C. - Objectif prioritaire de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	61
D. - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	62
Adhésion par lettre du 27 janvier 2010 du syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi à l'accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	62
Accord du 3 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes complétant l'annexe particulière 'légumes frais prêts à l'emploi'	62
Préambule	62
Champ d'application	62
Recrutement	62
Formation professionnelle	63
Promotion et évolution professionnelle	63
Organisation, aménagement du temps et des conditions de travail. - Parentalité	63
Egalité salariale	64
Commission paritaire de suivi	64
Durée de l'accord et entrée en vigueur	64
Annexe : Rapport de branche 2010 - Végétaux frais prêts à l'emploi	64
Accord du 22 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	68
Préambule	68
Chapitre Ier Champ de l'accord	68
Chapitre II Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle	69
Chapitre III Recrutement	69
Chapitre IV Formation professionnelle continue	69
Chapitre V Promotion et mobilité professionnelle	70
Chapitre VI Maternité, parentalité et paternité	70
Chapitre VII Egalité salariale	70
Chapitre VIII Organisation et aménagement du travail	71
Chapitre IX Rôle et moyens des IRP	71
Chapitre X Fonctionnement au sein de la CPNEFP, sécurisation de l'accord et durée de l'accord	71
Annexe	72
Avenant du 16 janvier 2013 relatif aux classifications (végétaux frais prêts à l'emploi)	72
Annexe	73
Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de la fédération des services CFDT à la convention collective	74
Avenant n° 15 du 11 décembre 2015 aux annexes III et IV relatives au régime de prévoyance	74
Accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois	76
Préambule	76
Chapitre Ier Principes généraux	76
Chapitre II Présentation de la nouvelle classification des emplois	77
Chapitre III Principes d'application	78
Chapitre IV Mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification	78
Annexe	79
Accord du 21 septembre 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	83
Préambule	83
Avenant n° 1 du 21 septembre 2018 à l'accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois	87
Accord du 15 février 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	87
Avenant du 17 mai 2019 à l'accord du 7 juin 2001 relatif aux congés payés supplémentaires d'ancienneté et à la modification de l'article 36 de la convention collective	88
Textes Salaires	88
Avenant n° 4 du 9 janvier 2006 relatif aux salaires « Légumes frais prêts à l'emploi »	88
Avenant n° 10 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires	89
Avenant n° 5 du 13 février 2008 à l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi »	90
Annexe	90
Avenant n° 11 du 16 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008	91

Annexe	91
Avenant n° 12 du 17 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008	92
Annexe	92
Avenant « Salaires » n° 13 du 16 octobre 2009	93
Annexe	93
Avenant n° 14 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	94
Annexe	94
Avenant n° 7 du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	95
Annexe	95
Avenant n° 8 du 2 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	96
Annexe	96
Avenant n° 15 du 14 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	97
Annexe	97
Avenant n° 16 du 11 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2012	98
Annexe	98
Avenant n° 9 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	98
Annexe	99
Avenant n° 17 du 1er février 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013	99
Annexe	100
Avenant n° 18 du 14 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	100
Annexe	100
Avenant n° 19 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015	101
Annexe	101
Avenant n° 20 du 4 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016	102
Annexe	102
Avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille des salaires conventionnels	103
Avenant n° 22 du 17 mai 2019 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1er juin 2019	103
Annexe	103
Avenant n° 23 du 13 décembre 2019 relatif à la grille des salaires conventionnels	103
Accord national professionnel du 17 février 1993 portant création du fonds d'assurance formation (FAF). Etendu par arrêté du 27 mai 1993 JORF 30 mai 1993.	104
<i>Création d'un FAF professionnel</i>	104
<i>Objet du FAF</i>	104
<i>Ressources du FAF</i>	104
<i>Financement du FAF par les entreprises</i>	104
<i>Mutualisation globale</i>	104
<i>Membres du FAF</i>	105
<i>Administration du FAF</i>	105
<i>Pouvoirs du conseil de gestion</i>	105
<i>Gestion technique</i>	105
<i>Comptabilité</i>	105
<i>Dissolution</i>	105
<i>Extension</i>	105
(Additif relatif au financement du congé individuel de formation).	105
Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	106
<i>Préambule</i>	106
<i>Annexe</i>	106
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	107
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n°2 classification des emplois (20 février 2020)</i>	NV-1
<i>Avenant n°24 grille des salaires conventionnels (20 février 2020)</i>	NV-1
<i>Accord observatoire paritaire prospectif (20 février 2020)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEFFEL).
Organisations de salariés	Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agro-alimentaires (FNCA-CGC) ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, et des secteurs connexes (FGTA-FO) ; Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service.
Organisations adhérentes	Fédération des services CFDT Pantin, le 3 mars 2014. Tour Essor 14, rue Scandicci 93508 Pantin Cedex, par lettre du 3 mars 2014 (BO n°2014-11)

Préambule

En vigueur étendu

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

Les signataires sont convenus de ce que les dispositions de la présente convention ne peuvent se cumuler ni avec celles qui relèvent des textes législatifs ou réglementaires ni avec les avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises, étant entendu que des avenants régionaux ou locaux peuvent être négociés entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés, en vue d'adapter lesdites dispositions aux situations existantes ou pouvant exister.

Les questions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail sont réglées par l'accord national du 27 juillet 1983 étendu par arrêté ministériel en date du 4 novembre 1983 (J.O. du 18 novembre 1983). Les dispositions des articles 7 à 17 dudit accord font respectivement l'objet des articles 23 à 32 de la présente convention et de l'article 6 de l'annexe II (encadrement).

Une annexe spécifique, en cours d'élaboration, définira les dispositions générales et particulières applicables aux salariés saisonniers.

L'organisation de la formation professionnelle continue dans la branche fera l'objet d'un avenant particulier.

Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre les employeurs et les salariés de la branche professionnelle dont l'activité exclusive ou principale ressortit à la classe 5703, sous-rubrique Expédition-Exportation de fruits et légumes, du code A.P.E.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples, la convention collective s'applique en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Les dispositions applicables aux salariés saisonniers sont définies dans une annexe spécifique.

Les travailleurs intermittents ne sont pas visés par la présente convention.

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Elle s'applique également sur l'ensemble du territoire national aux rapports entre les employeurs et les salariés dans les entreprises dont l'activité exclusive ou principale ressortit du code NAF 01.4 A, sous rubrique ' Préparation des légumes (4e gamme) ', ainsi qu'à toute entreprise traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation ' Légumes frais prêts à l'emploi ', anciennement ' 4e gamme ', quel que soit leur code NAF.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples, la convention collective s'applique en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Les dispositions applicables aux salariés saisonniers sont définies dans une annexe spécifique.

Les dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation ' Légumes frais prêts à l'emploi ', anciennement ' 4e gamme ', quel que soit leur code NAF, sont définies dans l'annexe ci-jointe.

Durée de la convention

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande, les parties fixent la date du début de la négociation, cette date devant intervenir dans un délai n'excédant pas deux mois.

Les dispositions du présent article ne sont applicables ni aux révisions rendues nécessaires par des mesures législatives ou réglementaires, ni aux révisions relatives aux salaires conventionnels qui peuvent se faire à tout moment, sur demande d'une des organisations adressée par pli recommandée à chacune des autres organisations contractantes. Dans ce dernier cas, la commission paritaire nationale ou, le cas échéant, la commission mixte nationale, se réunit dans un délai maximal d'un mois.

Durant la négociation, les parties signataires ou adhérentes s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Article 7

En vigueur étendu

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

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés. Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Indemnisation des frais :

Les frais de déplacements sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à 2 par organisation syndicale représentative ;

- les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :

- les transports sont remboursés selon le tarif SNCF, 1re classe, supplément inclus, les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base d'un forfait de 250 € par réunion et par organisation syndicale représentative.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Il en est de même pour les frais de fonctionnement de la convention collective nationale.

Les cotisations correspondantes sont entièrement à la charge des employeurs et collectées par l'AGRR prévoyance.

Le taux de cotisation est de 1 pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la présente convention.

Dépôt

Article 8

En vigueur étendu

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

Extension

Article 9

En vigueur étendu

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

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur étendu

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

Avantages acquis

Article 11

En vigueur étendu

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

Droit syndical

Article 12

En vigueur étendu

Principe du droit syndical et liberté d'expression

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

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

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Exercice du droit syndical

a) Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins six jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées, sauf une journée par an.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces absences, non imputables sur les congés payés, ne seront autorisées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

b) Section syndicale

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales représentatives. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

c) Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local dans les conditions fixées par la loi. L'aménagement comporte au minimum une table, des chaises en nombre suffisant, ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clé.

d) Délégué syndical

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

Négociation collective

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

Délégués du personnel

Article 13

En vigueur étendu

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

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

Heures de délégation

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

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Comité d'entreprise

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

Article 15

En vigueur étendu

Organisation des élections

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

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

Panneaux d'affichage

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

1. Avis de scrutin ;
2. Listes électorales par collège ;
3. Le nombre de délégués à élire, les conditions d'électorat et d'éligibilité, et les voies de recours possibles ;
4. Liste des candidats ;
5. Procès-verbaux des opérations électorales ;
6. Communications relatives aux élections.

Bureau de vote

Le bureau de vote de chaque collège est composé de deux électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin, et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction ; lorsque le bureau doit prendre une décision, les employés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative. Le protocole d'accord prévoit les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subissent aucune réduction de salaire de ce fait.

Modalités du scrutin

Les modalités du scrutin sont fixés par les lois et règlements en vigueur.

Le protocole d'accord pré-électoral peut éventuellement déterminer les modalités du vote par correspondance.

Hygiène et sécurité

Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

a) Bénéficiaires.

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés qui, n'ayant jamais reçu ce type de formation, détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés.

b) Nature de la formation.

La formation dispensée aux représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à prévenir les risques professionnels et à analyser les conditions de travail, en rapport avec la spécificité de l'activité de l'établissement.

Ainsi cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c) Stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximale de trois jours ouvrables. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur n'en décident autrement d'un commun accord.

d) Demande de stage.

Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins deux mois avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés d'éducation ouvrière dont le nombre maximal est fixé par arrêté du ministère chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de trois semaines à compter de la réception de la demande.

e) Organismes de formation.

L'organisme choisi par l'intéressé doit être agréé pour dispenser la formation professionnelle et figurer sur la liste arrêtée par le commissaire de la République de région.

L'organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f) Prise en charge de la formation.

Dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de deux salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

-le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

-les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;

-les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission des fonctionnaires du groupe II fixée en application du décret du 10 août 1966 ;

-les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondée sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Chaque année, dans les entreprises qui en sont dotées, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de condition de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers

Article 18

En vigueur étendu

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

Personnes handicapées

Article 19

En vigueur étendu

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

Embauche et période d'essai

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 21

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 22 (1)

En vigueur étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L.122-9 et R.122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé) (arrêté du 24 avril 1986, art. 1er).

Définition de la durée du travail

Article 23

En vigueur étendu

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

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

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

Article 24

En vigueur étendu

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

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

Dépassement des durées maximales du travail

Article 25

En vigueur étendu

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

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

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ces dérogations et qui se situent au-delà des horaires de travail prévus dans le cadre de la modulation s'imputent sur le contingent annuel libre défini à l'article 27.

Variation de la durée hebdomadaire du travail - Modulation

Article 26

En vigueur étendu

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

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

1. - Amplitude

Compte tenu des pointes saisonnières d'activité liées aux cycles de la production végétale et de la demande, d'une part, et du caractère éminemment périssable des fruits et légumes, d'autre part, ainsi que de la nécessité de répondre avec rapidité, notamment à l'exportation, aux exigences du marché en permettant à l'outil de travail d'y faire face, la durée hebdomadaire du travail peut varier à l'intérieur d'une fourchette de cinq heures en plus ou en moins de la durée légale hebdomadaire du travail, à la condition que :

- d'une part, sur un an cette durée hebdomadaire n'excède pas en moyenne la durée légale ;
- d'autre part, la modulation ainsi prévue fasse l'objet de la programmation indicative comme il est dit au 2 ci-après.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire dans le cadre de cette modulation ne s'imputent pas sur le contingent libre d'heures supplémentaires prévu à l'article 27. Elles donnent lieu aux majorations de salaire prévues pour les heures supplémentaires par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2. - Programmation indicative

Pour permettre l'organisation des temps de travail dans le cadre de la modulation, l'employeur établit une programmation indicative annuelle après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le point de départ de la programmation indicative annuelle est fixé en fonction des impératifs de fonctionnement de chaque entreprise.

La programmation indicative annuelle est établie pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement, ou par catégorie de personnel, ou par service.

Elle fait l'objet d'un écrit qui est communiqué pour information aux salariés (par voie d'affichage, par exemple) et, lorsqu'ils existent, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, au moins dix jours avant sa date d'entrée en application.

Elle indique notamment :

- la modulation de la durée hebdomadaire du travail ;
- les pointes saisonnières d'activité prévisibles ;
- la répartition prévisionnelle des périodes d'horaire de travail supérieur ou inférieur à la durée légale ;
- la répartition approximative des quotas d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

L'amplitude de la modulation est fixée définitivement au début de chaque période annuelle programmée.

La programmation indicative annuelle peut être révisée par l'employeur en cours d'année. Les rajustements, qui peuvent être rendus nécessaires notamment par des impératifs d'ordre climatique ou de marché, donnent lieu à une information a posteriori des salariés et, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise et des délégués du personnel, au plus tard dans les quinze jours suivant la révision.

(1) Sont considérées comme permanentes les entreprises employant du personnel toute l'année dont une partie au moins des effectifs bénéficie de contrats de travail à durée indéterminée et dont la période d'activité commerciale est égale ou supérieure à neuf mois par an.

Contingent libre d'heures supplémentaires

Article 27

En vigueur étendu

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

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

Entreprises permanentes

Les entreprises permanentes disposent d'un contingent annuel libre d'heures supplémentaires déterminé en fonction de l'amplitude de la modulation appliquée, selon le tableau ci-dessous :

AMPLITUDE de la modulation appliquée	CONTINGENT ANNULE libre d'heures supplémentaires
+ ou - 5 heures	148 heures
+ ou - 4 heures	171 heures
+ ou - 3 heures	194 heures
+ ou - 2 heures	217 heures
+ ou - 1 heures	240 heures
0	263 heures

Entreprises saisonnières (1)

Les entreprises saisonnières disposent d'un contingent annuel libre d'heures supplémentaires fixé à 217 heures.

(1) Sont considérées comme saisonnières les entreprises qui ne réunissent pas l'ensemble des critères définissant les entreprises permanentes.

Heures supplémentaires soumises à autorisation préalable

Article 28

En vigueur étendu

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

Repos compensateur

Article 29

En vigueur étendu

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

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

Ce repos compensateur, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Horaires individualisés

Article 30

En vigueur étendu

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

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

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent du libre choix du salarié concerné.

Les reports d'heures d'une semaine à une autre ne peuvent excéder trois heures, et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix par mois.

Repos hebdomadaire

Article 31

En vigueur étendu

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

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

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

Par accord entre les parties, cette demi-journée de repos hebdomadaire peut être remplacée par un repos attribué à raison d'une journée par deux semaines, accolée au dimanche en période creuse, l'un quelconque des jours de la semaine en période de forte activité.

Jours fériés légaux

Article 32

En vigueur étendu

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

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

Les dispositions particulières au 1er mai, et les autres dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés légaux sont applicables. En particulier, les heures perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler un jour férié légal, il a le choix entre :

- soit un complément de rémunération venant indemniser les heures travaillées ledit jour férié ;

- soit un repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel il est pris. La durée du repos compensateur est égale à la durée du travail effectué le jour férié considéré, majorée éventuellement dans les conditions prévues pour le paiement des heures supplémentaires si la durée du travail effectif, pendant la semaine incluant le jour férié ouvré, est supérieure à la durée légale.

Pour les salariés payés sur la base d'un forfait mensuel, le travail effectué un jour férié légal donne lieu à un repos compensateur de même durée.

La date du repos compensateur est fixée en accord avec l'employeur.

Congés payés

Article 33

En vigueur étendu

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

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

Pour la détermination du droit de congé, sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs pour heures supplémentaires, les périodes légales de repos de maternité, et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail, sont considérées comme période de travail effectif. Il en est de même des périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Les congés payés sont accordés de préférence en dehors des périodes de forte activité et, de manière générale, à des dates compatibles avec les impératifs économiques de l'entreprise. Les dates de congé et l'ordre des départs en congé sont fixés par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des salariés et, s'ils existent, des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Il est tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint. L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit au plus tard un mois avant son départ, et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates des départs fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Le congé principal, d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. En cas de fractionnement, le salarié peut, avec l'agrément de l'employeur, prendre le reliquat de ses congés en une seule fois. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égale à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié soit par accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

(1) Le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er juin de chaque année.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 34 (1)

En vigueur étendu

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

- décès d'un enfant, du père, de la mère, du conjoint, d'un beau-parent, d'une soeur, d'un frère : trois jours ouvrés, sans condition d'ancienneté ;
- mariage du salarié : quatre jours ouvrés après trois mois d'ancienneté et cinq jours ouvrés après six mois d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés après six mois d'ancienneté ;
- naissance ou adoption : trois jours ouvrés.

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération, ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.226-1 du code du travail (arrêté du 24 avril 1986, art. 1er).

Congés exceptionnels en raison des fêtes locales

Article 35

En vigueur étendu

Ces congés sont accordés en fonction des usages locaux.

Congés supplémentaires pour ancienneté

Article 36

En vigueur non étendu

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

- 1 jour supplémentaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours supplémentaires après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 jours supplémentaires après 25 ans d'ancienneté ;
- 6 jours supplémentaires après 30 ans d'ancienneté.

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne-temps ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) il sera possible au même titre que la 5e semaine d'utiliser des congés payés supplémentaires pour ancienneté non pris pour alimenter un compte épargne-temps (CET) au titre de l'article L. 3151-2 du code du travail ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) au titre de l'article L. 3334-8 du code du travail.

Les congés payés d'ancienneté non pris au même titre que la 5e semaine, pourront également avec l'accord de l'employeur être donnés à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le don de jours de repos pourra également bénéficier au salarié qui est proche aidant au titre de l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Les congés payés d'ancienneté non pris au même titre que la 5e semaine, pourront, en outre, être capitalisés en vue d'un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise au titre de l'article L. 3142-120 du code du travail.

Formation professionnelle

Article 37

En vigueur étendu

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

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

Le salarié peut, sur sa demande, bénéficier du congé individuel de formation dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et notamment les articles L. 930-1 et suivants du code du travail.

Suspension du permis de conduire

Article 38

En vigueur étendu

Les chauffeurs qui, pendant leur service, sont frappés d'une suspension de permis de conduire et lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

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

seront, pendant la période où ils ne peuvent pas conduire un véhicule, affectés à un autre emploi dans l'entreprise, dans la mesure où une vacance existe, et au salaire de cet emploi.

Au cas où aucun poste ne serait disponible, pendant la période de suspension du permis de conduire, le temps d'absence sera imputé sur les droits acquis au titre des congés payés ou, en cas d'épuisement, considéré comme congé sans solde.

Nomenclature des emplois
Classification ' Exploitation '

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 14-10-1992 étendu par arrêté du 11-3-1993 JORF 23-3-1993

Manutentionnaire

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

Emballleur - conditionneur

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

Emballleur - manutentionnaire

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

Cariste - 1er échelon

Ouvrier affecté en permanence à la conduite d'un chariot élévateur automoteur et chargé de transporter des charges.

Cariste - 2e échelon

Ouvrier affecté en permanence à la conduite d'un chariot élévateur automoteur. Il en vérifie journalièrement l'état de marche, en assure l'entretien courant, et signale les remises en état nécessaires.

Conducteur - ramasseur et/ou livreur

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule. Il en vérifie journalièrement le bon état de marche, en assure, avec ou sans aide, l'entretien courant et signale les remises en état nécessaires.

Il effectue, avec ou sans aide, le chargement, l'arrimage, et le déchargement des marchandises.

Chauffeur longue distance occasionnel

Conducteur - ramasseur et/ou livreur qui effectue occasionnellement des livraisons éloignées. Cette activité ne doit pas excéder la moitié de son temps.

Il est responsable du maintien en bon état de la cargaison et de sa répartition quantitative.

Peseur

Employé dont la fonction principale est le contrôle quantitatif des marchandises à la réception et à l'expédition, en conformité avec les bons d'achat ou de livraison.

Chef de chaîne 1er échelon

Anime, sous la tutelle d'un agent de maîtrise, un petit groupe de 3 à 5 personnes.

Chef d'équipe

Il est chargé de coordonner l'activité d'une équipe de personnel à qui on confie les travaux simples tels que manutention, tri, pesage et conditionnement.

Il assure la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail en y participant.

Contremaître

Agent qui assure de façon permanente l'encadrement du personnel de l'entrepôt en vue de la bonne exécution des programmes de travail.

Selon la taille et la structure de l'entreprise, il reçoit ses directives du chef d'entrepôt ou directement du chef d'établissement.

Il peut être secondé par un ou plusieurs chefs d'équipe. Il peut être appelé à participer personnellement aux tâches à effectuer.

Chef d'entrepôt

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.

Classification ' Commercial '

Article 39

En vigueur étendu

Acheteur

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

Vendeur

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

Acheteur - vendeur

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

Cadre commercial

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise, à la définition de laquelle il peut être amené à prendre part, et en fonction de la conjoncture, procède aux achats ou aux ventes, ou aux achats et aux ventes, à son initiative.

Classification ' Administration '

Article 39

Employé de bureau

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

Utilise correctement diverses machines de bureau.

Répond au téléphone et passe les communications.

Secrétaire

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

Assure la constitution, la tenue à jour, et le classement des dossiers.

Attachée de direction

Outre les fonctions habituelles de la secrétaire, assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un directeur ; en prépare les éléments de travail, et rédige une partie de la correspondance sur indications sommaires.

Aide-comptable 1er échelon

Employé ayant les connaissances exigées pour le CAP d'aide-comptable.

Aide comptable 2e échelon

Employé ayant les connaissances exigées pour le CAP d'aide-comptable.

Chargé de l'exécution de tout travail du service comptabilité, il prépare les éléments nécessaires aux travaux de centralisation suivant les directives du comptable.

Il peut être chargé des opérations de caisse avec ou sans manipulation d'espèces.

Comptable premier échelon

Sous la direction du responsable du service, traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières de l'entreprise, les compose, les centralise, et les assemble pour permettre d'en tirer bilans, comptes de résultats, prix de revient, etc.

Comptable deuxième échelon

Placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ou de son représentant, ou recevant les directives d'un expert-comptable ou d'un comptable agréé, est capable, outre les connaissances requises au 1er échelon :

- de dresser statistiques et prévisions de trésorerie ;
- de réunir les éléments permettant le contrôle de gestion.

Il fait procéder, éventuellement avec le concours d'employés placés sous ses ordres, à la confection de tous documents nécessaires à la direction, notamment : situations périodiques, études des bilans, des comptes de résultats, états prévisionnels, comptes de gestion, etc. Il doit pouvoir établir, seul, le bilan et les comptes de résultats dans les petites entreprises.

Classification ' Services généraux '

Article 39

En vigueur étendu

Agent de nettoyage

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

Magasinier fournitures

Préposé ayant une bonne connaissance des fournitures reçues par l'entreprise, chargé de la tenue d'un magasin d'entreposage. Il reçoit, classe et délivre les articles entreposés. Il établit ou contrôle les bons correspondants, et tient les fiches de stock.

Magasinier fruits et légumes

Préposé ayant une bonne connaissance des fruits et légumes, chargé de la tenue d'un magasin d'entreposage.

Il reçoit, classe et délivre les produits entreposés.

Il en surveille la conservation en liaison avec le conducteur d'installation frigorifique lorsqu'il en existe un dans l'entreprise. Il établit ou contrôle les bons correspondants, et tient les fiches de stock (ou de resserre).

Agent de maintenance

Agent qui assure l'entretien et l'aménagement des installations et équipements dont l'entreprise est dotée.

Il peut être chargé de la réalisation de petits équipements.

Par ses compétences techniques, il peut être appelé à donner son avis sur l'élaboration et la réalisation d'équipements nouveaux.

Conducteur d'installations frigorifiques

Agent chargé de la surveillance et du contrôle des températures, du réglage et de l'entretien courant des installations frigorifiques, ainsi que de la surveillance des marchandises entreposées dans les chambres froides.

Mécanicien auto

Possède une solide expérience de la mécanique automobile.

Est capable d'assurer les dépannages courants, d'effectuer le changement d'ensembles, et de déceler toutes les causes de mauvais fonctionnement des véhicules.

Conducteur ' Grand routier '

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de P.T.A.C., dont le service porte sur au moins 225 kilomètres dans un sens ou qui est appelé à prendre son repos quotidien hors du domicile au moins deux fois par semaine en moyenne.

Il vérifie journalièrement le bon état de marche de son véhicule, en assure, avec ou sans aide, l'entretien courant, et signale les remises en état nécessaires. Il est responsable du maintien en bon état de la cargaison.

Article 39

En vigueur étendu

Remarque concernant la polyvalence

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

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

Remarque concernant le secret professionnel

Tous les salariés, quels que soient leur emploi et leur échelon, sont tenus au devoir de réserve et de discrétion, et au secret professionnel.

Coefficients hiérarchiques

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 14-10-1992 étendu par arrêté du 11-3-1993 JORF 23-3-1993

OUVRIERS - EMPLOYES.

EXPLOITATION	COEFFICIENTS
Manutentionnaire	K100
Emballeur conditionneur	K100
Emballeur Manutentionnaire	K110
Cariste 1er échelon	K110
Cariste 2e échelon	K125
Conducteur - Ramasseur	K135
Chef de chaîne 1er éch.	K155
Chauffeur longue distance occasionnel	K160
Peseur	K160

ADMINISTRATION	COEFFICIENTS
Employé de bureau	K110
Secrétaire	K150
Aide-comptable 1er éch.	K110
Aide-comptable 2e éch.	K160

SERVICES GENERAUX	COEFFICIENTS
Agent de nettoyage	K100
Magasinier fournitures	K125
Magasinier produits	K135
Agent de maintenance	K160
Mécanicien auto	K200
Conducteur frigo	K200
Conducteur grand routier	K250

AGENTS DE MAITRISE :

EXPLOITATION	COEFFICIENTS
Chef d'équipe	K200
Contremaître	K250

COMMERCIAL	COEFFICIENTS
Acheteur	K200
Vendeur	K200
Acheteur - Vendeur	K200

ADMINISTRATION	COEFFICIENTS
Comptable I	K210
Attachée de direction	K275

CADRES

EXPLOITATION	COEFFICIENTS
Chef d'entrepôt	K450

COMMERCIAL	COEFFICIENTS
Cadre commercial	K450

ADMINISTRATION	COEFFICIENTS
Comptable II	K450

Détermination de l'ancienneté

Article 41

En vigueur étendu

L'ancienneté est déterminée en prenant en compte :

1. La présence continue dans l'entreprise depuis la date d'engagement correspondant au contrat de travail en cours.

2. Les périodes de suspension du contrat de travail en cours, dans la limite des dispositions légales en vigueur, telles que :

- absences médicalement justifiées pour maladie professionnelle ou accident de travail ;
- congés légaux de maternité ;
- congés légaux de formation professionnelle ;
- congés légaux d'éducation ouvrière ;
- rappels au service national.

3. Les absences médicalement justifiées pour maladie ou accident (autres que maladie professionnelle ou accident du travail) ; toutefois, en cas d'absence ininterrompue égale ou supérieure à six mois, l'ancienneté prise en compte est limitée à six mois.

4. La durée du service national, à condition que l'intéressé ait acquis une ancienneté préalable d'au moins six mois et qu'il mette en oeuvre son droit de réintégration conformément au code du travail. En tout état de cause, la période prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ne saurait excéder la durée du service national en vigueur en France.

Annexe I relative aux salaires conventionnels

ANNEXE I salaires conventionnels

En vigueur étendu

Se reporter aux « Textes Salaires »

Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement

Champ d'application

ANNEXE II encadrement

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe fixe les conditions particulières applicables au personnel d'encadrement. Il est constitué des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise. Il a un rôle de commandement et d'animation ou de technicité particulière qui lui demande, bien évidemment, des qualités personnelles telles que sens de l'initiative et disponibilité. Il doit être assuré du soutien de sa direction dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués. Une concertation entre la direction et le personnel d'encadrement doit être un souci constant.

Les articles contenus dans les dispositions générales de la convention et non repris dans la présente annexe sont applicables au personnel d'encadrement.

Période d'essai

ANNEXE II encadrement

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Engagement

ANNEXE II encadrement

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modification du contrat après période d'essai

ANNEXE II encadrement

Article 4

En vigueur étendu

Toute modification de caractère individuel apportée par l'employeur à un des éléments du contrat de travail prévus à l'article 3 ci-dessus fait préalablement l'objet d'une notification écrite (remise à l'intéressé contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception) précisant éventuellement : le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail, la date d'application de la modification envisagée.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification pour faire connaître à l'employeur, dans les mêmes formes, son acceptation ou son refus, que la modification ait été ou non mise en application. Dans le cas où l'origine de la proposition de modification du contrat de travail est la suppression du poste du salarié concerné, et suite à un premier refus de sa part, une deuxième proposition doit être faite à l'intéressé qui dispose alors d'un délai de huit jours pour donner sa réponse.

Le refus du salarié ne doit pas entraîner systématiquement la rupture du contrat de travail.

En cas de modification substantielle du contrat de travail refusée par le salarié, la rupture est imputable à l'employeur.

Formation et information

ANNEXE II encadrement

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord du 25 avril 1983, toutes facilités doivent être accordées au personnel d'encadrement pour lui permettre de compléter et améliorer sa compétence professionnelle dans le cadre du plan formation et du congé formation.

Le personnel d'encadrement doit bénéficier d'une information diversifiée lui permettant d'établir un jugement sur des bases objectives, ce qui par ailleurs est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise.

Congé compensateur trimestriel

ANNEXE II encadrement

Article 6

En vigueur étendu

Compte tenu des conditions particulières dans lesquelles il exerce son activité, la rémunération du personnel d'encadrement est fixée en considération des responsabilités réelles qu'il exerce. Elle comprend forfaitairement les dépassements individuels d'horaires de travail.

Le personnel d'encadrement doit néanmoins pouvoir bénéficier d'un congé destiné à compenser ces dépassements.

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, il est attribué à tout membre du personnel d'encadrement dont la rémunération est exclusive du paiement d'heures supplémentaires un congé compensateur d'une durée de deux jours chaque trimestre.

Le congé compensateur trimestriel doit être effectivement pris à un moment qui paraît le plus favorable au bon fonctionnement de l'établissement, après accord entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Il ne peut être cumulé avec un autre congé compensateur trimestriel de même nature ni reporté d'une année à une autre.

Le congé compensateur trimestriel ne peut être pécuniairement compensé que si, du fait de la rupture du contrat de travail, il n'a pu être pris.

Il est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits de l'intéressé et ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération.

Expatriation

ANNEXE II encadrement

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture du contrat de travail - Préavis

ANNEXE II encadrement

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Régime complémentaire de retraite

ANNEXE II encadrement

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié relevant de la classification 'Cadre' de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, souscrit auprès d'une institution librement choisie par l'entreprise ; les taux de cotisation et la répartition des cotisations entre employeur et salarié sont appliqués conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Annexe III relative au régime de prévoyance du personnel non cadre

Personnel concerné

Article 1er

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance défini à l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes concerne les salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective des cadres AGIRC du 14 mars 1947.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale AGIRC de 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC de 1947.

Régime de prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

Le personnel défini à l'article 1er des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

1° Versement des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale, dans les conditions fixées à l'article 3 ;

2° Versement des indemnités de départ en retraite prévues à l'article 4 ;

3° Versement du capital-décès prévu à l'article 5, soit :

- garantie décès ;

- garantie invalidité absolue et définitive ;

- garantie double effet.

Le montant de la cotisation pour la couverture du régime de prévoyance défini à l'article 2 précitée est fixé à 0,95 % de la masse salariale totale du personnel non cadre affilié.

La répartition est de 71 % à la charge de l'employeur et 29 % à la charge du salarié et est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel de cotisation	Part employeur	Part salarié
----------	----------------------------	----------------	--------------

Décès	0,19	0	0,19
Mensualisation	0,47	0,47	0
Total	0,66	0,47	0,19

La tranche A (TA) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.
La tranche B (TB) correspond à la partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Les entreprises visées à la présente convention sont tenues d'affilier le personnel concerné à l'A.G.R.R. Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime équivalent.

Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident

ANNEXE III Régime de prévoyance du personnel non cadre

Article 3

En vigueur étendu

L'indemnisation court à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas (au lieu du onzième jour d'absence).

L'ancienneté prise en compte pour permettre l'ouverture du droit à indemnisation est modifiée de la façon suivante : 1 an d'ancienneté dans la profession et 6 mois dans l'entreprise (au lieu de 2 ans dans la profession et 6 mois dans l'entreprise).

Les niveaux d'indemnisation demeurent inchangés et les temps d'indemnisation restent augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, conformément au tableau suivant :

(En jours.)

ANCIENNETÉ dans la profession	DURÉE D'INDEMNISATION à 90 %	DURÉE D'INDEMNISATION à 66 %
De 1 à 5 ans	90	90
De 6 à 10 ans	100	100
De 11 à 15 ans	110	110
De 16 à 20 ans	120	120
De 21 à 25 ans	130	130
De 26 à 30 ans	140	140
De 31 à 35 ans	150	150
De 36 à 40 ans	160	160
De 41 à 45 ans	170	170
Plus de 46 ans	180	180

Cette modification est applicable à tous les événements postérieurs à la date d'effet du présent avenant.

Indemnité de départ en retraite

ANNEXE III Régime de prévoyance du personnel non cadre

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Article 4 de l'annexe III à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 relatifs à l'indemnité de départ en retraite du personnel non cadre et cadre sont supprimés et remplacés par une annexe spécifique ' Indemnité de départ en retraite personnel cadre et non cadre '

Conditions d'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité totale définitive

ANNEXE III Régime de prévoyance du personnel non cadre

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient, quelle que soit leur ancienneté, d'une garantie décès ou invalidité absolue et définitive, double effet, dans les conditions suivantes :

Garantie décès

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire annuel de l'assuré ;
- assuré marié, sans personne à charge : 100 % du salaire annuel de l'assuré ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge : 120 % du salaire annuel de l'assuré ;
- par personne à charge supplémentaire : 20 % du salaire annuel de l'assuré.

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié âgé de moins de soixante ans, considéré par la sécurité sociale comme inapte à toute activité et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, bénéficiera du versement d'un capital égal à 100 % du capital prévu au titre de la garantie décès.

Garantie double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100 % de celui versé au moment du premier décès.

Les salariés cadres continueront de percevoir leur salaire à raison de 90 % de la rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières ou des rentes d'invalidité de la sécurité sociale.

L'indemnisation court à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Les salariés bénéficient de l'indemnisation tant qu'ils perçoivent des indemnités journalières ou une rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à leur soixante-cinquième anniversaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Maintien de la garantie en cas de décès

ANNEXE III Régime de prévoyance du personnel non cadre

Article 6

En vigueur étendu

1. Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles que définies par les régimes de prestations, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R Prévoyance comme organisme assureur mutualisateur du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

2. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation et de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion l'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au terme de la durée conventionnelle de maintien de salaire et, si l'adhérent a souscrit l'une des garanties suivantes,
- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent *ou jusqu'au 65e anniversaire du participant* (1) ;
- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 6 mai 2004, art. 1er).

Annexe IV relative au régime de prévoyance du personnel cadre

Personnel concerné

Article 1er-A

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance défini à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes concerne les salariés relevant de l'article 4 de la convention collective des cadres AGIRC du 14 mars 1947.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale AGIRC de 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC de 1947.

Régime de prévoyance

Article 2-A

En vigueur étendu

Le personnel défini à l'article 1 A des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- 1° Versement des indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité complétant celle de la sécurité sociale, dans les conditions fixées à l'article 3 A ;
- 2° Versement des indemnités de départ en retraite prévues à l'article 4 A ;
- 3° Versement du capital décès prévu à l'article 5 A soit :

- garantie décès ;
- garantie invalidité absolue et définitive ;
- garantie double effet.

Les cotisations sont fixées à 2,06 % TA + 3,00 % TB.

La répartition est de :

- 72,8 % à charge de l'employeur et 27,2 % à charge du salarié (TA) ;
- 47,0 % à charge de l'employeur et 53,0 % à charge du salarié (TB),

et désormais fixée comme suit.

(En pourcentage.)

Garantie	Tranche A			Tranche B		
	Cotisation	Part employeur	Part salariale	Cotisation	Part employeur	Part salariale
Décès	0,76	0,76	0	0,76	0,76	0
Incapacité	0,88	0,32	0,56	1,65	0,22	1,43
Invalidité	0,42	0,42	0	0,59	0,42	0,17
Total	2,06	1,50	0,56	3,00	1,40	1,60

La tranche A (TA) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.
La tranche B (TB) correspond à la partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Les entreprises visées à la présente convention sont tenues d'affilier le personnel concerné à l'AGR Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime équivalent.

Garantie de salaire - Incapacité de travail, invalidité

Article 3-A

En vigueur étendu

En cas d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, et à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette absence pour cause de maladie ou d'accident ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats de la Communauté économique européenne,

les salariés cadres continueront de percevoir leur salaire à raison de :

- 90 % de la rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières ou des rentes d'invalidité de la sécurité sociale.

L'indemnisation débute au 1er jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du 8e jour dans tous les autres cas, l'intervention de l'assureur est fixé au onzième jour.

Les salariés bénéficient de l'indemnisation tant qu'ils perçoivent des indemnités journalières ou une rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à leur 65e anniversaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Indemnité de départ en retraite

ANNEXE IV Régime de prévoyance du personnel cadre

Article 4-A (1)

En vigueur étendu

Article 4 A de l'annexe IV à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 relatifs à l'indemnité de départ en retraite du personnel non cadre et cadre sont supprimés et remplacés par une annexe spécifique « Indemnité de départ en retraite personnel cadre et non cadre ».

Conditions d'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive

ANNEXE IV Régime de prévoyance du personnel cadre

Article 5-A

En vigueur étendu

Les salariés cadres bénéficient d'une garantie décès-invalidité absolue et définitive, double effet, dans les conditions suivantes :

Garantie décès

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 170 % du salaire annuel de l'assuré ;
- assuré marié, sans personne à charge : 200 % du salaire annuel de l'assuré ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié ayant une personne à charge : 250 % du salaire annuel de l'assuré ;
- par personne à charge supplémentaire : 50 % du salaire annuel de l'assuré.

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié âgé de moins de soixante ans, considéré par la sécurité sociale comme inapte à toute activité et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, bénéficiera du versement d'un capital égal à 100 % du capital prévu au titre de la garantie décès.

Garantie double effet

Lorsque, après le décès de l'assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100 % de celui versé au moment du premier décès.

Maintien de la garantie en cas de décès

ANNEXE IV Régime de prévoyance du personnel cadre

Article 6

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 3-7-2003 art. 2 en vigueur le 1-1-2002 BOCC 2003-48 étendu par arrêté du 6-5-2004 JORF 18-5-2004.

1. Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par les régimes de prestations, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R Prévoyance comme organisme assureur mutualisateur du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

2. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation et de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse pour les garanties assurées par l'AG2R à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent *ou jusqu'au 65e anniversaire du participant* (1) ;
- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 6 mai 2004, art. 1er).

Accord du 14 octobre 1992 relatif au travail intermittent

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEFEFEL).
Organisations de salariés	Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agro-alimentaires (FNCA) CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service.

Préambule

Travail intermittent

Préambule

En vigueur étendu

L'activité des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes est dépendante :

- des cycles de croissance saisonnière des produits agricoles avec leurs fluctuations générées par les conditions climatiques, les intempéries et calamités, dont découlent les qualités, les volumes et les périodes de récolte ;
- du caractère périssable des fruits et légumes ;
- de l'évolution des attentes des différents marchés internationaux avec leurs contraintes de qualité, de conditionnements, de présence sur les lieux de vente et de variations des cours.

Il existe donc, selon les périodes de l'année, de fortes variations d'activité qui justifient l'emploi de personnel ' saisonnier '.

Le désir de fidéliser une partie de ce personnel peut être satisfait par la possibilité d'avoir recours à un type de contrat, inexistant à l'époque de la signature de notre convention collective, le ' contrat de travail intermittent '.

Toutefois, le recours au contrat de travail intermittent ne constitue pas une obligation pour les entreprises qui emploient du personnel saisonnier.

Définition du travail intermittent

Travail intermittent

Article 1er

En vigueur étendu

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de période travaillées et de périodes non travaillées.

Ces emplois permanents viendraient en remplacement, donc en diminution, d'emplois saisonniers auxquels notre profession a recours, sans autre choix, actuellement.

Contrat de travail

Travail intermittent

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat de travail des salariés intermittents est écrit.

Les salariés intéressés disposeront d'un délai de réflexion de sept jours pour accepter le contrat de travail qui leur sera proposé.

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

- la qualification du salarié ;
- le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié (comprenant celles des congés payés dus au titre de la période de référence) ;
- les périodes relatives aux saisons pendant lesquelles celui-ci sera amené à travailler ;
- le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée annuelle minimale garantie par le contrat.

Les éléments du contrat de travail portant sur la répartition des périodes de travail définies peuvent faire l'objet d'une adaptation annuelle, dans les conditions à fixer au sein de chaque entreprise ou établissement : cette nouvelle répartition est alors constatée par avenant au contrat.

Rémunération

Travail intermittent

Article 3

En vigueur étendu

La rémunération est mensuelle, payée chaque mois, en fonction du nombre d'heures de travail effectuées dans le mois considéré ou période de paie.

Application des dispositions conventionnelles

Travail intermittent

Article 4

En vigueur étendu

1. Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés conventionnellement aux salariés à temps complet.
2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.
3. Les dates des congés payés ne se situent pas, en principe, pendant les périodes de travail définies au contrat.

La durée, formulée en heures complètes du congé payé, est incluse dans la durée annuelle minimale de travail du salarié.

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

4. Complément de salaire, en cas de maladie, accident ou maternité :

- lorsque l'arrêt de travail survient pendant une période travaillée, l'entreprise complètera la rémunération dans les conditions et limites fixées par le régime prévoyance ;

- lorsque l'arrêt de travail ayant pris effet pendant une période non travaillée se poursuit pendant une période qui aurait dû l'être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée (dans la limite de ses droits) ;

Dans les deux hypothèses visées ci-dessus, le versement de l'indemnité complémentaire cesse, au plus tard, à l'issue de la période qui aurait dû être travaillée, sauf dans le cas de longue maladie (arrêt de travail se prolongeant sans interruption pendant plus de six mois) afin d'éviter le maintien discontinu de la rémunération.

5. Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés sous contrat de travail intermittent.

De ce fait, le chômage d'un jour férié, compris dans l'horaire de travail, n'entraînera aucune réduction de leur salaire.

6. La formation des salariés intermittents pourra être dispensée et rémunérée dans les périodes non travaillées. Cette disposition est également applicable dans le cas où le salarié exerce son droit au congé individuel de formation.

Garanties individuelles

Travail intermittent

Article 5

En vigueur étendu

1. La durée du travail du personnel intermittent qui relève, à titre principal, du régime général de sécurité sociale, sera d'au moins huit cents heures sur une période de douze mois consécutifs.

2. Compte tenu de l'activité saisonnière soumise aux lois du marché de notre profession, il est très difficile de prévoir à l'avance les dates de début et de fin des périodes de travail. Les éléments du contrat de travail portant sur la répartition des périodes de travail définies peuvent faire l'objet d'une adaptation personnelle et annuelle, dans les conditions à fixer au sein de chaque entreprise, constatée par un avenant au contrat.

3. Les heures complémentaires ne peuvent excéder le quart de la durée minimale du contrat : elles ne peuvent être imposées par l'entreprise : les salariés peuvent donc en refuser le principe lors de la négociation de leur contrat de travail. En outre, les salariés pourront renoncer à tout ou partie des heures complémentaires fixées dans le contrat initial, moyennant un préavis d'un mois, sans que cette modification entraîne la rupture de leur contrat de travail ou une sanction disciplinaire.

4. 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 sept jours. Dans ce cas, le salarié conserve la faculté d'accepter ou de refuser cette période de travail sans que son refus puisse entraîner une rupture de son contrat de travail.

5. Les salariés intermittents qui souhaitent occuper un emploi à temps plein, ou à temps partiel, dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficieront, au même titre que les salariés à temps partiel, d'un droit préférentiel de même caractéristique.

Garanties collectives

Travail intermittent

Article 6

En vigueur étendu

1. Les contrats de travail intermittent seront proposés en priorité : aux salariés de l'entreprise sous contrat à durée déterminée, et ensuite aux demandeurs d'emploi.

2. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, délibéreront, au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

3. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, seront informés trimestriellement des contrats intermittents qui auront été conclus ainsi que des heures complémentaires.

4. En ce qui concerne les institutions représentatives du personnel, les salariés intermittents bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Durée et bilan de l'accord

Travail intermittent

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée expérimentale de trois ans. Un bilan annuel sera effectué dans les entreprises ou établissements permettant d'en établir un au niveau de la profession.

Avenant du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes ANEEFEL.
Organisations de salariés	Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.
Organisations adhérentes	C.G.C. Agroalimentaire par lettre du 27 septembre 1995 (BO conventions collectives).

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'Intergros ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,

les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes.

Adhésion à Intergros

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 ' portant création de l'OPCA des entreprises relevant du secteur du commerce de gros et du commerce international ' dénommé Intergros.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportations de fruits et légumes et référencées sous le code NAF 51.3 A. sous groupe expédition-exportation ont qualité de membres associés d'Intergros.

Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPAC Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1er janvier 2004, répartis à hauteur de :

- 0,15 % versés à la section ' Professionnalisation ' de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- 0,25 % versés à la section ' Plan de formation ' de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, et de toutes autres actions relevant de la réglementation.

0,55 % à compter du 1er janvier 2005, répartis à hauteur de :

- 0,15 % versés à la section ' Professionnalisation ' de l'OPCA Intergros au titre des contrats et période de professionnalisation ;

- 0,40 % versés à la section ' Plan de formation ' de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, et de toutes autres actions relevant de la réglementation.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 Euros.

Contribution obligatoire des entreprises employant au moins 10 salariés au titre de la professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute versée à la section ' Professionnalisation ' de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions relevant de la réglementation.

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-11-1996 BOCC 97-5, étendu par arrêté du 20-5-1997 JORF 3-6-1997.

1. Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'O.P.C.A. le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. Les groupes ou entreprises de cinquante salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à Intergros les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes.

3. *Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à Intergros (selon le point 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement supplémentaire égal à 50 % du reliquat constaté serait à faire, outre le versement initial prévu au 1er alinéa ci-dessus, à Intergros le 28 février suivant. Cette disposition relative aux reliquats s'applique à toutes les entreprises relevant du présent accord, quelle que soit leur taille (1).*

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 20 mai 1997, art. 1er).

De la fongibilité des contributions des entreprises

Article 5-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-11-1996 BOCC 97-5, étendu par arrêté du 20-5-1997 JORF 3-6-1997.

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de dix salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de dix salariés.

Professionnalisation

La professionnalisation

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 6.1

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, ou une qualification professionnelle.

Article 6.1.1

Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 6.1.2

Nature et durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveaux I à V de l'éducation nationale, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveaux I à V de l'éducation nationale, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Article 6.1.3

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Article 6.2

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 6.2.1

Publics

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ou le groupe qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées à l'article L. 323-3.

Article 6.2.2

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche professionnelle ;
- d'acquérir une qualification, soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche professionnelle, soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP, soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique (art. L. 900-3 du code du travail) ;
- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Du certificat de qualification professionnelle (CQP)

Du certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.)

Article 6-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 28-11-1996 BOCC 97-5, étendu par arrêté du 20-5-1997 JORF 3-6-1997.

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers de l'expédition-exportation et du commerce de gros, elles peuvent faire l'objet de validations par Intergros, sur proposition des SPP concernées en liaison avec les instances paritaires compétentes des différentes professions.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la SPP concernée d'Intergros et est entériné par le conseil d'administration de cette association.

Les instances paritaires des branches concernées seront informées régulièrement par Intergros des certificats de qualification professionnelle ainsi validés.

Du développement de l'apprentissage.

Article 7

En vigueur étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise) (1).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'Intergros (1).

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à Intergros, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) (1).

Les fonds collectés par Intergros et qui ne sont pas préaffectés par les entreprises sont versés aux centres de formation d'apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'Intergros en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis (1).

Dans cette perspective, chaque CFA qui demandera à bénéficier de dotations présentera aux instances compétentes d'Intergros des éléments relatifs à son budget prévisionnel ainsi qu'à l'origine des apprentis (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 16 octobre 1995, art. 1er).

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les six mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévus aux articles 3 à 7 du présent accord.

Tutorat

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle.

Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises

Article 10

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Article 10.1

Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros compétent à l'échelon national et professionnel.

Article 10.2

Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires dans les entreprises.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse ' statistique ' de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers ' prioritaires '.

Le résultat des travaux de l'observatoire est transmis à la CPNEFP.

Article 10.3

Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront fixées ultérieurement dans le cadre de l'OPCA Intergros.

Négociation. - Priorités de la formation

Article 11

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 3 ans.

Ces négociations porteront notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrat et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF ;
- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Comme rappelé par l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. Il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et à la promotion sociale.

- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle, notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle, notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 12

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Article 12.1

Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie, conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et sera arrondie à l'heure supérieure.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculé chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Article 12.2

Modalités de mise en oeuvre

Les droits sont acquis au titre de l'année civile (1).

Pour l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004 bénéficiera au 31 décembre 2004 de 14 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1er janvier 2005 (1).

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paie du trimestre concerné.

Le DIF s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Un bilan sera établi par période de 3 ans dans le cadre du rapport de branche.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté (arrêté du 11 juillet 2005, art. 1er).

Engagement de négociation

Article 13

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ultérieurement sur :

- la passeport formation ;
- le bilan de compétences ;
- l'entretien professionnel ;
- la validation des acquis par l'expérience.

Force obligatoire de l'avenant

Article 14

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 15

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 16-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 11-7-2005 JORF 22-7-2005.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132.2.2 du code du travail.

Annexe particulière du 7 février 1995 relative aux légumes frais prêts à l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	Association des fabricants de légumes frais prêts à l'emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CGC ; CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent, sur l'ensemble du territoire national, aux rapports entre les employeurs et les salariés dans les entreprises dont l'activité exclusive ou principale ressortit du code NAF 01.4A, sous-rubrique ' Préparation des légumes (4e gamme) ', ainsi qu'à toute entreprise traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation ' Légumes frais prêts à l'emploi ', anciennement ' 4e gamme ' quel que soit leur code NAF.

Il est entendu, qu'à défaut de clauses particulières figurant à la présente annexe, les clauses générales de la convention sont applicables.

Dans le cas d'entreprises ou d'établissements à activités multiples, la convention collective s'applique en fonction de l'activité principale de l'établissement.

Classification des employés et ouvriers

Article 2

En vigueur étendu

I. - Principes de classification

La présente classification se substitue à celle prévue aux articles 39 et 40 des conditions générales et s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'annexe propre des légumes frais prêts à l'emploi.

La classification correspond à un exercice de l'emploi correspondant à la définition de l'emploi repère.

Elle prend en compte la polyvalence des salariés ainsi que l'expérience acquise pour aboutir à une progression réelle de carrière.

La classification garantit une rémunération minimale par une grille de salaire mensuel.

Afin de permettre leur classement, les emplois repères sont définis de façon concise en fonction des critères classants.

Les emplois qui ne se retrouveraient pas dans les emplois repères du fait de l'application des critères classants peuvent entraîner la création de nouveaux emplois repères.

Les critères classants sont :

- la compétence requise pour tenir l'emploi ;
- l'autonomie nécessaire dans l'emploi tenu ;
- le niveau de responsabilité ;
- la polyvalence.

Les emplois repères sont répartis en trois filières :

- production : approvisionnement, manutention, stockage, préparation et conditionnement, livraison, laboratoire, contrôle qualité, maintenance, désinfection ;
- commercial : achat, accueil, marketing, vente ;
- administratif : secrétariat, services généraux, services financiers et comptables, services juridiques, services informatiques.

Les niveaux de qualification sont déterminés en fonction des critères classants fondamentaux.

Ils sont au nombre de cinq pour les employés et les ouvriers, deux pour les techniciens et agents de maîtrise et de quatre pour les cadres, soit au total onze niveaux.

Les niveaux des employés et des ouvriers relèvent des définitions suivantes qui font apparaître pour chacun le poids combiné de ces critères :

- niveau I. - Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ;
- niveau II. - Mise en oeuvre d'un savoir-faire simple ;
- niveau III. - Mise en oeuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé ;
- niveau IV. - Mise en oeuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi ;
- niveau V. - Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services ou fonctions de niveau IV comportant une technicité de niveau supérieur.

Les niveaux des techniciens et agents de maîtrise sont décrits à la rubrique " Techniciens. - Agents de maîtrise " de la présente annexe.

Les niveaux des cadres sont décrits à la rubrique " Cadres " de la présente annexe.

Dans chaque niveau, une progression des emplois matérialisée par des échelons est réalisée en fonction de critères classants complémentaires :

- 1er échelon : échelon de base de l'emploi ;
- 2e échelon : échelon de confirmation de l'emploi ou de base avec polyvalence ;
- 3e échelon : échelon de confirmation avec polyvalence.

Pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;
- 2 ans au niveau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au niveau IV ;
- 5 ans au niveau V.

Polyvalence

La polyvalence est la mise en oeuvre pendant six mois par année par un salarié de l'aptitude à remplir plusieurs emplois repères ou emplois originaux se situant au même niveau.

La mise en oeuvre de la polyvalence doit être permanente et hors l'échelon de base entraîne la progression d'un échelon.

Ne sont pas à prendre en compte au titre d'une progression d'échelon :

- le mélange en permanence dans un emploi de fonctions de divers niveaux. En ce cas, l'emploi est classé au niveau supérieur ;
- la polyvalence constitutive d'un emploi repère car elle est alors prise en compte directement dans le classement par niveau ;
- les tâches naturellement complémentaires à l'emploi proprement dit (ex-rangement et nettoyage du poste de travail, etc.).

Garantie annuelle de rémunération

Les salariés ayant au moins un an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération (GAR). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conventionnel conformément aux dispositions suivantes :

a) La GAR est égale à la somme des douze salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de :

- 1 % pour la première année d'application de l'annexe à la convention collective nationale de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes propre à la profession des légumes frais prêts à l'emploi ;
- 1,5 % pour la deuxième année d'application de ladite annexe ;
- 2 % à partir de la troisième année d'application de ladite annexe.

Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son niveau et de son échelon, appréciés mois par mois.

Elle est calculée pro rata temporis, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.

b) Au 31 décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires perçus pour la période considérée est au moins égal à la GAR.

Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération autres que :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la présente convention ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire.

En cas d'absence du salarié assimilée à un temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en compte la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence.

Evolution de carrière

Lorsqu'un poste devient disponible ou va être créé, l'employeur informe les salariés de l'établissement parallèlement au recrutement.

Si une solution interne était retenue et au cas où une formation s'avérerait nécessaire pour permettre au salarié d'exercer pleinement ce poste, les employeurs s'engagent à dispenser ladite formation.

II. - Classification des employés et ouvriers

EMPLOI ET DEFINITION

Emploi et définition	Niveau
Filière production	

Agent de nettoyage : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I
Manutentionnaire : Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, avec utilisation occasionnelle de chariot élévateur automoteur porté.	
Légumier(ère) : Ouvrier(ère) affecté(e) à des travaux de préparation manuelle ou mécanique et d'assemblage des matières entrant dans la composition des produits finis.	II
Emballleur(se) : Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par les modes de livraison ou d'expédition, en s'assurant de la conformité des produits.	
Réceptionnaire : Magasinier apte à vérifier la conformité quantitative des livraisons reçues.	
Préparateur(trice) de commandes, cariste : Prépare les commandes clients des produits aisément identifiables. Participe à la manutention au besoin à l'aide d'un chariot-élévateur gerbeur accompagnant, au rangement ou à l'emballage des produits.	
Hygiéniste : Accomplit des travaux de nettoyage, de propreté et désinfection des moyens de production.	
Magasinier : Ouvrier(ère) assurant le rangement des matières consommables ou non et participant à la gestion de stocks.	III
Cariste qualifié : Employé(e) de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs-gerbeurs, dont il assure l'entretien courant. Possède le diplôme de cariste ou l'expérience équivalente.	
Contrôleur(se) de fabrication : Assure le contrôle en continu de tout ou partie du processus de fabrication.	
Ouvrier(ère) pilote : Ouvrier(ère) en poste sur ligne de production assurant et veillant à l'exécution des procédures.	
Chef de file fabrication : Ouvrier(ère) validant et enregistrant les quantités fabriquées ainsi que veillant à l'application des procédures de fabrication.	
Chef de file préparation : Préparateur(trice) de commandes validant et enregistrant les quantités expédiées ainsi que veillant à l'application des procédures d'expédition.	
Agréeur(se) : Magasinier apte à vérifier la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.	
Chef d'équipe : Ouvrier qualifié qui, en plus de ses fonctions habituelles, coordonne tout ou partie d'un service de production.	IV
Chauffeur-livreur : Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement et au déchargement de son véhicule.	
Conducteur(trice) de machines : Ouvrier(ère) assurant la conduite et la bonne utilisation de machines de production.	
Agent de laboratoire : Assure une partie des contrôles qualitatifs et des analyses liés à la production.	
Conducteur(trice) de ligne : Conducteur(trice) de machine apte à régler l'ensemble des machines de toutes les lignes de production en respectant l'ensemble des paramètres de fabrication. Peut assurer le fonctionnement d'une machine.	V
Assistant(e) de production : Ouvrier(ère) assistant le chef d'équipe dans le fonctionnement de l'équipe. Possède une autorité de compétence.	
Opérateur(trice) de maintenance : Ouvrier(ère) spécialisé(e) chargé d'interventions techniques concernant l'entretien des installations et des locaux ainsi que les travaux neufs.	
Assistant(e) de laboratoire : Assure l'ensemble des contrôles qualitatifs liés à la production, analyse et interprète les résultats.	

Filière commerciale

Emploi et définition	Niveau
Employé(e) commercial(e) : dans le cadre de consignes précises, peut être amené(e) à appeler les clients, reçoit et transcrit leurs commandes.	II
Employé(e) administration des ventes : Télévendeur(se) assurant en plus de ses tâches élémentaires des travaux particuliers de suivi commercial.	III
Chef de secteur, marchandiseur : Employé(e) chargé(e) d'un secteur géographique assurant un suivi en clientèle des produits. Peut faire la prospection commerciale.	V
Prévisionniste : Employé(e) établissant des prévisions de ventes en exploitant les données commerciales, sociales et météorologiques.	

FILIERE ADMINISTRATIVE

EMPLOYE DES SERVICES ADMINISTRATIFS : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives, de l'élaboration et de la tenue des dossiers ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant, Niveau II

STANDARDISTE : Gère les appels téléphoniques et assure l'accueil des visiteurs. Peut assurer éventuellement le service du télex ou autres travaux administratifs courants, Niveau II

SECRETAIRE : Assure le secrétariat administratif ou commercial ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par les services ; a des relations avec les interlocuteurs de ceux-ci, Niveau IV

AGENT COMPTABLE : Selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts, Niveau IV

COMPTABLE : Enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, certaines opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes dont il a la gestion. Peut assurer des correspondances de base avec les tiers, Niveau V

ASSISTANT DE GESTION : Assiste un cadre responsable de service dans son domaine d'activité, Niveau V

SECRETAIRE DE DIRECTION : Assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, prépare les tableaux de bord et rédige la correspondance sur indications sommaires, Niveau V

ANALYSTE-PROGRAMMEUR INFORMATIQUE : Procède à l'analyse détaillée des applications informatiques à mettre en place. Réalise ou fait réaliser la documentation (technique et utilisateur), la programmation, les tests, la mise en exploitation, la mise en oeuvre, la maintenance et le suivi utilisateur, Niveau V

Classification des techniciens et agents de maîtrise

Article 3

En vigueur étendu

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Échelon	
VI	1	Technicien(ne)
	2	Technicien(ne) confirmé(e)
	3	Technicien(ne) confirmé(e) qui encadre le travail de 5 personnes au plus
VII	1	Technicien(ne) supérieur(e)
	2	Technicien(ne) supérieur(e) confirmé(e) ou agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes)
	3	Technicien(ne) supérieur(e) confirmé(e) qui encadre le travail de 5 personnes au plus ou agent de maîtrise confirmé (équipe de plus de 5 personnes)

Classification des cadres

Article 4

En vigueur non étendu

La présente classification s'applique aux collaborateurs chargés de traduire, dans les domaines de leur fonction, opérationnelle ou fonctionnelle, les objectifs globaux et de déterminer les actions propres à les réaliser.

L'exercice de cette fonction requiert la mise en oeuvre de connaissances, compétences et savoir-faire aussi bien dans les domaines techniques et technologiques que dans le domaine du management : analyse de situations, prévisions, résolutions de problèmes, animation des hommes, relations extérieures.

CADRES

NIVEAU VIII

Ce niveau est réservé aux cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long, n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et aux techniciens et agents de maîtrise promus cadres. Le séjour des cadres débutants à ce niveau doit être considéré comme une période d'adaptation ou de formation complémentaire ne pouvant excéder trois ans.

Echelon 1 Echelon de base.

Echelon 2 Au terme d'un an.

Echelon 3 Cadres au terme de deux ans.

Techniciens et agents de maîtrise promus cadres.

NIVEAU IX

Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité.

Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.

Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.

Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.

NIVEAU X

Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité.

Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.

Echelon 1 : Responsable d'une unité ou d'un service autonome ou chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats.

Echelon 2 : Chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

NIVEAU XI

Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise.

Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.

Echelon 1 : Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci.

Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.

Echelon 2 : Directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

Fournitures de vêtements de travail

Article 5

En vigueur non étendu

Les salariés travaillant dans une atmosphère artificielle maintenue à une température inférieure ou égale à 10° C sont munis par les soins de l'établissement de vêtements appropriés, tels que :

-chaussures de sécurité ;

-gants ;

-combinaisons, moumoutes.

Les propositions du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel sur le choix des vêtements devront être prises en compte par l'employeur pour se déterminer sur leur choix.

Protection contre le bruit

Article 6

En vigueur non étendu

Les salariés appelés à travailler en ambiance sonore élevée seront munis par leur employeur de moyens de protection individuels, à savoir des bouchons

d'oreilles ou des casques anti-bruit.

Les propositions du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel sur le choix des protections devront être prises en compte par l'employeur pour se déterminer sur leur choix.

Organisation du travail sur les lignes de production

Article 7

En vigueur non étendu

Pour les salariés exécutant un travail posté, une pause rémunérée (ou un avantage équivalent) devra être négociée au niveau de l'établissement ou de l'entreprise avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les DP ou le CE. En l'absence d'accord local, cette pause sera égale à quinze minutes par poste.

Absence pour maladie ou accident

Article 8

En vigueur non étendu

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les deux jours, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

1. Période de protection (1)

En matière de protection, le cas des absences résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles est réglé par les dispositions légales. Pour les autres, ainsi que pour les cures prises en compte par la sécurité sociale, les absences ne constituent pas une rupture de contrat de travail si elle ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- 3 mois pour le personnel ayant entre un an et trois ans d'ancienneté ;
- 6 mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Le contrat de travail est maintenu à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80e ou 170e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les dix jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention (2).

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident deux ou plusieurs fois au cours d'une période de douze mois consécutifs, la garantie prévue au paragraphe ci-dessus resterait limitée, en tout état de cause, à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement, à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire (3).

2. Nécessité de remplacement définitif

a) Période de garantie

Le remplacement définitif du salarié absent réduit les périodes de garanties prévues ci-dessus à trois mois sans distinction d'ancienneté.

b) Indemnités à prévoir (4)

Au cas où le remplacement définitif s'imposerait, l'employeur devra au préalable, par lettre recommandée avec accusé de réception, demander au salarié absent de reprendre son travail à une date déterminée.

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son travail à cette date, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 9 octobre 1995, art. 1er).

(4) Point étendu sous réserve des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 9 octobre 1995, art. 1er).

Maladie

Article 9

En vigueur non étendu

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, touchera une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

1. Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du premier jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

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 ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas suivants.

2. Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- de un à trois ans d'ancienneté :
- pendant vingt jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les vingt jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération ;
- après trois ans d'ancienneté :
- pendant trente jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les trente jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du minimum de 3 années sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt dix jours.

En outre, ils seront augmentés de 10 jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) dans la même limite de 90 jours.

3. Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale 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 services intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus, une indemnisation plus importante que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

4. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

Garde d'un enfant malade

Article 10

En vigueur non étendu

Dans le cas où la présence de l'un des parents est indispensable au chevet de son enfant malade et où il n'a pu trouver les moyens d'en faire assurer la garde, son absence sera considérée comme justifiée, sous réserve de la production d'un certificat médical, et dans la limite de 6 jours par an.

En outre, il sera autorisé à prendre à cette occasion, et dans la limite susvisée, des congés payés sur les droits acquis au titre de son allocation annuelle, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

Avenant du 13 juin 1995 relatif aux annexes III et IV de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes ANEEFEL.
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ; Fédération des services CFDT ; Fédération agroalimentaire CFE-CGC ; CGT.

AVENANT AUX ANNEXE III et IV RELATIF AU COMITE PARITAIRE DE GESTION

Article unique

En vigueur étendu

Il est mis en place un comité paritaire de gestion chargé de la surveillance du régime de prévoyance instauré par la convention collective, et constitué par les signataires de l'accord.

Il sera saisi par l'AGRR - Prévoyance, institution désignée pour en assurer la gestion, pour tout problème relatif à l'interprétation et au fonctionnement du régime.

Par ailleurs, l'AGRR - Prévoyance présentera les résultats financiers tous les ans, au maximum dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, pour examen par le comité.

A l'issue de cet examen, le comité prendra toutes les mesures nécessaires au maintien ou à l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues par les annexes III et IV de la convention collective.

Avenant n° 4 du 25 juin 1996 relatif à l'ancienneté (Annexes III et IV)

Signataires	
Organisations patronales	L'Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL), 115, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris.
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, et des secteurs connexes, Force ouvrière (FGTA-FO) ; La Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agro-alimentaires, confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; La Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ; La Fédération nationale CGT du commerce et des services.

AVENANT AUX ANNEXES III et IV RELATIF A L'ANCIENNETE

Article unique

En vigueur étendu

L'ancienneté dans la profession telle qu'indiquée dans les annexes III et IV à la convention collective du 17 décembre 1985, doit être appréciée comme ancienneté en tant que salarié, à l'exclusion de toutes périodes en tant que travailleur indépendant.

Cette mesure prend effet à compter du 1er juillet 1996.

Avenant n° 4 du 27 janvier 1999 relatif au protocole d'accord prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	AGRR Prévoyance ; Association nationale des expéditeurs exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL).
Organisations de salariés	Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ; Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Suite à la signature de l'avenant du 27 janvier 1999 aux annexes 3 et 4 de la convention collective nationale du 17 décembre 1985, il a été convenu et arrêté de modifier les conditions de fonctionnement du régime de prévoyance telles que définies par les annexes 3 et 4 de la convention collective, comme suit :

Taux de cotisation

Article 1er

En vigueur non étendu

Le taux de cotisation de la garantie Indemnités de départ à la retraite, mis en place par la convention collective nationale, est porté à effet du 1er janvier 1999 à 0,40 % de la masse salariale du personnel visé.

Le présent taux est adopté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2002, date à laquelle il pourra être révisé en fonction des données techniques actualisées.

Date d'effet

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet au premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel sera publié au Journal officiel l'arrêté d'extension de l'avenant du 27 janvier 1999 aux annexes 3 et 4 de la convention collective.

Avenant n° 5 du 27 janvier 1999 relatif au protocole d'accord prévoyance du 17 décembre 1985

Signataires	
Organisations patronales	L'AGRR Prévoyance, domiciliée 37, boulevard Brune, 75014 Paris, L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL), 115, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ;
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ; La fédération des services CFDT ; La fédération agroalimentaire CFE-CGC ; La fédération du commerce CGT.

Compte de résultats

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est institué une présentation des comptes sous forme de compte de résultats en ce qui concerne les risques de prévoyance.

Le fonctionnement de ce compte figure en annexe à la présente, sachant que les excédents, conformément à la loi, feront l'objet d'un virement dans la limite de 75 % de leur montant dans une réserve de stabilité propre à la profession et dont le montant maximum est fixé à 100 % des cotisations brutes ' Prévoyance ' de l'exercice. Cette réserve fera l'objet d'une rémunération sur la base de 90 % du taux de rendement financier de l'institution.

Fonds collectif

Article 2

En vigueur non étendu

Le fonds collectif issu de la seule garantie indemnités de départ à la retraite, ne comporte pas de montant maximum, mais il ne peut en aucun cas devenir débiteur.

L'ensemble des mouvements relatifs à cette garantie lui sont affectés directement et il fait également l'objet d'une rémunération sur la base de 90 % du taux de rendement financier de l'organisme réassureur.

Financement des frais de fonctionnement du paritarisme

Article 3

En vigueur non étendu

La collecte de la cotisation spécifique mise en place par l'article 7 de la convention collective sera assuré par l'AGRR Prévoyance parallèlement aux cotisations du régime mis en place par les annexes 3 et 4, sur le même état comptable et selon la même périodicité.

Elle sera reversée intégralement, à l'exclusion de tous frais, à l'ANEEFEL.

Date d'effet

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet au premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel sera publié au Journal officiel l'arrêté d'extension de l'avenant du 27 janvier 1999 aux annexes 3 et 4 de la convention collective.

En vigueur non étendu

Compte de résultats

DEBIT	CREDIT
Reliquat de solde débiteur éventuel de l'exercice précédent	
Prestations payées dans l'année N	Cotisations encaissées dans la l'année N
Provisions mathématiques au 31.12.N	Provisions techniques au 01.01.N
Provisions pour sinistres inconnus au 31.12.N	Provisions pour sinistres inconnus au 01.01.N
Frais de gestion de l'exercice N	
Solde créditeur éventuel	Solde débiteur éventuel

75 % du solde créditeur sont affectés à une réserve de stabilité dont le montant au 1er janvier de l'exercice est crédité de produits financiers calculés à raison de 90 % du taux moyen net des placements réalisés par le réassureur.

Cette réserve est débitée des montants des soldes débiteurs éventuels.

Le montant de cette réserve au 31 décembre de chaque exercice est limité à 100 % des cotisations inscrites au crédit du compte du même exercice. Le montant du solde créditeur dépassant cette limite est utilisé d'un commun accord des partenaires sociaux, à l'amélioration du régime.

Le reliquat du solde débiteur non couvert par prélèvement sur la réserve de stabilité est reporté au débit du compte de l'exercice suivant.

Accord du 9 septembre 1999 concernant la formation initiale et continue des chauffeurs routiers d'expédition effectuant des activités de transport privé pour compte propre

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation et des services connexes (FGTA) FO ; La fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services ; La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que la loi Gayssot du 6 février 1998 offre la possibilité aux accords de branche de répondre aux objectifs de formation professionnelle fixés par la loi pour les chauffeurs des entreprises effectuant des activités de transport privé en compte propre ;

Considérant que le développement d'une formation adaptée aux conditions spécifiques de la profession, compte tenu des particularités propres aux entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes devrait renforcer la sécurité des salariés, celle des tiers et améliorer les conditions de travail ;

Considérant que la généralisation de la formation professionnelle contribuera au développement de la qualité du service et à l'amélioration de l'image de marque de nos entreprises dans leur zone d'activité ;

Considérant que deux formes de transport peuvent être assurées par les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, l'une concernant une activité de distribution locale et/ou une activité de collecte ou ' ramasse ' locale des produits et l'autre une activité de transport longue distance (les fonctions des chauffeurs dans les types d'activités sont reprises en annexe I),

les partenaires sociaux ont convenu d'adapter et de préciser le contenu et la durée de cette formation aux spécificités du transport en compte propre dans les entreprises relevant de la branche.

Les différents salariés concernés sont repris en annexe II.

Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs - FIMO

Principe

Article 1er

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-1 du code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de chauffeur, tout salarié défini à l'article 2 d'une entreprise relevant de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes occupant un emploi de chauffeur d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC (1) doit avoir satisfait dans les conditions fixées à l'article 3 ci-dessous à une période de formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnels concernés avant leur embauche effective dans l'entreprise, en utilisant notamment toutes les possibilités offertes par le CIF-CDD, les stages d'accès à l'emploi, etc.

Sont exclus du présent article les conducteurs d'engins de type agricole.

(1) Tonnage à partir duquel il est exigé des conducteurs de 18 ans révolus d'être titulaires du CAP de conduite routière (anciennement de ' conducteur routier '), du BEP conduite et services dans les transports routiers ou du CEP de conducteur routier. A défaut, l'âge minimal requis est de 21 ans.

Salariés concernés

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 14-5-2002 BOCC 2002-35 étendu par arrêté du 26-3-2003 JORF 4-4-2003.

2.1. Dans les conditions prévues par le calendrier d'application visé à l'article 5 du présent accord, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les salariés embauchés à compter du 1er janvier 2000, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les salariés de ces mêmes entreprises exerçant, à compter du 1er janvier 2000, un emploi autre que celui de chauffeur et affectés ultérieurement à un nouvel emploi de chauffeur tel que défini à l'article 1er ci-dessus.

2.2. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations diplômantes ci-dessous :

- CAP de conduite routière (anciennement de ' conducteur routier ') ;

- BEP conduite et service dans les transports routiers ;

- CFP de conducteur routier ;

- FIMO acquise dans une autre branche ;

- *attestation de capacité de transport* (1) ;

- et autres diplômes d'équivalence ;

- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus) ou d'apprentissage les actions de formation énumérées à l'article 3 du présent accord, dans les conditions définies à l'article 4.

2.3. Les dispositions de l'article 1er ne sont pas applicables :

- aux salariés exerçant la fonction de chauffeur de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente en poste au 31 décembre 1999 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant ;

- aux titulaires de l'attestation de présence au 1er juillet 1995 valant attestation de formation initiale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport ;

- aux salariés ayant exercé la fonction de chauffeur d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC, à titre principal ou dans le cadre d'une activité dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 2 ans et reprenant, postérieurement au 1er janvier 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux ans ;

- aux salariés sous contrat à durée indéterminée, exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur (durée inférieure à 3 mois soit 455 heures) ;

- aux nouveaux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, exerçant à titre ponctuel la fonction de chauffeur (durée inférieure à 3 mois soit 455 heures) ;

- aux salariés sous contrat à durée déterminée exerçant la fonction de chauffeur et non titulaires de la FIMO.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier ou dans le cadre des contrats d'insertion par alternance ou d'apprentissage, ou dans les conditions définies au paragraphe 2-2, celle-ci se déroulera sur une durée de 32 heures. La formation sera dispensée par module selon le type d'activité et par thème, en journées continues ou discontinues.

3.2. Les modules et thèmes de formation correspondant à cette obligation doivent répondre au cahier des charges figurant en annexe III.

3.3. Tout chauffeur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande, dans le cadre du congé individuel de formation, du capital de temps de formation ou du plan de formation de l'entreprise dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés à l'article 2.2.

3.4. Les modules de formation, tant en ce qui concerne l'activité de distribution locale ou ' ramasse ', et l'activité longue distance, sont annexés au présent accord. Ils seront révisés à la demande de l'une des parties signataires dans les conditions prévues par la convention collective nationale.

Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Calendrier d'application pour la FIMO

Article 5

En vigueur étendu

L'entreprise disposera d'un délai d'un an à compter de la date d'embauche du salarié pour faire effectuer la FIMO, et délivrera une attestation d'autorisation provisoire de conduite que le salarié devra détenir durant ce délai (voir modèle 7) (1).

Il peut être dérogé de 6 mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident ;
- surcroît d'activité de l'entreprise.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

Article 6

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord est assuré, notamment par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;
- une quote-part de taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;
- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;
- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance.

Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des chauffeurs - FCOS

Principe

Article 7

En vigueur étendu

Toute entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition-exportation de fruits et légumes a l'obligation de faire suivre, à tout chauffeur d'un véhicule *de plus de 7,5 tonnes de PTAC* (1) et de plus de 14 mètre cubes, une formation continue de sécurité adaptée.

La FCOS relevant du décret n° 97-608 des chauffeurs de transport public est reconnue en équivalence pour les chauffeurs embauchés par une entreprise de la branche, pour la durée de validité de cette FCOS. L'employeur doit alors délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence.

De même, il est reconnu par équivalence, dans les mêmes conditions précitées, toute FCOS acquise dans une autre branche d'activité.

7.1. Période transitoire : il peut être dérogé de 6 mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident ;
- surcroît d'activité de l'entreprise.

La nouvelle date d'échéance de validité de la formation continue est, dans ces cas particuliers, maintenue à 5 ans à compter de la date normale d'échéance.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

Calendrier d'application et périodicité de la FCOS

Article 8

En vigueur étendu

Les salariés visés par le présent accord bénéficieront, selon leur catégorie, de la formation continue obligatoire de sécurité dans les conditions précisées dans le tableau en annexe II.

Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire (FCOS)

Article 9

En vigueur étendu

9.1. La durée de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 7 du présent accord est définie en tableau en annexe II.

9.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des chauffeurs concernés.

9.3. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;
- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

Le contenu de ces actions doit correspondre au cahier des charges figurant à l'annexe IV.

Réalisation de la formation continue obligatoire (FCOS)

Article 10

En vigueur étendu

La formation continue obligatoire visée à l'article 7 du présent accord peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux pour les modules de formation visés à l'article 3-2 du présent accord ;
- soit par des salariés de l'entreprise reconnus comme tuteurs. A cet effet, ils bénéficieront d'une formation. En outre, la branche mettra à la disposition des entreprises un ' guide du tuteur '.

Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 11

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation continue de sécurité visée à l'article 8 du présent accord est assuré par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;
- une quote-part de taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;
- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;
- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance.

Titre III : Dispositions diverses

TITRE III : Dispositions diverses

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 3-10-2000 BOCC 2000-45 étendu par arrêté du 22-2-2001 JORF 6-3-2001 à l'exception du secteur des légumes frais prêts à l'emploi

12.1. Attestations de formation initiale (FIMO)

- L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 1999 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base du modèle en annexe. Une attestation type est délivrée, sous la responsabilité de l'entreprise, aux conducteurs concernés au 1er janvier 2000 (voir modèle 1) ;
- Pour les personnels reprenant une activité de chauffeur après l'avoir interrompue tel que prévu dans les dispositions de l'article 2-3 du présent accord, une attestation type d'exercice du métier de conducteur routier est délivrée sur présentation des bulletins de paie ou du (des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur routier selon les modalités fixées au paragraphe a ci-dessus (voir modèle 1). Aucune attestation type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1er janvier 2002 ;
- Pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées à l'article 2-2 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés conforme au modèle 2 ;
- Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance ou d'apprentissage à compter du 1er janvier 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 3 du présent accord. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats (voir modèle 2) ;
- Pour les autres personnels embauchés à compter du 1er janvier 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation prévue à l'article 4-2. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises (voir modèle 3) ;
- L'attestation de formation FIMO détenue par un salarié (en place ou nouvel embauché) ayant effectué sa FIMO dans une autre branche d'activité vaut attestation de formation initiale obligatoire au sens du présent accord ;
- Les titulaires de l'attestation de présence au 1er juillet 1995 valant attestation de formation initiale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport sont dispensés de la FIMO définie au présent accord ;
- Une attestation valant dispense de formation initiale sera délivrée par l'entreprise pour les salariés exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur (salariés sous CDI exerçant moins de 3 mois, soit 507 heures, et salariés sous CDD), conformément au modèle 4.

12.2. Attestations de formation continue (FCOS)

- Pour les personnels ayant reçu la formation obligatoire visée à l'article 8 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés ou conformément à l'article 10.

Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant sa fin de validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité.

Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance ; cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de 2 ans pour les conducteurs routiers devant partir en retraite dans ce délai ;

- En application de l'article 7-1, une attestation provisoire de conduite est délivrée par l'entreprise au chauffeur dans l'attente d'une formation FCOS (voir modèle 8) ;
- L'attestation FCOS détenue au titre d'une autre branche d'activité est reconnue valable.

12.3. Contrôle des attestations FIMO et FCOS

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations, visées au présent article, à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

12.4. Etablissement des modèles d'attestations

Les modèles d'attestation type relatifs à la fonction de chauffeur et mentionnés au présent article sont établis et/ou validés par les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord.

TITRE III : Dispositions diverses

Article 13

En vigueur étendu

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

TITRE III : Dispositions diverses

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1er janvier 2000.

TITRE III : Dispositions diverses

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

TITRE III : Dispositions diverses

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 3-10-2000 BOCC 2000-45 étendu par arrêté du 22-2-2001 JORF 6-3-2001 à l'exception du secteur des légumes frais prêts à l'emploi.

MODÈLE D'ATTESTATION N° 1

ATTESTATION DE PRÉSENCE EN QUALITÉ DE CHAUFFEUR VALANT ATTESTATION DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES (pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t)

N°
Nom : Nom de l'entreprise ...
Prénom(s) : N° SIRET : ...
Date de naissance : Adresse : ...
Adresse : ...
Adresse : ... :
...

Nom du responsable légal	...
--------------------------	-----

Date d'embauche : Date de délivrance dans l'entreprise : ... : de l'attestation : ...

...

--

...

--

Signature du titulaire : : Cachet de l'entreprise

et signature du dirigeant

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233, convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2-3, dans ses paragraphes 1 et 3, et de l'article 12-1, dans ses paragraphes a et b.

Dans ce cadre, cette attestation est à fournir à chacun des chauffeurs :

- en poste dans l'entreprise au 31 décembre 1999 ; - salarié embauché avant le 1er janvier 2000 et ayant exercé le métier de chauffeur, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC pendant au moins 2 ans et reprenant après le 1er janvier 2000 une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

MODÈLE D'ATTESTATION N° 2

ATTESTATION DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES (pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t)

N° ... :

Nom : ... :

Prénom(s) ... : Attestation délivrée par : ...

Date de naissance : ... : ...

Adresse : ... : Centre agréé par décision

ministérielle du	...
Nom du responsable du centre	
de formation agréé ...	
Date de délivrance de	
l'attestation	

Cachet et signature du centre

Titulaire de l'un des diplômes suivants :

CAP de conduite routière ...

BEP conduite et services dans les transports routiers ...

CFP de conducteur routier de marchandises ...

FIMO transport public ...

FIMO de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes ...

FIMO autres branches conformément à la loi Gayssot ...

Attestation de capacité de transport (1) ...

Autres formations ou diplômes équivalents ...

précisez ...

ou,

Réussite au test final d'évaluation des compétences ...

Signature du titulaire :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233, convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2-2, dans ses paragraphes 1 et 2, et de l'article 12-1, dans ses paragraphes c et d.

MODÈLE D'ATTESTATION N° 3

ATTESTATION DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE FORMATION INTERNE EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES (pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t) N° ... :Nom : ... :

Prénom(s) ... : Attestation délivrée

par l'entreprise : ...

Date de naissance : ... :

Adresse : ... : Adresse ...

Nom du tuteur dans

l'entreprise : ...

Signature du titulaire : : Date de délivrance de

l'attestation : ...

Cachet de l'entreprise et

signature du dirigeant :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233, convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2-1, dans ses paragraphes 1 et 2, et de l'article 4-2, de l'article 12-1, dans son paragraphe e.

MODÈLE D'ATTESTATION N° 4

ATTESTATION DE PRÉSENCE EN QUALITÉ DE CHAUFFEUR VALANT DISPENSE DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES (pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t et exerçant cette fonction moins de 507 heures par an ou en contrat à durée déterminée dans l'entreprise)

N° ... :

Nom : ... : Nom de l'entreprise : ...

... :

Prénom(s) : ... : N° de SIRET : ...

Date de naissance : ... : Adresse : ...

Adresse : ... :

Date d'embauche dans :

l'entreprise : : Nom du responsable légal : ...

Signature du titulaire : : Date de délivrance de

l'attestation	...
Cachet de l'entreprise et	
signature du dirigeant	

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233, convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2-3, dans ses paragraphes 4, 5 et 6, et de l'article 12-1, dans son paragraphe h.

Dans ce cadre, cette attestation de présence valant dispense est à fournir à chacun des chauffeurs :

- en poste dans l'entreprise au 1er janvier 2000 ou nouvellement recruté en contrat à durée indéterminée et exerçant moins de 507 heures par an cette fonction ;

- salarié embauché en contrat à durée déterminée et non titulaire de la FIMO et pour la durée du contrat.

MODÈLE D'ATTESTATION N° 5

ATTESTATION DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ FORMATION INTERNE EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES

N° ... :

Nom : ... :

Prénom(s) : ... : Attestation délivrée

par l'entreprise	...
l'attestation	...
Cachet de l'entreprise	
et signature du dirigeant	

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233, convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 7 et de l'annexe n° 2.

MODÈLE D'ATTESTATION N° 6

ATTESTATION DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ EN ORGANISME DE FORMATION EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES

N° ... :

Nom : ... :

Prénom(s) ... : Attestation délivrée par : ...

Date de naissance : ... : Centre agréé par décision

ministérielle du		
l'attestation	...	
Cachet et signature du	dirigeant du centre de	de formation

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233, convention collective nationale des entreprises

d'expédition et exportation de fruits et légumes, en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 7 et de l'annexe n° 2.

MODÈLE D'ATTESTATION N° 7

ATTESTATION PROVISOIRE DE CONDUITE DANS LE CADRE DE LA FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES (pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t)

N° ... :

Nom : ... :

Prénom(s) ... : Attestation délivrée

	par l'entreprise	...
	Date de délivrance de l'attestation provisoire	...
	Date de fin de validité de l'attestation	...

Signature du titulaire : : Cachet de l'entreprise

	et signature du dirigeant
--	---------------------------

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233, convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 5, dans son 1er paragraphe. Elle a une durée de validité *d'un an, à compter de la date d'embauche* (1), excepté en cas d'application de l'article 5, paragraphe 2.

MODÈLE D'ATTESTATION N° 8

ATTESTATION PROVISOIRE DE CONDUITE DANS LE CADRE DE LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES (pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises *d'un PTAC supérieur à 7,5 t* (1))

N° ... :

Nom : ... :

Prénom(s) ... : Attestation délivrée

	par l'entreprise	...
--	------------------	-----

Date de naissance : ... : Adresse : ...

Adresse ... :

	Date de délivrance de l'attestation provisoire	...
	Date de fin de validité de l'attestation	...

Signature du titulaire :

	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant
--	--

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3233, convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, en vertu de l'accord du 9 septembre 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 7-1.

TUTORAT : MODÈLE D'ATTESTATION

(à conserver en interne)

ATTESTATION D'ÉVALUATION DU TUTEUR POUR LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ (FORMATION INTERNE) EN TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES

N° ... :

Nom : ... :

Prénom(s) ... : Attestation délivrée

	par le tuteur (nom)	...
	par le tuteur (nom)	...

Date de naissance : ... :

Adresse : ... :

Je soussigné, ..., tuteur, atteste que M. ...

a passé avec succès les tests d'évaluation en vue de l'obtention de l'attestation de la formation initiale minimale obligatoire telle que définie dans l'accord de branche du ...

Date de délivrance de l'attestation : ...

Signature du tuteur :

Cette attestation d'évaluation sera conservée en interne et annexée à l'attestation n° 3.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

Annexe I : Fonctions des chauffeurs selon l'activité de distribution ou de ' ramasse ' locale et activité de transport longue distance

ANNEXE I

En vigueur étendu

1. Activité de distribution ou de ' ramasse ' locale

Dans les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, l'activité du transport en distribution locale peut être assurée par du personnel salarié de l'entreprise. Dans ce cas, la conduite est certes nécessaire pour qu'il y ait ' distribution ' mais elle n'est pas l'activité principale du livreur. Sa fonction est d'abord de servir les clients.

Le chauffeur livreur en distribution locale alterne tout au long de sa tournée diverses tâches de manutention, de formalités administratives, de contacts commerciaux et de conduite. Dans tous les cas, il décharge pour livrer les marchandises chez le client. Il peut éventuellement assurer d'autres services comme l'encaissement et la mise en place des marchandises.

L'aspect commercial de sa fonction implique du livreur une disponibilité complémentaire qui réduit d'autant le temps de conduite passé au volant du véhicule.

Par ailleurs, l'activité des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes peut comporter également une activité de collecte ou ' ramasse ' locale des produits. Proche de l'amont agricole, cette ' ramasse ' dépend fortement des rythmes de la production agricole et des aléas climatiques.

L'activité de ramassage présente des caractéristiques de même nature que la distribution locale, mais inversées. En effet, la collecte consiste à ramasser des produits épars pour les réunir et les remettre à une entreprise.

La collecte et la distribution locale répondent toutes les deux à la même caractéristique de transport intermittent, comportant des arrêts nombreux et fréquents dans le cadre d'un cycle court reliant un point unique à plusieurs autres, seuls le sens du transport diffère.

Le chauffeur en charge de cette fonction, bien souvent dans le cadre d'une polyvalence d'activités, collecte en des points divers et variés des produits souvent bruts dont il peut être amené à contrôler les quantités et la qualité.

2. Activité de transport longue distance

Les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes qui assurent cette forme de transport, parfois complémentaire à la distribution locale, exercent la même fonction économique que la distribution locale. Elles intègrent les deux types de fonctions logistiques et commerciales d'achat et de revente des produits à la clientèle propre de l'entreprise.

L'activité du transport est également assurée par du personnel salarié de l'entreprise et s'organise selon les livraisons à effectuer. Certes, pour ces chauffeurs, le temps de conduite représente une part importante de leurs fonctions, mais ils exécutent aussi d'autres tâches de manutention, de formalités administratives, de contacts commerciaux.

Toutefois, cette activité longue distance diffère sur certains points de celle de distribution locale concernant notamment la fonction de transport :

- concernant les destinataires, la mise à disposition des produits se fait auprès d'une clientèle beaucoup moins nombreuse que la distribution locale ;
- l'activité de longue distance est organisée par tournée mais le véhicule peut ne pas retourner à la base tous les jours ;
- pour la longue distance, le nombre d'arrêts est souvent inférieur à 5 ;
- opérant sur une zone plus vaste, la longue distance impose un kilométrage supérieur à 225 kilomètres.

Les quantités à transporter étant plus importantes, les véhicules en longue distance ont une dimension généralement supérieure à ceux en distribution locale : ce sont des véhicules de 12 tonnes et plus.

Annexe II : FIMO - FCOS

ANNEXE II

En vigueur étendu

Tableau récapitulatif des salariés concernés

QUI	QUOI	DURÉE	QUAND	CALENDRIER
CAS N° 1				
Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ 507 h par an) la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO.	FIMO	32 heures	Dans un délai d'un an à compter de l'embauche (1)	A partir du 1er janvier 2000.
CAS N° 2				
Salarié en CDI exerçant à titre principal ou occasionnel la fonction de chauffeur.	FCOS	2 jours	1 fois tous les 5 ans.	Dans un délai de 5 ans à compter de la signature de l'accord.
CAS N° 3				
Salarié en CDD exerçant la fonction de chauffeur et titulaire ou non de la FIMO et/ou à jour de la FCOS.	FCOS	10 heures en entreprise (2)	Avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, sauf pour les titulaires d'une FCOS de moins de 3 ans.	A partir du 1er janvier 2000.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 juillet 2000, art. 1er).

Annexe III : Formation initiale - FIMO

Formation initiale - FIMO

En vigueur étendu

ORGANISATION DE LA FORMATION INITIALE DES CHAUFFEURS-LIVREURS EN DISTRIBUTION LOCALE OU COLLECTE/ « RAMASSE »

Durées.

32 heures de formation par stagiaire réparties comme suit :

- 12 heures de pratique ;

- 20 heures de formation théorique,

pouvant être séquencées en périodes de 4 heures.

Les 20 heures de formation théorique incluent l'accueil des stagiaires et l'évaluation de la formation.

L'ensemble des points développés en séance théorique seront vérifiés, le cas échéant, au cours de séances pratiques.

THÈME N° 1

Prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif

Vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule. Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte/ ramasse ' à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

Contenu

1. Prise en compte du véhicule :

- règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérifications et contrôles qui incombent au chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte/ ramasse ' (moteur, pneumatiques, éclairages, contrôle des équipements de sécurité) ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

Formation théorique ... 1 heure

Formation pratique ... 2 heures.

2. Chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale ou collecte / ' ramasse ' :

- plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
- respect des règles internes et légales de chargement ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

Formation théorique ... 1 heure

Formation pratique ... 2 heures.

3. Manoeuvres professionnelles à l'arrêt :

- manipulation du hayon élévateur ;
- ouverture des portes ;
- déchargement et utilisation des moyens de manutention.

Formation théorique ... 30 minutes

Formation pratique ... 2 heures.

4. Principes ergonomiques en situation à l'arrêt :

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ou collecte/ ramasse ' ;
- sécurité dans les opérations de manutention ;
- protections individuelles.

Formation théorique ... 1 heure. Total : 3 h 30 (théorie) + 6 heures (pratique) + 30 minutes (accueil)

= 10 heures.

THÈME N° 2

Conduite sûre et évitabilité des accidents

Objectif

Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte/ ramasse ' à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

Contenu

1. Comportement des véhicules en mouvement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitations de vitesse spécifique aux poids lourds.

Formation théorique ... 1 heure

Formation pratique ... 1 heure.

2. Manoeuvres et mise à l'arrêt :

- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
- repérage des obstacles ;
- préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, les angles morts ;
- comportement et sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

Formation théorique ... 1 heure

Formation pratique ... 2 heures.

3. Maîtrise de la conduite :

- anticipation dans la conduite ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- itinéraires accidentés ;
- conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales.

Formation théorique ... 1 heure

Formation pratique ... 2 h 30.

4. Conditions de circulation :

- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end) ;
- barrières de dégel.

Formation théorique ... 30 minutes.

5. Respect des autres usagers :

- la prise en compte des intentions des autres usagers ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravant concernant les poids lourds ;
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux-roues).

Formation théorique ... 2 heures.

6. Comportement en situation d'urgence (panne, accident) :

- évaluer la situation ;
- éviter le sur-accident ;
- prévenir.

Formation théorique ... 1 heure. Total : 6 h 30 (théorie) + 5 h 30 (pratique) = 12 heures.

THÈME N° 3

Environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif

Rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte / ' ramasse ' les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte / ' ramasse ' à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

Contenu

Comportement

1. Hygiène de vie du chauffeur-livreur :

- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;
- rôle important du cycle de base activité/repos.

Formation théorique ... 2 heures.

Environnement administratif

2. Rappel du respect des règles du code de la route :

- suivi de la visite médicale obligatoire ;
- port du permis de conduire sur soi et renouvellement de sa validation ;
- principes du permis à points.

Formation théorique ... 1 h 30.

3. Documents à bord du véhicule :

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation assurance ;
- carnet d'entretien ;
- carte grise ;
- certificat technique de contrôle des mines ;
- certificat d'agrément technique et sanitaire ;
- attestation d'activité, carte de conducteur ;
- disque chronotachygraphe ou carte mémoire ;
- permis de conduire ;
- documents d'accompagnement des produits (matières dangereuses, etc.).

Formation théorique ... 1 heure.

4. Assurance :

- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences ;
- rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte/ ' ramasse ' ;
- rédaction du constat amiable.

Formation théorique ... 1 heure.

Environnement social

5. Description et explication du métier de la distribution locale ou collecte / ' ramasse ' et réglementation transport européenne.

6. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite en distribution locale ou collecte / ' ramasse ' :

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
- utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Formation théorique du 5 et 6 ... 2 heures

Formation pratique du 5 et 6 ... 30 minutes.

Environnement commercial

7. Attitudes du chauffeur-livreur en distribution locale ou collecte / ' ramasse ' et image de marque :

- présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire ;

- propreté du véhicule ;
- comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise/client.

Formation théorique ... 1 heure.

8. Qualité de service et disponibilité commerciale :

- rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée) ;
- conseils et écoute du client ;
- mise en place des produits chez le client en respect des spécificités des produits et du métier ;
- prise en compte et remonter des informations, réclamations.

Formation théorique ... 1 heure.

Total : 9 h 30 (théorie) + 30 minutes (pratique) = 10 heures.

Total général : 32 heures, dont 20 heures (théorie) et 12 heures (pratique).

ORGANISATION DE LA FORMATION INITIANLE DES CHAUFFEURS LONGUE DISTANCE

Durées.

32 heures de formation par stagiaire réparties comme suit :

- 11 heures de pratique ;
 - 21 heures de formation théorique,
- pouvant être séquencées en périodes de 4 heures.

Les 21 heures de formation théorique incluent l'accueil des stagiaires et l'évaluation de la formation.

L'ensemble des points développés en séance théorique seront vérifiés, le cas échéant, au long des séances pratiques.

THÈME N° 1

Connaître les caractéristiques techniques du véhicule pour une utilisation sécurisée

Objectif

Utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques.

Contenu

Connaissances techniques

1. Caractéristiques techniques :

- la chaîne cinématique ;
- les courbes de couples, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
- la zone d'utilisation optimale du compte-tours ;
- les diagrammes de recouvrement de rapports de la boîte de vitesses ;
- les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (des éclairages, moteur, pneumatiques, caisses frigorifiques, contrôle des équipements de sécurité...).

Formation théorique : ... 1 heure.

Formation pratique : ... 1 heure.

2. Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse ;
- utilisation combinée freins et ralentisseurs ;
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

Formation théorique ... 1 heure.

Formation pratique ... 1 heure.

3. Chargement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route.

Formation théorique ... 1 heure.

Formation pratique ... 1 heure.

Connaissances administratives

4. Documents à bord du véhicule :

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation assurance, euro vignette ;
- permis de conduire, carte grise, carnet d'entretien ;
- certificat d'agrément technique et sanitaire ;
- certificat technique de contrôle des mines ;
- attestation d'activité, carte conducteur ;
- disque chronotachygraphe ou carte mémoire ;
- documents d'accompagnement des produits.

Formation théorique ... 1 heure.

5. Assurance :

- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences ;
- rédaction du constat amiable ;
- responsabilité du chauffeur pour faute personnelle.

Formation théorique ... 1 heure.

Total : 5 heures (théorie) + 3 heures (pratique) = 8 heures.

THÈME N° 2

Sécurité routière sur route : évitabilité des accidents de la route

Objectif

Amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à l'environnement professionnel.

Contenu

1. Règles de circulation routière :

- restrictions et interdictions de circulation (autorisation des périodes de récoltes) ;
- utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêts d'urgence) ;
- contrôles et sanctions.

2. Manoeuvres professionnelles :

- anticipations et repérages obstacles ;
- préparation manoeuvre ;
- visibilité, angles morts ;
- comportement et sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

3. Condition de circulation :

- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, vendredi) ;
- barrières de dégel ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitation de vitesse spécifique aux poids lourds ;
- conduite de nuit par visibilité réduite et en condition hivernale.

4. Respect des autres usagers :

- facteurs d'accidents de la route ' ramasse ' ;
- facteurs aggravant concernant les poids lourds ;
- spécificité des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux-roues) ;
- mesures prises en faveur de la sécurité routière ;
- prise en compte des intentions des autres usagers.

5. Comportement en situation d'urgence :

- évaluer la situation ;
- éviter le sur-accident ;
- prévenir.

Formation théorique ... 4 heures.

Formation pratique ... 4 heures.

Total : 4 heures (théorie) + 4 heures (pratique) = 8 heures.

THÈME N° 3

Sécurité routière à l'arrêt : maîtrise des règles de sécurité à l'arrêt

Objectif

Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents à l'arrêt.

Contenu

1. Manoeuvres professionnelles :

- règles routières : stationnement et arrêt ;
- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
- ouverture des portes ;
- déchargement et utilisation des moyens de manutention.

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge :

- calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble ;
- calcul du volume utile ;
- plan de chargement, équilibrage ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- manipulation du hayon élévateur ;
- types d'emballages et supports de charge ;
- respect des règles internes de chargement.

3. Arrimage :

- principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage ;
- techniques de calage et d'arrimage ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt :

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ou collecte / ' ramasse ' ;
- position du corps dans l'espace ;
- importance du travail des muscles ;
- postures et coordination des gestes ;
- exercices de manutention ;

- protections individuelles.

Total : 4 heures (théorie) + 4 heures (pratique) = 8 heures.

THÈME N° 4

Environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif

Rappeler au chauffeur les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Contenu

Connaissances techniques

1. Aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite :

- rappel du respect des règles du code de la route ;
- suivi de la visite médicale obligatoire ;
- renouvellement de la validation du permis ;
- principes du permis à points ;
- permis de conduire et autres pièces d'identité.

Formation théorique ... 1 h 30.

2. Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effet de l'alcool ;
- symptômes, causes et effets de la fatigue et du stress ;
- cycle de base : activité/repos.

Formation théorique ... 2 heures.

Connaissances administratives

3. Description et explication du métier de chauffeur longue distance et réglementation transport européenne.

4. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite :

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
- contrôle sur la route :
- présentation des disques ;
- nécessité d'avoir une attestation ;
- sanction en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification ;
- gestion des disques (durées, conservation...).

Formation théorique : 4 h 30 dont 2 heures d'étude de cas pratique en groupe.

Total = 8 heures (théorie).

Total général : 21 heures (théorie) + 11 heures (pratique) =

32 heures.

Annexe IV : Formation continue (FCOS)

Formation continue (FCOS)

En vigueur étendu

FORMATION CONTINUE DES CHAUFFEURS-LIVREURS EN DISTRIBUTION LOCALE

THÈME N° 1

Rappel et actualisation des dispositions sur la prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif

Rappeler l'importance de vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule. Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

Contenu

1. Prise en compte du véhicule : rappel des règles élémentaires :

- règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérifications et contrôles qui incombent au chauffeur-livreur en distribution locale (moteur, pneumatiques, éclairages, contrôle des équipements de sécurité) ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

2. Rappel des règles relatives au chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale :

- plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
- respect des règles internes et légales de chargement ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

3. Rappel des manoeuvres professionnelles à l'arrêt :

- ouverture des portes ;
- déchargement et utilisation des moyens de manutention ;
- manipulation du hayon élévateur.

4. Rappel des principes ergonomiques en situation à l'arrêt :

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ;
- sécurité dans les opérations de manutention ;

- protections individuelles.

Total : 2 heures (théorie) + 3 heures (pratique) = 5 heures.

THÈME N° 2

Rappel et actualisation des dispositions relatives à la conduite sûre et l'évitabilité des accidents

Objectif

Par la pratique, rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale les règles de sécurité à respecter pendant la conduite et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

Contenu

1. Comportement des véhicules en mouvement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitations de vitesse spécifique aux poids lourds.

2. Manoeuvres et mise à l'arrêt :

- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
- repérage des obstacles ;
- préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, les angles morts ;
- comportement et sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

3. Maîtrise de la conduite :

- anticipation dans la conduite ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- itinéraires accidentés ;
- conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales.

4. Rappel des contraintes de circulation :

- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end) ;
- barrières de dégel.

5. Rappel des règles relatives au respect des autres usagers :

- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravant concernant les poids lourds ;
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux-roues).

6. Rappel du comportement en situation d'urgence :

- évaluer la situation ;
- éviter le sur-accident ;
- prévenir.

Total : 2 heures (théorie) + 4 heures (pratique) = 6 heures.

THÈME N° 3

Rappel et actualisation de l'environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif

Rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur-livreur en distribution locale à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

Contenu

Comportement

1. Rappel des règles d'hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;
- rôle important du cycle de base activité/repos.

Environnement administratif

2. Rappel du respect des règles du code de la route :

- suivi de la visite médicale obligatoire ;
- port du permis de conduire.

3. Rappel des documents à conserver à bord du véhicule :

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation assurance ;
- certificat d'agrément technique et sanitaire ;
- attestation d'activité, carte de conducteur ;
- disque chronotachygraphe ou carte mémoire ;
- permis de conduire ;
- documents d'accompagnement des produits (matières dangereuses...) ;
- carte grise ;
- protocole de sécurité ;

- certificat technique de contrôle des mines.

4. Rappel des règles relatives aux assurances :

- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences ;
- rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur en distribution locale ;
- rédaction du constat amiable.

Environnement social

5. Rappel de la description et de l'explication du métier de la distribution locale et rappel de la réglementation transport européenne.

6. Rappel du rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite en distribution locale :

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
- utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Environnement commercial

7. Rappel des règles relatives aux attitudes du chauffeur-livreur en distribution locale et image de marque :

- présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire ;
- propreté du véhicule ;
- comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise/client.

8. Rappel des règles relatives à la qualité de service et disponibilité commerciale :

- rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée) ;
- conseils et écoute du client ;
- mise en place des produits chez le client en respect des spécificités des produits et du métier ;
- prise en compte et remonter des informations, réclamations.

Total : 4 heures (théorie) + 30 minutes (pratique) =

4 h 30 minutes.

Total général : 16 heures, dont 8 heures (théorie) + 8 heures (pratique).

ORGANISATION DE LA FORMATION CONTINUE DES CHAUFFEURS LONGUE DISTANCE THÈME N° 1

Rappel et actualisation des caractéristiques techniques du véhicule pour une utilisation sécurisée

Objectif

Utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques.

Contenu

Connaissances techniques

1. Caractéristiques techniques :

- la chaîne cinématique ;
- les courbes de couples, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
- la zone d'utilisation optimum du compte-tours ;
- les diagrammes de recouvrement de rapports de la boîte de vitesses ;
- les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (des éclairages, moteur, pneumatiques, caisses frigorifiques, contrôle des équipements de sécurité, etc.).

2. Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse ;
- utilisation combinée freins et ralentisseurs ;
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

3. Chargement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route.

Connaissances administratives

4. Documents à bord du véhicule :

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation assurance, euro vignette ;
- permis de conduire, carte grise, carnet d'entretien ;
- certificat d'agrément technique et sanitaire ;
- certificat technique de contrôle des mines ;
- attestation d'activité, carte conducteur ;
- disque chronotachygraphe ou carte mémoire ;
- documents d'accompagnement des produits.

5. Assurance :

- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences ;
- constat amiable ;
- la responsabilité du chauffeur pour faute personnelle.

Total : 2 heures (théorie) + 2 heures (pratique) = 4 heures.

THÈME N° 2

Rappel et actualisation de sécurité routière sur route : évitabilité des accidents de la route

Objectif

Amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à l'environnement professionnel.

Contenu

1. Règles de circulation routière :

- restrictions et interdictions de circulation (autorisation des périodes de récoltes) ;
- utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêts d'urgence) ;
- contrôles et sanctions.

2. Manoeuvres professionnelles :

- anticipations et repérages d'obstacles ;
- préparation manoeuvre ;
- visibilité, angles morts ;
- comportement et sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

3. Condition de circulation :

- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, vendredi) ;
- barrières de dégel ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitation de vitesse spécifique aux poids lourds ;
- conduite de nuit par visibilité réduite et en condition hivernale.

4. Respect des autres usagers :

- facteurs d'accidents de la route ' ramasse ' ;
- facteurs aggravant concernant les poids lourds ;
- spécificité des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux-roues) ;
- mesures prises en faveur de la sécurité routière ;
- prise en compte des intentions des autres usagers.

5. Comportement en situation d'urgence :

- évaluer la situation ;
- éviter le sur-accident ;
- prévenir.

Total : 3 h 30 (théorie) + 3 h 30 (pratique) = 7 heures.

THÈME N° 3

Rappel et actualisation des règles de sécurité routière à l'arrêt : maîtrise des règles de sécurité à l'arrêt

Objectif

Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents à l'arrêt.

Contenu

1. Manoeuvres professionnelles :

- règles routières : stationnement et arrêt ;
- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
- ouverture des portes ;
- déchargement et utilisation des moyens de manutention.

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge :

- calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble ;
- calcul du volume utile ;
- plan de chargement, équilibrage ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- manipulation du hayon élévateur ;
- types d'emballages et supports de charge ;
- respect des règles internes de chargement.

3. Arrimage :

- principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage ;
- techniques de calage et d'arrimage ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt :

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ;
- position du corps dans l'espace ;
- importance du travail des muscles ;
- postures et coordination des gestes ;
- exercices de manutention ;
- protections individuelles.

Total : 1 h 30 (théorie) + 2 heures (pratique) = 3 h 30.

THÈME N° 4

Rappel et actualisation de l'environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif

Rappeler au chauffeur les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Contenu

Connaissances techniques

1. Aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite :

- rappel du respect des règles du code de la route ;
- suivi de la visite médicale obligatoire ;
- renouvellement de la validation du permis ;
- principes du permis à points ;
- permis de conduire et autres pièces d'identité.

2. Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effet de l'alcool ;
- symptômes, causes et effets de la fatigue et du stress ;
- cycle de base : activité/repos.

Connaissances administratives

3. Description et explication du métier chauffeur longue distance et réglementation transport européenne.

4. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite :

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
- contrôle sur la route ;
- présentation des disques ;
- nécessité d'avoir une attestation ;
- sanction en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification ;
- gestion des disques (durées, conservation, etc.).

Total : 1 h 30.

Total général : 8 h 30 (théorie) + 7 h 30 (pratique) = 16 heures.

FORMATION DE 10 HEURES POUR LES CDD (EN ENTREPRISE)

Rappel et actualisation des règles de sécurité routière, de sécurité à l'arrêt et de la réglementation

1. Prise en compte du véhicule :

- les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (les éclairages, moteur, pneumatiques, contrôles des équipements de sécurité...);
- vérification des documents à bord du véhicule.

Formation théorique ... 1 demi-heure Formation pratique ... 1 demi-heure. 2. La sécurité routière sur la route :

- règles de circulation routière ;
- manoeuvres professionnelles ;
- conditions de circulation ;
- respect des autres usagers ;
- comportement en situation d'urgence.

Formation théorique ... 1 heure Formation pratique ... 1 heure. 3. La sécurité routière à l'arrêt :

- manoeuvres professionnelles ;
- chargement du véhicule en fonction de la charge ;
- arrimage ;
- principes ergonomiques en situation d'arrêt.

Formation pratique ... 5 heures. 4. Environnement du poste de travail :

Comportement :

- aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite ;
- hygiène de vie.

Environnement social :

- rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion du temps de conduite.

Formation théorique ... 2 heures.

Total général : 3 h 30 (théorie) + 6 h 30 (pratique) = 10 heures.

MODULES COMPLÉMENTAIRES OPTIONNELS

Pour chaque module, une journée de formation avec alternance de théorie et d'étude de cas pratiques en groupe.

MODULE 1

La chaîne du froid

Objectif

Amener le chauffeur à appliquer les règles spécifiques à la chaîne du froid.

Contenu

- respect de la chaîne du froid ;
- étude du groupe frigorifique ;
- dégivrage manuel ;
- utilisation du système ultrafresh ou modulation de température ;

- température optimale ;
- incompatibilité entre les produits ;
- exceptionnellement, congélation.

MODULE 2

Transport international

Objectif

Amener le chauffeur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement et connaître la législation dans son environnement international.

Contenu

- signalisation routière des autres pays de l'Union européenne ;
- législation pour le transport international ;
- autorisation de transport international ;
- obligations de la CMR ;
- rédaction de la lettre de voiture internationale ;
- franchissement des frontières.

MODULE 3

Environnement commercial

Objectif

Développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise, par le comportement général et commercial du chauffeur.

Contenu

1. Attitudes du chauffeur et image de marque :
 - présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire ;
 - propreté du véhicule ;
 - comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise/client ;
2. Qualité de service et disponibilité commerciale :
 - rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée) ;
 - conseils et écoute du client ;
 - prendre en compte et remonter les informations, réclamations.

Accord du 7 juin 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Organisation professionnelle signataire : L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEFFEL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

La durée et l'aménagement du temps de travail constituent pour la profession de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes, pour les sociétés qui la composent comme pour les salariés qu'elles emploient, un enjeu considérable.

Les entreprises de cette branche connaissent en effet des fluctuations importantes de leurs activités liées au rythme de la production agricole, aux nécessités de l'exportation, aux spécificités de l'expédition des fruits et légumes frais, aux contraintes imposées par la grande distribution ainsi qu'aux habitudes de consommation.

Une parfaite maîtrise de ces fluctuations doit permettre d'accroître l'efficacité de l'entreprise au service de ses clients, tout en respectant le bien-être et la vie privé des salariés dans un contexte éminemment concurrentiel.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, instaurant obligatoirement une durée légale de travail de 35 heures par semaine au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon la taille des entreprises concernées, implique une mise en oeuvre de cet accord en complément de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes afin de sauvegarder la compétitivité des entreprises et permettre le maintien et le développement de l'emploi, de l'ensemble des dispositions légales d'organisation et de gestion du temps de travail.

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.

Le présent accord a pour objet de préserver ces équilibres primordiaux des entreprises et de leurs salariés.

Il ne revêt, en l'état, qu'une portée incitative et n'a pas d'effet obligatoire à l'égard des entreprises qui ne peuvent être contraintes d'en appliquer les termes.

Ces derniers pourront néanmoins recourir directement aux dispositions du présent accord après extension.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises telles que définies par l'article 1er modifié et complété de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes en date du 17 décembre 1985 qui souhaiteraient y adhérer.

Il ne porte cependant pas atteinte aux accords précédemment conclus par les entreprises susvisées qui pourront décider de maintenir l'application de ces accords (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L.132-23 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Salariés concernés

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er à l'exception des salariés saisonniers.

Certaines dispositions particulières sont néanmoins réservées aux salariés cadres tandis que d'autres concernent les salariés non cadres.

Sont exclus des dispositions du présent accord, car non soumis à la réglementation sur la durée du travail, les cadres dirigeants dont l'importance des responsabilités, le niveau élevé de rémunération et l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et ne permettent pas le suivi d'un décompte du temps de travail.

En pratique, sont visés les cadres de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Font notamment partie de cette catégorie les cadres remplissant les conditions suivantes :

- mandataires sociaux ;
- cadres non régis par la convention collective nationale ;
- cadre définissant les stratégies politiques, économiques, financières et commerciales de l'entreprise et ayant le pouvoir de les engager.

Rémunération

Article 4 (1)

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels, actuellement basés sur 169 heures mensuelles, est maintenue aux dates de mise en oeuvre dans les entreprises de la loi du 13 juin 1998 et de celle du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail.

Les salariés embauchés après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail bénéficient de cette disposition, indépendamment de l'organisation du temps de travail adoptée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération revalorisée au 1er juillet 2002 (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Renonciation à l'article 6 de l'annexe II concernant les dispositions relatives au personnel d'encadrement

Article 4-Bis

En vigueur étendu

Compte tenu que la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 a fixé à 217 jours le nombre maximum de jours travaillés pour les cadres, afin de respecter et ménager les intérêts bien compris des diverses parties, il est décidé de renoncer à l'application de l'article 6 de l'annexe II de la convention collective nationale des entreprises d'expédition-exportation de fruits et légumes en date du 17 décembre 1985 de sorte que les salariés ne bénéficieront plus de congés supplémentaires motivés par leur catégorie au sein de l'entreprise.

Modification de l'article 36 de la convention collective nationale

Article 4-Ter

En vigueur étendu

De même, compte tenu des mêmes éléments que précédemment, et notamment le maintien de la grille de salaires minima conventionnels basés sur 169 heures lors du passage aux 35 heures, l'article 36 de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

.....

Mise en oeuvre

Article 5

En vigueur étendu

Les aides prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 à l'occasion de la réduction et l'aménagement conventionnel du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent pour leur obtention 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 disposent ou non de délégués syndicaux.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des accords collectifs peuvent être négociés avec des salariés mandatés à cet effet conformément à l'article 19-VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ou avec les représentants élus du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégation unique) conformément à l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999 portant reconduction des dispositions de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995.

En l'absence de délégué syndical, de salarié mandaté et de représentant élu du personnel, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail, par la voie du présent accord de branche, par accès direct, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et qui le souhaitent, occupant moins de 35 salariés (1).

Dans les entreprises où des accords sont conclus avec les représentants élus du personnel dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999, ces accords n'acquiescent la qualité d'accords collectifs de travail au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qu'après leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et leur validation par la commission nationale de validation (CNV) créée à cet effet, et ce conformément à l'article 19-VII de la loi du 19 janvier 2000.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale signataire du présent accord de branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

L'accord de la commission nationale 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 CNV.

La commission nationale de validation fixe son règlement intérieur qui précise ses modalités de fonctionnement et les règles de validation des accords.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 19 (VII) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui réserve la négociation, en l'absence de délégués syndicaux et lorsque aucun salarié n'a été mandaté, aux délégués du personnel (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Durée du travail

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Durée hebdomadaire

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions des articles 1er et suivants de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, à 35 heures de travail effectif à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises comptant plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou par une décision judiciaire (art. L. 212-1 du code du travail) et à partir du 1er janvier 2002 pour les entreprises comptant moins de 20 salariés.

6.2. Durée annuelle

En application de l'article L. 212-8 du code du travail, les entreprises peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de 12 mois consécutifs après consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, après information des salariés concernés.

Le principe du recours à l'annualisation des horaires peut être adopté pour l'ensemble de l'entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services (1).

A compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises comptant plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins, la durée du travail annuelle d'un salarié à temps plein sera, en conséquence, de 1 600 heures normales de travail effectif.

Le travail effectif est défini conformément aux lois n°s 98-461 du 13 juin 1998 et 2000-37 du 19 janvier 2000 comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions et doit se conformer à ses directives sans pouvoir librement vaquer à des occupations personnelles.

Ne sont donc pas considérées comme temps de travail effectif les périodes d'absences rémunérées ou non et les périodes d'inaction déterminées par la loi, règlement, décret, convention collective ou usage dont, notamment, les temps consacrés aux casse-croûte ou aux repas, ainsi que les temps visés par la convention collective nationale de l'expédition et exportation de fruits et légumes en ses articles 32 visant l'hypothèse des jours fériés chômés, à l'exception du 1er Mai, et 35 régissant les congés exceptionnels accordés en raison de fêtes locales.

Sont également exclus de la définition du temps de travail effectif les temps d'habillage nécessités par la sécurité alimentaire des produits et l'hygiène, ou décidés par l'employeur, qui donneront lieu à une compensation déterminée au niveau de l'entreprise.

6.3. Durée quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

Toutefois, la durée maximale journalière pourra être portée à 12 heures pendant les pointes d'activités saisonnières, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Un calendrier indicatif fixera par entreprise les périodes d'activités et les produits concernés.

6.4. Repos quotidien

Par dérogation à l'article L. 220-1 du code du travail relatif au repos quotidien, le repos minimal de 11 heures pourra être ramené à 9 heures au maximum, exclusivement lors des périodes de pointe, et ce dans la limite de 5 fois par semaine.

Il fera l'objet d'une récupération hors des périodes hautes et de pointe par cumul de demi-journées en accord avec l'employeur. (2)

6.5. Répartition du temps de travail sur la semaine

Compte tenu de la nécessité d'assurer une souplesse dans la gestion des horaires, afin de répondre, d'une part, aux nécessités économiques et commerciales des entreprises et, d'autre part, aux aspirations des salariés, il est prévu, conformément au 3e alinéa de l'article L. 212-2 du code du travail, de déroger aux dispositions réglementaires relatives à l'aménagement et la répartition des horaires de travail et période de repos à l'intérieur de la semaine, dans l'expédition-exportation de fruits et légumes.

Ainsi, le temps de travail pourra, sur certaines semaines ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement :

- sur 6 jours ;
- sur 5 jours et demi ;
- sur 5 jours ;
- sur 4 jours et demi ;
- sur 4 jours ;
- ou moins, en cas d'annualisation.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article D. 220-7 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Décompte à l'année du temps de travail

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Principe (1)

Afin de prendre en compte et de prévoir les variations d'activité des entreprises visées au présent accord et, par là même, de préserver l'emploi, celles-ci pourront mettre en oeuvre une organisation du travail à l'année, en application de l'article L. 212-8 du code du travail.

En contrepartie de la mise en application du décompte à l'année du temps de travail, la durée annuelle de travail est réduite à 1 600 heures de travail effectif.

De même, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est ramené à 200 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté à l'année.

L'horaire moyen en fin de période de modulation doit être conforme aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

L'entreprise établit une programmation incitative pour la période de modulation.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise et d'établissement, s'ils existent, ainsi que d'une information aux salariés, en application de l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail.

7.2. Modification du programme indicatif

De la même manière, les modifications du programme indicatif de modulation feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Toute modification de la programmation indicative est portée à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Passé ce délai, l'entreprise peut modifier sa programmation indicative en raison de circonstances dont la surveillance ne dépend pas de sa volonté propre, mais est justifiée par les conditions d'exercice de l'activité d'expéditeur-exportateur de fruits et légumes et ses caractéristiques propres liées aux produits travaillés, à leur périssabilité, aux conditions climatiques, à l'arrivage des produits, aux nécessités de leur conditionnement et de leur expédition, etc. Dans cette hypothèse, une compensation financière ou en repos compensateur sera accordée par les entreprises ou établissements aux salariés concernés (2).

La durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sans pouvoir dépasser 46 heures sur 12 semaines consécutives, et ce conformément à l'article R. 212-3 du code du travail (3).

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures de travail effectif.

Seules les heures excédant 1 600 heures à l'année ont le caractère d'heures supplémentaires (4).

Chacune d'entre elles ouvre droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur conformément à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

(1) Paragraphe étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les modalités de recours au travail temporaire et le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe le délai de prévenance réduit des salariés en cas de modification des heures de travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Dispositions relatives au décompte à l'année du temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Lissage de la rémunération

Afin d'éviter que la rémunération des salariés concernés par les dispositions du présent accord ne subisse des variations importantes en fonction des heures de travail réellement effectuées, un lissage sera opéré sur la base de l'horaire moyen appliqué.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité d'une période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base du temps de travail effectif réel.

8.2. Chômage partiel

Pendant la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les entreprises pourront avoir recours au chômage partiel dans les conditions prévues par la loi.

Réduction du temps de travail sous forme de repos

Article 9

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article 9 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises ou établissements pourront également organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités ci-après.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journées de repos, en fonction de l'horaire collectif quotidien applicable au salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle.

Par année de référence, il est entendu soit la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, soit l'année civile.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur ; toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance arrêté à 7 jours ;

- pour la moitié des jours restants, la ou les dates seront arrêtées par le salarié en dehors des périodes de forte activité, à définir au sein de chaque entreprise ; toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours. (1)

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail aux termes duquel une partie des jours de repos doit rester au choix du salarié (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Article 10

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, et particulièrement de son alinéa 3, le paiement majoré des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ne comportant pas de délégués syndicaux, les accords collectifs peuvent être négociés avec des salariés mandatés à cet effet, conformément à l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999 portant reconduction des dispositions de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995.

En l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté, les dispositions du présent accord pourront être appliquées directement en accord avec les salariés pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et occupant moins de 35 salariés.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur peut être pris par demi-journées.

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 11 (1)

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions précédentes, et conformément à l'article L. 212-15-3, alinéa 3, du code du travail, il est décidé de soumettre les cadres non dirigeants à un système de forfait annuel en jours, retenant un nombre global de jours de travail pour une année entière.

Le nombre de jours effectivement travaillés ne pourra excéder 217 jours pour une année complète de travail, et ce conformément à l'article L. 212-15-3, alinéa 3, du code du travail.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Formation professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Principes

Considérant, d'une part, que la formation professionnelle visant à l'accroissement des compétences bénéficie aux salariés et est indispensable au maintien et au développement de la compétitivité de l'entreprise et que, d'autre part, la réduction du temps de travail à 35 heures ne doit pas avoir pour conséquence une réduction du temps de formation des salariés, il est convenu que le salarié dont le temps de travail a été réduit dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail pourra être amené à suivre, pendant le temps ainsi libéré, des actions de formation.

12.2. Conditions nécessaires

La faculté ainsi donnée à l'employeur ne peut être exercée que si sa participation financière globale annuelle à l'effort de formation de l'année précédente est supérieure à l'obligation légale.

Cette condition doit être vérifiée dans le cadre de son plan de formation annuelle.

12.3. Mise en oeuvre

Sous réserve de la condition nécessaire ci-dessus définie, et conformément à l'article L. 932-2 du code du travail, la formation effectuée par un salarié au-delà de 10 heures dans l'année pourra être comptabilisée en dehors du temps de travail effectif (1).

Dans le cadre du plan de formation défini par l'entreprise, et après, le cas échéant, consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'entreprise prend en charge les frais inhérents à la formation (frais de formateurs, inscriptions, location de locaux, matériels ...).

La formation effectuée dans le cadre du plan de formation entraînera naturellement le maintien de salaire lorsque cette formation est comprise dans le temps de travail, ou une indemnité de formation basée sur le salaire de base horaire lorsque cette formation a lieu en dehors du temps de travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Suivi de l'application de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire de suivi au niveau de la branche.

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Cette dernière se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser un bilan du présent accord.

La commission ainsi définie a pour mission de suivre et surveiller la mise en oeuvre et l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé à cet égard.

Dans les entreprises, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés au moins une fois l'an de tout ou partie des dispositions du présent accord.

Dénonciation

Article 14

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministre du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes ;

- elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;

- durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;

- à l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord ;

- ces documents signés par les parties en présence feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt) ;

- les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, et ce à effet soit de la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, du jour qui suivra le dépôt auprès du service compétent ;

- en cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant 1 année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail ;

- passé le délai de 1 année susvisé, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés ;

- les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Avenant du 7 juin 2001 portant création d'une CPNEFP

Signataires

Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL).
Organisations de salariés	Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC.

Création d'une CPNEFP

Article 1er

En vigueur étendu

En application des accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969, du 20 octobre 1986 sur l'emploi, du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifié par les avenants du 8 février 1992 et du 5 juillet 1994 et de la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes.

Création d'une CPNEFP

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Cette commission est composée comme suit :

- un collège salariés, comprenant 1 représentant de chacune des organisations signataires du présent accord ;

- un collège employeurs, comprenant le même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (arrêté du 9 avril 2002, art. 1er).

Création d'une CPNEFP

Article 3

En vigueur étendu

Cette commission a pour objet :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession et d'en suivre l'évolution ;

- d'examiner en cas de licenciements collectifs de plus de 10 salariés les conditions de mise en oeuvre de reclassements et de réadaptation ;

- dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et de suivre les formations mises en place dans le cadre de la convention collective nationale ou celles qui pourraient être mises en place.

Création d'une CPNEFP

Article 4

En vigueur étendu

Cette commission se réunit au minimum une fois par an. Elle peut également se réunir à la demande d'une des organisations signataires.

Création d'une CPNEFP

Article 5

En vigueur étendu

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par l'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL).

Extrait du compte rendu de la commission paritaire ANEEFEL - syndicats de salariés du jeudi 7 juin 2001 Création d'une CPNEFP

Création d'une CPNEFP

Mme ... présente le projet d'accord portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle explique que ce projet correspondant à une nécessité importante a été rédigé d'une façon concise volontairement compte tenu du faible nombre des ressortissants de notre convention collective nationale.

Elle rappelle également les préoccupations des représentants patronaux qui souhaitent que cette commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle n'entraîne pas de dépenses supplémentaires.

Compte tenu de ces observations, il est admis par les représentants des salariés que les réunions de la CPNEFP seront jumelées avec les réunions de la commission paritaire de façon à éviter un doublement des frais.

Sur proposition des organisations syndicales de salariés, il est proposé de compléter l'article 4 par la phrase suivante concernant les réunions de la CPNEFP : ' Elle peut également se réunir à la demande d'une des organisations signataires. '

Compte tenu de ces observations et de la modification intervenue, l'ensemble des participants donne un accord de principe à l'accord portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Certifié exact, les participants :

Avenant du 19 décembre 2002 relatif aux indemnités de départ en retraite (Annexes III et IV)

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEFFEL).
Organisations de salariés	Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC.

Taux de cotisation de la garantie « indemnités de départ à la retraite »

Article 1er

En vigueur étendu

La cotisation de la garantie indemnité de départ à la retraite a été fixée conventionnellement à 0,40 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, puis à 0,30 % par avenant du 21 octobre 2005, puis à 0,18 % à charge exclusive de l'employeur par une annexe spécifique du 5 juin 2009.

Elle est désormais fixée à 0,01 % de la masse salariale, toujours à charge exclusive de l'employeur.

Date d'effet

Avenant aux annexes III et IV relatif aux indemnités de départ en retraite

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2003.

Avenant n° 3 du 25 mars 2003 relatif au secteur des légumes frais prêts à l'emploi (Annexe particulière)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi.
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; FGTA-FO ; CFTC.

SECTEUR DES LEGUMES FRAIS PRETS A L'EMPLOI (annexe particulière)

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité relancer le paritarisme au sein de la branche des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi et, particulièrement, en matière de grille des rémunérations.

Après les 4 réunions qui se sont tenues les 1er mars 2002, 30 mai 2002, 2 juillet 2002 et 7 novembre 2002, les partenaires sociaux ont abouti à l'accord ci-après qui se traduit par un relèvement sensible des minima conventionnels et l'instauration progressive d'un 13e mois.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 ' Légumes frais prêts à l'emploi ' de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Instauration d'une nouvelle grille des salaires

Article 2

En vigueur étendu

La nouvelle grille des rémunérations minimales applicable aux 1er janvier 2003 et 1er janvier 2004 est portée en annexe du présent accord.

En cas de modification importante de la situation économique, les parties signataires s'engagent à se revoir afin de définir les conditions dans lesquelles il sera procédé aux ajustements nécessaires.

Mise en place d'un 13e mois

Article 3

En vigueur étendu

Il est institué par le présent accord un 13e mois. Pour en bénéficier, les salariés devront être présents dans l'entreprise depuis 12 mois au moins. Ce 13e mois, égal à un salaire de base mensuel, dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois dans l'année, est calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé sur l'année.

Afin de ne pas alourdir trop brutalement les charges des entreprises en garantissant ainsi leur viabilité, le 13e mois sera institué progressivement selon le rythme suivant :

- en 2003, le 13e mois sera égal à 50 % du salaire mensuel de base ;
- en 2004, le 13e mois sera égal à 100 % du salaire mensuel de base.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur conformément aux règles légales applicables.

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie diligente auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée par le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi.

Grille des salaires

(voir les salaires).

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires

NIV	ÉCHELON	AU 01-01-2003	AU 01-01-2004
I	1	1 121	1 207
	2	1 127	1 213
	3	1 132	1 219
II	1	1 127	1 213
	2	1 138	1 225
	3	1 149	1 237
III	1	1 138	1 225
	2	1 155	1 244
	3	1 172	1 262
IV	1	1 155	1 244
	2	1 178	1 269
	3	1 202	1 294
V	1	1 238	1 333
	2	1 269	1 366
	3	1 300	1 400
VI	1	1 339	1 442
	2	1 420	1 529
	3	1 505	1 621
VII	1	1 535	1 653
	2	1 642	1 769
	3	1 757	1 892
VIII	1	1 815	1 955
	2	1 960	2 111
	3	2 117	2 280
IX	1	2 261	2 435
	2	2 464	2 654
X	1	2 723	2 932
	2	3 310	3 564
XI	1	3 897	4 197
	2	4 484	4 828

Avenant du 3 juillet 2003 relatif à la garantie décès (Annexes III et IV)

Signataires

Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEFFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC,

Avenant aux annexes III et IV et relatif à la garantie décès

En vigueur étendu

réunies en commission paritaire le 3 juillet 2003, ont ratifié l'intégration du maintien de la garantie décès dans le dispositif conventionnel, conformément aux articles 7.1 et 30 de la loi n° 89-1009, dite loi Evin.

Texte étendu à l'exclusion du secteur des légumes frais prêts à l'emploi.

Avenant aux annexes III et IV et relatif à la garantie décès

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un article 6 à l'annexe III rédigé comme suit :

(voir cet article)

Les autres termes de l'annexe III restent inchangés.

Texte étendu à l'exclusion du secteur des légumes frais prêts à l'emploi.

Avenant aux annexes III et IV et relatif à la garantie décès

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un article 6 à l'annexe IV rédigé comme suit :

(voir cet article)

Les autres termes de l'annexe IV restent inchangés.

Les dispositions du présent ont pris effet au 1er janvier 2002.

Texte étendu à l'exclusion du secteur des légumes frais prêts à l'emploi.

Avenant n° 3 du 16 novembre 2004 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT. Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; Fédération générale de l'agriculture de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC.

Avenant à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle de l'expédition-exportation les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

Les dispositions du présent avenant :

- annulent et remplacent les articles 3, 4, 6 et 9 de l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, modifié par l'avenant n° 1 du 28 novembre 1996 et n° 2 du 16 décembre 1996 ;

- créent les articles 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 15 ci-dessous.

(voir ces articles)

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 16 novembre 2004 aux annexes III et IV « Indemnités de départ en retraite »

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite »

Avenant aux annexes III et IV relatif aux taux de cotisation de la garantie indemnités de départ en retraite

Article 1er

En vigueur étendu

Le taux de cotisation de la garantie indemnités de départ à la retraite prévu à l'article 4 de l'annexe III et 4-A de l'annexe IV, est reconduit, à effet du 1er janvier 2005, aux taux de 0,40 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Le taux est adopté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2005. Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en juin 2005 pour une analyse approfondie du régime en vue d'une éventuelle évolution.

Date d'effet

Avenant aux annexes III et IV relatif aux taux de cotisation de la garantie indemnités de départ en retraite

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2005.

Fait à Paris, le 16 novembre 2004.

Avenant du 21 octobre 2005 relatif au taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite

»

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC,

Taux de cotisation de la garantie ' indemnités de départ en retraite '

En vigueur étendu

Réunies en commission paritaire le 21 octobre 2005, il a été convenu ce qui suit :

Taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite »

Taux de cotisation de la garantie ' indemnités de départ en retraite '

Article 1er

En vigueur étendu

Le taux de cotisation de la garantie indemnités de départ à la retraite prévu aux articles 4 de l'annexe III et 4-A de l'annexe IV est porté, à effet du 1er janvier 2006, au taux de 0,30 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Le taux est adopté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2006. Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en juin 2006 pour une analyse approfondie du régime en vue d'une éventuelle évolution.

Date d'effet

Taux de cotisation de la garantie ' indemnités de départ en retraite '

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2006.

Accord du 14 juin 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans

Signataires

Organisations patronales	Le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFTC ; La FGTA-FO,

Préambule

Mise à la retraite avant 65 ans

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le droit fil des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, modifié par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Il a pour objet de détailler les modalités de la mise à la retraite des salariés dès l'âge de 60 ans, dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et à la condition que soient mises en oeuvre des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Champ d'application

Mise à la retraite avant 65 ans

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation ' légumes frais prêts à l'emploi '.

Modalités de départ en retraite

Mise à la retraite avant 65 ans

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié peut prendre l'initiative de quitter volontairement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, sous réserve de respecter le préavis applicable, conformément à l'article L. 122-6 du code du travail.

Il bénéficie alors d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est déterminé comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

2.2. Mise à la retraite avant 65 ans (1)

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (soit 60 ans), et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et des régimes de retraite complémentaire.

Toute décision de mise à la retraite devra être assortie du respect d'un délai de prévenance de 6 mois sauf accord des parties.

(1) Article relatif à la mise à la retraite avant soixante-cinq ans exclu de l'extension, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 29 janvier 2007, art. 1er).

Contreparties

Mise à la retraite avant 65 ans

Article 3 (1)

En vigueur étendu

3.1. Contreparties en termes de majoration de l'indemnité de mise à la retraite

La convention collective ' Expédition et exportation de fruits et légumes ' ne comporte pas d'article relatif à la mise à la retraite.

En conséquence, les salariés faisant l'objet d'une mise à la retraite ont droit au versement d'une indemnité de départ en retraite correspondant à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail.

Il a été convenu de majorer celle-ci selon les modalités suivantes :

- ancienneté inférieure à 10 ans : application des dispositions légales ;
- ancienneté supérieure ou égale à 10 ans et strictement inférieure à 20 ans : majoration de 10 % de l'indemnité légale ;
- ancienneté supérieure ou égale à 20 ans et strictement inférieure à 30 ans : majoration de 15 % de l'indemnité légale ;
- ancienneté supérieure ou égale à 30 ans : majoration de 20 % de l'indemnité légale.

3.2. Contreparties en termes d'emploi

La mise à la retraite de tout salarié avant l'âge de 65 ans devra s'accompagner de la mise en oeuvre de l'une des mesures suivantes, au niveau soit de l'entreprise, soit du groupe auquel elle appartient :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation, à raison d'une embauche pour une mise à la retraite ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, d'une embauche pour une mise à la retraite.

La conclusion du contrat de travail à durée indéterminée devra intervenir dans un délai de 1 an suivant la date de notification de la mise à la retraite. Elle pourra également intervenir dans les 6 mois précédents, notamment pour permettre la transmission des compétences.

Les recrutements sous forme de contrat de travail à durée déterminée ne seront pas pris en compte. Les recrutements sous forme de contrat de travail à

temps partiel seront, eux, comptabilisés au prorata de leur durée.

La compensation est exclue pour les entreprises connaissant des difficultés économiques. Les reclassements opérés, le cas échéant, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, seront considérés comme des contreparties en termes d'emploi.

3.3. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tout salarié a droit, dans les conditions prévues à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, à un entretien de deuxième partie de carrière.

(1) Article relatif à la mise à la retraite avant soixante-cinq ans exclu de l'extension, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 29 janvier 2007, art. 1er).

Bilan d'application de l'accord

Mise à la retraite avant 65 ans

Article 4

En vigueur étendu

Un bilan d'application du présent accord sera annexé à chaque rapport de branche.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Mise à la retraite avant 65 ans

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à sa date d'extension. Il appartiendra à la partie la plus diligente de procéder à son extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 18 avril 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi.
Organisations de salariés	La CFTC ; La FGTA-FO.

Préambule

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective,

les parties signataires arrêtent ce qui suit :

Objet du présent accord

L'accès à la formation professionnelle constitue pour les salariés une opportunité d'évolution professionnelle et d'enrichissement personnel.

Trouver un juste équilibre entre les besoins des entreprises et les aspirations professionnelles des salariés est un exercice difficile mais nécessaire pour que les entreprises puissent développer leurs activités et créer des emplois.

La politique de formation professionnelle doit concourir à accroître le niveau de qualification de l'ensemble du personnel en développant leurs compétences professionnelles.

Compte tenu de la réforme de la formation professionnelle, les organisations signataires du présent accord se sont attachées à définir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Cet accord permet aux entreprises et aux salariés de disposer d'éléments permettant de bâtir de réels parcours de professionnalisation pour les salariés.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que l'amélioration et la lisibilité du système de formation sont nécessaires afin de le rendre plus effectif et de mieux répondre aux enjeux de la formation.

Enfin, il est primordial de trouver une articulation harmonieuse entre les différentes actions de formation actuelles et les nouvelles modalités définies par la réforme de la formation professionnelle.

Le présent accord a pour objectif :

- de préciser le mode de financement de la formation professionnelle ainsi que la désignation de l'organisme collecteur ;
- de déterminer les modalités de mise en place dudit observatoire des métiers et des qualifications ;
- de définir les modalités de mise en oeuvre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de définir les conditions de fonctionnement du DIF.

1. Financement de la formation professionnelle et désignation de l'organisme collecteur

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à

Intergros, avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation, sous déduction des dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes, et des sommes versées à l'organisme collecteur OPCA2 ; cette dernière possibilité étant ouverte aux seuls adhérents actuels.

Au cas où l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal au reliquat constaté serait à faire à Intergros, le 28 février suivant.

Lesdites entreprises seront tenues également de verser à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, 50 % de leur obligation légale au titre des actions de professionnalisation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation ; sous réserve du versement d'une telle somme à l'organisme collecteur OPCA2, possibilité ouverte aux seuls adhérents actuels (1).

(1) Article exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-1-2-I, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

2. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'adhérer à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par Intergros.

Il a notamment pour mission :

- de déterminer les qualifications prévisibles ;
- d'opérer un travail d'analyse sur les métiers en établissant un répertoire, véritable dictionnaire des métiers spécifiques à la branche, ordonné selon les définitions déjà établies et décrivant pour chaque métier la mission, les activités, le niveau d'accès, et les compétences requises (savoir-faire principaux et connaissances associées à ces savoir-faire) ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et éventuellement de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises. Il se réunit 2 fois par an.

Il est confié à Intergros la création et la gestion du comité paritaire de pilotage dudit observatoire.

3. Contrats et périodes de professionnalisation

Formation professionnelle

En vigueur étendu

3.1. Contrats de professionnalisation

3.1.1. Objet des contrats de professionnalisation

A compter du 1er octobre 2004, les contrats de professionnalisation, ouverts aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi, se substituent aux contrats en alternance.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion de leur bénéficiaire, en leur permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de l'annexe particulière du 7 février 1995 ' Légumes frais prêts à l'emploi ' de la convention collective nationale expédition et exportation de fruits et légumes et la commission paritaire nationale de l'emploi, et visée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat de professionnalisation est basé sur les principes suivants :

- l'élaboration du parcours de formation en fonction des connaissances et particularités des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire du contrat et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

L'action de professionnalisation peut soit faire l'objet d'un contrat à durée déterminée, soit se situer au début d'un contrat à durée indéterminée. Elle est d'une durée maximale de 24 mois (1).

3.1.2. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 85 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimal interprofessionnel de croissance ni à 90 % de la rémunération conventionnelle minimale.

3.2. Périodes de professionnalisation

3.2.1. Objet des périodes de professionnalisation

Des périodes de professionnalisation sont également ouvertes au profit des salariés.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois et de participer au développement de leurs compétences ;
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre également aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications de l'annexe particulière du 7 février 1995 ' Légumes frais prêts à l'emploi ' de la convention collective nationale ' Expédition et exportation de fruits et légumes '.

La période de professionnalisation peut donner lieu, préalablement ou postérieurement à sa mise en oeuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail.

3.2.2. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les catégories de salariés bénéficiaires de ces périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant de 1 an d'ancienneté minimum ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés en situation de changement de filière professionnelle ;
- les salariés visés par une promotion ou une évolution vers des responsabilités d'encadrement ;
- les salariés visés par l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail du fait de leur handicap.

Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification. Elles doivent permettre aux salariés ne disposant pas d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables en matière de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

3.2.3. Modalités de mise en oeuvre des périodes de professionnalisation

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives aux nombres de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés ;

- à la décision financière de l'OPCA de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-2 du code du travail (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

4. Droit individuel à la formation (DIF)

Formation professionnelle

En vigueur étendu

4.1. Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et sera arrondie à l'heure supérieure, à l'exception des salariés dont la durée du travail est égale ou supérieure à 3/5 de la durée légale du travail qui bénéficient d'un droit à DIF de 20 heures par année. Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

4.2. Modalités de mise en oeuvre

Les droits sont acquis au titre de l'année civile (1).

Au titre de l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004 bénéficiera, au 31 décembre 2004, d'un crédit de 14 heures au titre du DIF. Pour ouvrir la possibilité à tout salarié de bénéficier de son DIF, ce dernier devra avoir cumulé un crédit de 20 heures au minimum (1).

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paie du trimestre concerné (2).

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail, et de préférence pendant les périodes de faible activité, si elles existent. Un bilan sera établi tous les 3 ans.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de base. Dans ce cas, s'il y a accord sur la formation, le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son droit individuel à la formation (DIF).

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son DIF, l'entreprise, ou L'OPCA dont elle aura fait le choix ou auquel elle adhère, est tenue de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son DIF, le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 2.1 du présent accord (3).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

5. Tutorat

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

6. Application

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que les entreprises et les établissements ne pourront pas, par accord d'entreprise ou d'établissement, déroger aux dispositions définies ci-dessus, sauf de manière plus favorable.

7. Durée, dépôt, entrée en vigueur

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord entrera en application le surlendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 avril 2006.

Avenant du 13 décembre 2006 aux annexes III et IV « Indemnités de départ en retraite »

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes FGTA-FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC,

Taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite »

Taux de cotisation de la garantie ' Indemnités de départ en retraite '

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires réunies en commission paritaire, le 13 décembre 2006, ont décidé de porter le taux de cotisation de la garantie indemnités de départ à la retraite prévu à l'article 4 de l'annexe 3 et 4-A de l'annexe 4, à effet du 1er janvier 2007, à hauteur de 0,18 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention. Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Une étude actuarielle sera réalisée annuellement à partir des déclarations annuelles des effectifs des entreprises adhérentes afin de mesurer les engagements futurs et permettre ainsi aux partenaires sociaux et aux assureurs de réviser le taux, si nécessaire, en fonction des données techniques actualisées.

Date d'effet

Taux de cotisation de la garantie ' Indemnités de départ en retraite '

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2007.

Accord du 18 avril 2007 portant élargissement de la CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL) ; Le syndicat des fabricants de produits végétaux prêts à l'emploi,
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération du commerce CGT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ; La FNAF-CGT, réunis en commission paritaire le 18 avril 2007, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de modifier la composition et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes instituée par l'accord du 7 juin 2001 (étendue par arrêté du 9 avril 2002), afin d'intégrer les activités spécifiques du secteur des légumes frais prêts à l'emploi.

Article 2

En vigueur étendu

La commission est composée comme suit :

- un collège salariés comprenant 2 représentants de chacune des organisations signataires du présent accord, l'un représentant l'expédition-exportation de fruits et légumes, l'autre le secteur des légumes frais prêts à l'emploi ;
- un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Article 3

En vigueur étendu

En cas de vote, chaque organisation représentative dispose d'une voix et le collège employeurs du même nombre.

Article 4

En vigueur étendu

Cette commission se réunit au minimum 1 fois par an.

Elle peut également se réunir à la demande d'une des organisations signataires.

Afin de prendre en compte la représentativité du secteur, des groupes de travail spécifiques peuvent être mis en oeuvre, notamment « Expédition de fruits et légumes » et « Légumes frais prêts à l'emploi ».

Les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale s'appliquent aux réunions visées au présent article. Elles ne s'appliquent qu'une fois dans le cas où plusieurs réunions paritaires se tiendraient le même jour.

Article 5

En vigueur étendu

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par l'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL).

Avenant du 12 septembre 2008 portant modification de la convention (Annexe III)

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Personnel concerné

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'annexe III à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 est modifié comme suit :

« Le régime de prévoyance et le régime d'indemnités de départ en retraite concernent l'ensemble des salariés non cadres, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2009.

Extension du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Durée, révision, dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail .L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail . Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Avenant du 17 octobre 2008 relatif au taux d'appel de cotisation pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Mise en place d'un taux d'appel de cotisation à effet au 1er janvier 2009

Article 1er

En vigueur étendu

Personnel non cadre :

A compter du 1er janvier 2009, les cotisations seront appelées à hauteur de 0,66 % TA + 0,66 % TB (1) ; en fonction des résultats techniques enregistrés par le régime de prévoyance conventionnel, le taux d'appel pourra être reconduit ou modifié.

Le taux contractuel est fixé à 0,78 % TA + 0,78 % TB (1).

Personnel cadre :

A compter du 1er janvier 2009, les cotisations seront appelées à hauteur de 1,65 % TA + 2,66 % TB (1) ; en fonction des résultats techniques enregistrés par le régime de prévoyance conventionnel, le taux d'appel pourra être reconduit ou modifié.

Le taux contractuel est fixé à 2,06 % TA + 3,32 % TB (1).

Les taux sont répartis entre employeur et salarié à raison de :

- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour le salarié.

(1) Tranche A : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. Tranche B : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 plafonds annuels de la sécurité sociale.

Modification de la garantie « maintien de salaire »

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article 5 de l'accord de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 portant révision de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel relatif à la mensualisation du 10 décembre 1977, l'article 3 de l'annexe III de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« L'indemnisation court à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas (au lieu du onzième jour d'absence).

L'ancienneté prise en compte pour permettre l'ouverture du droit à indemnisation est modifiée de la façon suivante : 1 an d'ancienneté dans la profession et 6 mois dans l'entreprise (au lieu de 2 ans dans la profession et 6 mois dans l'entreprise).

Les niveaux d'indemnisation demeurent inchangés et les temps d'indemnisation restent augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, conformément au tableau suivant :

(En jours.)

ANCIENNETÉ dans la profession	DURÉE D'INDEMNISATION à 90 %	DURÉE D'INDEMNISATION à 66 %
De 1 à 5 ans	90	90
De 6 à 10 ans	100	100
De 11 à 15 ans	110	110
De 16 à 20 ans	120	120
De 21 à 25 ans	130	130

De 26 à 30 ans	140	140
De 31 à 35 ans	150	150
De 36 à 40 ans	160	160
De 41 à 45 ans	170	170
Plus de 46 ans	180	180

Cette modification est applicable à tous les événements postérieurs à la date d'effet du présent avenant. »

Date d'entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2009.

Extension du présent avenant, publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Durée, révision, dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Avenant du 5 juin 2009 relatif à l'indemnité de départ en retraite

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération du commerce CGT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 4 de l'annexe III et 4 A de l'annexe IV à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 relatifs à l'indemnité de départ en retraite du personnel non cadre et cadre sont supprimés et remplacés par une annexe spécifique « Indemnité de départ en retraite personnel cadre et non cadre ».

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2009.

Extension du présent avenant. - Publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Durée, révision, dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Accord du 5 juin 2009 relatif à l'annexe spécifique CCI « indemnité de départ à la retraite »

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération du commerce CGT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Les salariés cadres et non cadres (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) quittant volontairement leur emploi pour bénéficier de leur droit à la retraite reçoivent une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 4 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté dans la profession.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 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.

Le taux de cotisation de la garantie indemnité de départ à la retraite est porté à 0,18 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Une étude actuarielle sera réalisée à partir des déclarations annuelles des effectifs des entreprises adhérentes afin de mesurer les engagements futurs et permettre ainsi aux partenaires sociaux et à l'assureur de réviser le taux, si nécessaire, en fonction des données techniques actualisées.

Il ne sera effectué de remboursement de l'indemnité à l'employeur que dans la mesure où le salarié bénéficiaire de la prestation justifie d'une cotisation minimale de 5 années au titre de fonds professionnel constitué et géré par l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le numéro 942 par arrêtés du ministre du travail en date du 18 février 1977 et du ministre de l'agriculture en date du 27 décembre 1984.

Avenant du 16 octobre 2009 aux annexes III et IV de la convention relatif à la portabilité

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEFFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération du commerce CGT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (annexes III et IV et les avenants qui s'y rapportent), en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le maintien des garanties pour le salarié s'effectue de la façon suivante :

- pour le personnel non cadre défini à l'article 1er de l'annexe III : maintien des garanties prévues aux articles 3 et 5 de l'annexe III à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes ;
- pour le personnel cadre défini à l'article 1A de l'annexe IV : maintien des garanties prévues aux articles 3A et 5A de l'annexe IV à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux articles 3 de l'annexe III et 3A de l'annexe IV ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

2.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini aux titres des articles 3 et 5 de l'annexe III et des articles 3A et 5A de l'annexe IV à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

2.3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

2.4. Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue aux articles 3 et 4 du présent avenant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Changement d'organisme assureur

Article 3

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Révision du dispositif de portabilité

Article 4

En vigueur étendu

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires.

Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

Dépôt. - Extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; FNAAC CFE-CGC ; FS CFTD.
Organisations adhérentes	Le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi, 22, rue Bergère, 75009 Paris, par lettre du 27 janvier 2010 (BO n°2010-11).

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord porte sur l'objectif de maintien dans l'emploi des seniors comme facteurs d'amélioration de développement économique et social. Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il est indispensable de préserver les savoir-faire et transmettre les compétences, de lutter contre toute forme de discrimination et favoriser une rémunération et une retraite convenables.

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des domaines d'action évoqués dans le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 sont importants et peuvent constituer un tout pour certains salariés.

Il est donc convenu que, dans le cadre de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, tout comme celui de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, un entretien avec le salarié permette également de s'attacher à l'ensemble des actions prioritaires telles que l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité et le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation.

Ainsi, nonobstant les objectifs prioritaires retenus ci-après, une attention particulière sera portée :

1. Dans le cadre de la CPNEFP sur la formation des seniors (taux d'accès à la formation, besoins et périodes de professionnalisation...);
2. A inciter les entreprises à solliciter l'ANACT et les CRAM pour les aider à dresser l'état des lieux des métiers liés à la manutention, à la répétition des gestes, à des postures contraignantes et à une charge psychologique importante pour les populations au-delà de 50 ans.

Champ d'application

Les dispositions de l'accord s'appliquent à toute entreprise ou groupe d'entreprises de 50 à 300 salariés relevant du champ d'application de la CCN expédition-exportation de fruits et légumes.

Toute entreprise de moins de 50 salariés pourra décider d'appliquer l'accord de façon volontaire.

Information des entreprises et des salariés

L'accord sera diffusé par voie numérique dès sa signature.

Chaque entreprise concernée le porte à la connaissance de ses salariés par tout moyen à sa convenance.

A. - Objectif chiffré global

En vigueur étendu

Maintien dans l'emploi des salariés (55 ans et plus).

Chaque entreprise s'engage à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. Les signataires invitent les entreprises à ne pas favoriser les départs avant l'âge légal de la retraite.

La branche retiendra comme objectif chiffré d'augmenter de 1 point le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus. Compte tenu des données fournies par l'observatoire des métiers et des qualifications, le taux d'emploi est estimé entre 8 et 10 % (8 % de 55 ans et plus en 2008).

Un état sera fait à la fin de l'année 2010 pour constater le taux réel et repositionner l'objectif le cas échéant.

Chaque année, le comité de suivi se verra présenter :

- l'observation annuelle de la pyramide des âges, avec une répartition par tranche d'âges tous les 5 ans à partir de 45 ans ;

- l'âge moyen des départs à la retraite.

B. - Objectif prioritaire : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu

Favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée ; remotiver les salariés en les accompagnant dans leur seconde ou troisième partie de carrière.

Chaque salarié a droit, dès son 45e anniversaire et ensuite à sa demande tous les 3 ans (ou plus tôt à la demande du salarié), à un entretien de seconde partie de carrière (lequel se tiendra sur son temps de travail) destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique et en concertation avec le responsable RH, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, ses projets professionnels et ses conditions de travail.

Cet entretien est distinct des entretiens d'évaluation et a lieu à l'initiative du salarié ou de l'entreprise. Il est mené par la hiérarchie en lien avec le service RH et, ce au plus dans les 4 mois qui suivent la demande du salarié. Cet entretien donne lieu à l'établissement d'un compte rendu écrit dont un exemplaire est remis au salarié dans le respect de la confidentialité et au service RH. Le compte rendu résume les souhaits du salarié sur les thèmes évoqués lors de l'entretien et les perspectives de développement et d'évolution convenus avec sa hiérarchie.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard de l'initiative du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation, du temps de travail et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur) ;
- les objectifs de développement professionnel du salarié ;
- les souhaits de mobilité du salarié ;
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise.

Les partenaires de la branche s'engagent sur l'élaboration d'un guide mis à disposition des employeurs pour la mise en oeuvre des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

Les demandes d'entretien de seconde partie de carrière à la demande des salariés ne pourront être refusées.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les actions de valorisation des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La diffusion des informations auprès des entreprises et des salariés sera renforcée. Ainsi, la cartographie des métiers, les fiches métiers et l'analyse prospective réalisées pour la branche dans le cadre de l'observatoire des métiers feront l'objet d'une large diffusion, afin d'aider notamment les parcours professionnels de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux souhaitent que les salariés puissent valoriser l'expérience et les compétences acquises. L'accès aux démarches telles que les actions de professionnalisation, la validation des acquis par l'expérience, le droit individuel à la formation, le bilan de compétences sera prioritaire pour les salariés de plus de 45 ans.

L'objectif est de faire progresser la part de ces salariés dans les dispositifs.

Les demandes de droit individuel à la formation des salariés de 55 ans et plus pour effectuer un bilan de compétences ne pourront être refusées.

Afin d'apprécier le suivi de ces mesures, les indicateurs suivants sont retenus :

- le nombre ou la part des salariés de 45 ans ayant eu accès à différents outils (congés formation, entretiens professionnels, bilans de compétences, VAE...), avec un focus particulier sur les 55 ans et plus ;
- le nombre et l'évolution des formations suivies par les salariés de plus de 45 ans.

Ces deux indicateurs seront examinés annuellement par le comité de suivi.

Par ailleurs, un bilan sera fait sur les indicateurs suivants :

- le nombre de guides d'entretiens diffusés ;
- la mesure de la diffusion des travaux de l'observatoire auprès des entreprises et des salariés ;
- la mesure de l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité le cas échéant ;
- des actions de l'entreprise visant à l'amélioration des conditions (réduction du bruit, amélioration du travail sur écran...), les moyens mobilisés et nombre de salariés ayant bénéficié de ces mesures.

C. - Objectif prioritaire de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu

Accompagner les fins de carrière en prévenant la pénibilité des tâches relatives au parcours du salarié ; faciliter le transfert des compétences entre générations.

Un entretien est prévu avec le salarié à partir de 55 ans, sur son temps de travail, avec proposition de différentes options : maintien au même poste de travail en aménageant celui-ci si nécessaire, évolution vers une fonction de tuteur et travail en binôme avec un nouveau salarié, évolution professionnelle par une formation à un autre métier n'ayant pas de pénibilité, aménagement ou réduction du temps de travail.

Une information doit être communiquée sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote...). Les salariés bénéficieront d'une formation relative à la cessation d'activité professionnelle : démarches administratives et réorientation de la vie du salarié, qui pourra être suivie dans le cadre du droit individuel à la formation.

Les signataires de l'accord recommandent aux entreprises de faciliter l'accès au temps partiel choisi des salariés à partir de 55 ans.

Le travailleur de nuit de 55 ans et plus, qui compte plus de 5 ans dans l'ancienneté, pourra prétendre à un poste jour, ou pourra voir sa prise de poste retardée en période jour.

L'objectif fixé est que 50 % des demandes de travailleurs de nuit pour passer à un poste jour ou voir sa prise de poste avancée soient satisfaites dans les 3 ans.

Une attention particulière sera portée aux salariés de 55 ans et plus dont l'état de santé le nécessiterait (et particulièrement un handicap lourd tel que reconnu par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Ils pourront alors bénéficier :

- d'horaires adaptés à leur propre situation ;
- d'allongement des pauses ;
- de reclassement avec leur accord à un poste dont le statut est inférieur à l'initial avec maintien de salaire.

Ils bénéficieront de l'ouverture au temps partiel choisi avant l'âge de 55 ans.

Afin d'apprécier le suivi de ces mesures, les indicateurs suivants sont retenus :

- le nombre (ou la part) de salariés ayant opté pour un aménagement du temps de travail ;
- le nombre de salariés recrutés en cumul emploi-retraite ;
- l'âge moyen de la cessation d'activité des 55 ans et plus ;
- le nombre de demandes de travailleurs de nuit de 55 ans et plus pour faire évoluer leur poste et les suites accordées.

Ils seront examinés annuellement au comité de suivi.

D. - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Commission de suivi de l'accord

Les membres de la commission paritaire se réunissent au minimum une fois par an pour apprécier son application dans les entreprises, établir un bilan annuel sur la base des indicateurs associés et apporter d'éventuelles adaptations aux mesures contenues dans l'accord.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Adhésion par lettre du 27 janvier 2010 du syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi à l'accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

En vigueur non étendu

Antony, le 27 janvier 2010.

Le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi, 22, rue Bergère, 75009 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Vous voudrez bien enregistrer, ci-joint, que notre syndicat professionnel a adhéré à l'accord senior signé par l'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes.

Vous trouverez, ci-joint, également la lettre remise le 26 janvier 2010 à l'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes ainsi que l'accord du 20 novembre 2009 portant la signature de notre syndicat.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le président de la commission sociale.

Accord du 3 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes complétant l'annexe particulière 'légumes frais prêts à l'emploi'

Signataires	
Organisations patronales	SFPAE.
Organisations de salariés	CFTC ; FGTA FO ; CFE-CGC Agro.

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, entre autres en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, mobilité, qualification, rémunération, promotion, appartenance syndicale, formation et conditions de travail. Plus généralement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les partenaires sociaux, considérant les enjeux de l'égalité professionnelle, ont souhaité disposer de la vision claire de la situation au sein de la profession des végétaux frais prêts à l'emploi afin de conclure un accord fixant des perspectives les plus réalistes dans le cadre de l'objectif de parvenir à assurer l'égalité professionnelle. Dans ce cadre, la partie patronale a enrichi le rapport de branche d'indicateurs femmes-hommes.

Ledit rapport a été examiné par les partenaires sociaux lors de la réunion paritaire du 5 octobre 2011. Ses indicateurs constituent l'état des lieux au début des négociations du présent accord. Le dit rapport est annexé au présent accord.

En conséquence, les partenaires sociaux, convaincus que la mixité et la diversité sont un facteur d'enrichissement collectif, ont décidé de négocier le présent accord en examinant les thèmes suivants :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- conditions de travail et parentalité ;
- égalité salariale.

Le présent accord a pour objectif de guider les entreprises des végétaux frais prêts à l'emploi qui n'auraient pas déjà négocié ou conclu un accord ou, à défaut, mis en place un plan d'action.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises visées aux alinéas 2 et 5 de l'article 1er de la convention collective nationale de l'expédition et exportation des fruits et légumes, c'est-à-dire les entreprises « traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits sous l'appellation légumes frais prêts à l'emploi » à l'exclusion de toutes autres activités couvertes par ladite convention collective.

Le présent accord complète l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi ».

Recrutement

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises veillent à ce que les recrutements soient basés uniquement sur les compétences, qualifications et expériences professionnelles, les critères de sélection étant identiques pour les femmes et les hommes.

De même, les offres d'emploi des entreprises sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire ; elles sont rédigées de façon neutre et ne comportent aucun terme susceptible de décourager soit les hommes, soit les femmes de postuler à un poste.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, lorsque certains postes sont occupés de façon déséquilibrée soit par les femmes, soit par les hommes, à favoriser, à compétence, productivité et sécurité égales, l'embauche de la catégorie sous-représentée.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération au moment de l'embauche et pour la rupture de la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Formation professionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'exercer en matière de formation professionnelle. Cette dernière constitue un outil essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de favoriser un accès facile à la formation professionnelle pour tous, les signataires souhaitent que les entreprises veillent à une organisation tenant compte :

- de la réduction des contraintes de déplacement liées à ces formations, d'une part, en évitant les départs un jour de repos et, d'autre part, en essayant de privilégier des formations locales ou régionales quand le niveau de formation et de qualification le permet ;
- de la prise en charge intégrale par l'entreprise des frais de déplacement liés à la formation ;
- de la communication le plus tôt possible, et en tout état de cause 1 mois avant la formation, pour faciliter son organisation, au salarié des dates de celle-ci ;
- de la désignation comme public prioritaire pour accéder à la formation des femmes ou des hommes revenant d'absence de longue durée.

Les signataires demandent à ce que les entreprises assurent un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ainsi qu'aux contrats ou périodes de professionnalisation.

Une analyse des conditions de formation et du rapport des heures de formation et des horaires de travail sera présentée à mi-exercice de formation aux institutions représentatives du personnel compétentes dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle et personnelle des salariés, l'acquisition de droits à DIF est maintenue pendant les congés parentaux ou tout autre congé permettant l'exercice de la parentalité.

Promotion et évolution professionnelle

Article 4

En vigueur non étendu

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les congés liés à l'exercice de la parentalité n'auront aucune incidence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Au retour de ces congés s'ils dépassent 6 mois, les salariés bénéficieront de la possibilité d'user de la période de professionnalisation afin de se mettre à niveau.

Les critères d'appréciation utilisés au cours de l'entretien annuel ne peuvent conduire à une quelconque discrimination entre les femmes et les hommes.

Organisation, aménagement du temps et des conditions de travail. - Parentalité

Article 5

En vigueur non étendu

La profession des végétaux frais prêts à l'emploi offre par principe des emplois à temps plein. Les contrats de travail à temps partiel ont vocation à rester limités dans la profession. Néanmoins, une attention est accordée aux demandes des salariés tant femmes que hommes pour passer d'un temps plein à un temps partiel.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel est réaffirmé. Les salariés à temps partiel bénéficient dans ce cadre des mêmes formations que les salariés à temps plein tout en tenant compte de leur horaire spécifique.

Le quantum du temps de travail et la répartition des horaires sont fixés au contrat de travail ou à l'avenant en cas de modification du temps de travail du salarié dans le respect des dispositions des articles L. 3123-14 et L. 3123-16 du code du travail. Les entreprises s'efforceront, sans que cela perturbe leurs organisations, de prendre en compte les souhaits des salariés de répartition des horaires entre les jours de la semaine.

Si des femmes ou des hommes sont demandeurs d'aménagement de leur horaire et apportent les justificatifs de leur situation de parentalité, les entreprises s'efforcent de rechercher les meilleures solutions adaptées aux besoins des deux parties dans le souci de tenter d'aider le salarié à concilier sa vie professionnelle avec la gestion de sa parentalité, y compris dans l'organisation des départs en congés payés. En conséquence, les entreprises intègrent autant que possible dans leurs planifications les situations personnelles (ex. : garde d'enfant) des salariés qui en font la demande. Il est rappelé que, dans le cadre de l'article L. 3141-14 du code du travail, l'employeur fixe l'ordre des départs en congé après consultation des délégués du personnel. Pour ce faire, l'employeur tient compte de la situation de famille des bénéficiaires dans le cadre de l'article L. 3141-15 du code du travail, de la durée de leurs services chez l'employeur et, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs.

Sauf cas exceptionnel, les réunions sont programmées pendant les horaires de travail ; les réunions trop matinales ou trop tardives, sauf si elles se situent dans les horaires de travail, sont également évitées.

Les dispositions propres aux travailleuses de nuit ont été traitées au tiret cinq de l'article 5 de l'accord portant dispositions sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit du 2 novembre 2011, les autres tirets dudit article étant applicables aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Ces dispositions sont reprises ci-après.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers (tous les 6 mois), d'une surveillance médicale particulière.

Tout travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telle que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse le poste.

L'employeur devra justifier par écrit de cette impossibilité.

La travailleuse de nuit enceinte dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affecté à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de base de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou

au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. La salariée bénéficie pendant la suspension de son contrat de travail d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale conformément à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Egalité salariale

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur est tenu d'assurer pour un travail identique une égalité de rémunération de base entre les femmes et les hommes.

De même, à performances égales, l'attribution des primes doit être égale entre les femmes et les hommes.

Les écarts, à compétence et ancienneté égales, éventuellement constatés au sein d'une entreprise, après vérification par celle-ci des raisons de ces écarts, doivent, en l'absence de raisons objectives, être supprimés.

Au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental faisant immédiatement suite à un congé de maternité, la rémunération du ou de la salarié est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Commission paritaire de suivi

Article 7

En vigueur non étendu

Une commission paritaire de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant de chaque syndicat signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Cette commission se réunit une fois par an lors de la présentation du rapport de branche. Elle prépare les travaux de la commission paritaire sur le rapport de branche qui présente l'état de l'égalité professionnelle dans la profession.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur lors de son dépôt. Il fera l'objet des mesures de publicité requises par la loi.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe : Rapport de branche 2010 - Végétaux frais prêts à l'emploi

Préambule

En vigueur non étendu

Préambule

Un questionnaire a été adressé à toutes les entreprises adhérentes au syndicat des végétaux frais prêts à l'emploi.

Dix-huit pour cent des entreprises adhérentes au syndicat professionnel et représentant environ 47 % des effectifs de la branche ont répondu au questionnaire qui leur avait été adressé. Afin de ne pas retarder la parution de ce rapport, il a été décidé de ne pas attendre les informations des autres sociétés de la branche.

Ce rapport couvrant la majorité des salariés concernés donne donc une image sociale significative.

Ce rapport est également dans une nouvelle forme qui privilégie les indicateurs comparatifs entre la situation des femmes et celle des hommes.

I. - Economie de la branche

1. Activité

L'activité des entreprises qui produisent et commercialisent les végétaux frais prêts à l'emploi (4e gamme) se déroule dans un marché atone.

Les trois quarts des clients sont constitués des grandes et moyennes surfaces.

Au cours de l'année écoulée, ces enseignes ont connu un changement de comportement des consommateurs remettant en cause leurs modèles économiques.

Même si elles sont en cours d'adaptation à ces nouvelles habitudes, il n'en demeure pas moins que leurs fournisseurs, dont les entreprises de notre branche sont, en ont subi les conséquences, et tout particulièrement une forte pression sur les prix.

Après une baisse du chiffre d'affaires de 5 % en 2009, une nouvelle baisse de 4 % a été enregistrée avec un volume n'augmentant que de 3 %.

Il est donc constaté un fort pincement de la valeur unitaire du kilogramme. Sur deux années, celle-ci se dégrade de 61 centimes.

Hors effet volume, le chiffre d'affaires perdu en GMS s'élève à 35 millions d'euros ; cette dégradation impacte bien évidemment la rentabilité de la profession au point qu'un des intervenants risque de disparaître dans les mois à venir.

Les entreprises cherchent à se développer en restauration hors domicile afin de compenser, en partie, les difficultés rencontrées dans la clientèle traditionnelle.

Le premier semestre de l'année 2011 a été difficile en raison des conséquences des deux crises sanitaires (légumes, puis steaks hachés) qui ont créé une défiance des consommateurs envers les produits alimentaires. Une baisse sensible de fréquentation de certaines GMS, touchant notre profession indirectement, a été enregistrée.

2. Chiffre d'affaires et répartition par activité

Le chiffre d'affaires hors taxes s'est élevé en 2010 à 231 480 000 €.

Ce chiffre d'affaires s'est réparti en 2010 entre les différentes activités comme suit :

Préambule

En vigueur non étendu

	Montant (en euros)	Pourcentage
GMS	180 001 000	77,76
RHD	21 112 000	9,11
Export	26 029 000	11,23
Autres	4 338 000	1,90
Total	231 480 000	100,00

L'évolution de ce chiffre d'affaires par activité entre 2010 et 2009 est le suivant :

	Evolution
GMS	+ 2,5 %
RHD	+ 5,5 %
Export	- 6,1 %
Autres	- 7,6 %

Cette répartition du chiffre d'affaires montre encore une fois la grande dépendance de la profession vis-à-vis de la grande distribution.

II. - Emploi et conditions de travail

1. Effectifs

1.1. Effectif total au 31 décembre 2010

L'effectif total est de 1 411 salariés, en régression par rapport à la même date de 2009 (- 35 salariés, soit - 2,42 %).

Il se répartit comme suit :

Femmes	875
Hommes	536
Total	1 411

Effectif au 31/12/2010 (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

Les femmes représentent donc 62 % de l'effectif et les hommes 38 %. Cette proportion est globalement constante avec une tendance sur plusieurs années à l'augmentation de la proportion d'hommes.

1.2. Structure des effectifs

1.2.1. Répartition selon l'ancienneté

Au 31 décembre 2010, 27 % de l'effectif global avaient une ancienneté de 4 ans et moins ; ce chiffre se décompose en 4 % de moins de 1 an et 23 % de 1 à 4 ans.

Les salariés de 5 à 9 ans d'ancienneté sont 25 % de l'effectif total, de 10 à 19 ans 32 % ; soit ces deux tranches d'ancienneté représentent à elles deux la nette majorité des salariés. Les plus de 20 ans d'ancienneté représentent 16 % de l'effectif.

En conclusion, l'ancienneté des salariés continue à croître tant chez les femmes que chez les hommes.

	Femmes	Hommes	Total
Moins de 1 an	32	25	57
1 à 4 ans	187	138	325
5 à 9 ans	230	124	354
10 à 19 ans	290	160	450
20 ans et +	136	89	225
Total	875	536	1 411

Ancienneté (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

1.2.2. Répartition selon l'âge

Les tranches entre 26 et 55 ans sont équilibrées. Sont moins présentes les tranches de moins de 25 ans et celles de plus de 55 ans.

Le vieillissement des salariés se poursuit. Les populations masculines sont un peu plus jeunes.

	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	34	33	67
26 à 30 ans	86	81	167
31 à 35 ans	139	88	227
36 à 40 ans	159	85	244
41 à 45 ans	135	81	216
46 à 50 ans	167	103	270
51 à 55 ans	102	41	143
56 à 60 ans	37	15	52
Plus de 60 ans	16	9	25
Total	875	536	1 411

Age des salariés (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

1.2.3. Répartition selon le type de contrat

Le contrat à durée indéterminée est le type de contrat qui couvre très majoritairement (97,30 %) la relation de travail avec les entreprises de la branche.

Les femmes sont employées sous ce contrat à 96,91 %, les hommes à 97,94 %.

Le taux de contrat à durée indéterminée est donc en progression d'année en année.

1.2.4. Répartition selon les catégories professionnelles

Les ouvriers représentent toujours près de 3/4 des effectifs bien qu'en pourcentage ils diminuent depuis plusieurs années. A l'inverse les catégories TAM et

cadres augmentent ainsi que celle des employés.

	Femmes	Total (en pourcentage)	Hommes	Total (en pourcentage)	Total
Ouvriers	608	43,09	385	27,28	993
Employés	117	8,29	22	1,56	139
TAM	90	6,38	67	4,75	157
Cadres	60	4,25	62	4,39	122
Total	875		536		1 411

Ci-après figure le graphique de la proportion des statuts au sein, d'une part, des femmes, et d'autre, part des hommes :

Graphique

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

1.2.5. Répartition selon la durée du travail

L'emploi demeure majoritairement à temps plein. Les contrats à temps partiel représentent 7,52 % de l'emploi salarié. 8,69 % (en baisse de près de 2 points) des femmes sont à temps partiel contre 5,60 % des hommes.

	Femmes	Hommes	Total
Temps plein	799	506	1 305
Temps partiel	76	30	106
Total	875	536	1 411

1.2.6. Travailleurs de nuit

Comme annoncé lors de la négociation de l'accord de branche, les travailleurs de nuit ne sont pas très nombreux, sachant qu'une autre société adhérente au syndicat patronal, qui n'a pas communiqué ses informations, emploie des travailleurs de nuit.

Les travailleurs de nuit sont majoritairement des hommes (81,25 %).

Femmes	Hommes	Total
3	13	16

Travailleurs de nuit (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

1.2.7. Salariés postés

Les salariés travaillant en poste de travail successifs sont nombreux dans la profession (74,27 %). 75,31 % des femmes sont postées contre 72,57 % des hommes.

Femmes	Hommes	Total
659	389	1 048

Salariés postés (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

2. Mouvements de personnel

2.1. Embauches et nature

Le solde embauches/sorties est négatif.

Le turn-over s'établit à 7,90 % qui est un taux plutôt faible.

	Femmes	Hommes	Total
Entrées	61	48	109
Sorties	88	56	144

Les différences constatées dans les types de contrat d'embauche proviennent des types d'emploi ainsi pourvus. Les embauches ont été faites au cours de l'année à 50,46 % en contrat à durée indéterminée.

Contrats d'embauche			
	Femmes	Hommes	Total
CDI	27	28	55
CDD	13	6	19
Autres	21	14	35

Graphiques

(Graphiques non reproduits mais consultables sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

2.2. Départs et motifs

La catégorie « autres » qui comprend les ruptures conventionnelles devient la principale cause de départ (30,55 %) suivie par les licenciements (26,38 %) et les démissions (24,32 %).

	Femmes	Hommes	Total
Démissions	16	19	35
Fin de CDD	13	6	19
Licenciement	26	12	38
Retraite	5	3	8
Autres	28	16	44

Graphiques

(Graphiques non reproduits mais consultables sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

2.3. Promotions

La politique de promotion des entreprises s'est poursuivie en 2010.

Les promotions d'employés/ouvriers à TAM demeurent les plus importantes : elles représentent en effet 64,71 % des promotions. Elles sont équilibrées entre femmes et hommes. Cela n'est pas le cas pour les promotions de TAM vers les cadres où les femmes représentent le tiers de celles-ci.

	Femmes	Hommes	Total
O/E à TAM	5	6	11
TAM à cadre	2	4	6

Promotions (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

3. Rémunérations

3.1. Masse salariale brute

La masse salariale annuelle brute s'est élevée en 2010 à 33 316 775 €.

Les charges sociales patronales se sont élevées à 13 117 011 €.

3.2. Salaires annuels

La grille suivante présente les salaires annuels bruts moyens par niveau ; les salariés pris en compte sont ceux présents toute l'année afin de disposer d'éléments de comparaison cohérents :

(En euros.)

Niveau	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
	Base	Primes	Base	Primes	Effectif	
I	19 796	241	19 796	345	201	103
II	20 063	250	20 385	320	51	36
III	21 265	264	20 243	262	278	153
IV	21 190	356	23 752	276	68	34
V	23 960	721	22 154	321	99	59
VI	23 398	898	24 775	1 071	42	40
VII	31 212	1 337	29 825	1 597	75	48
VIII	35 966	4 239	41 938	5 168	37	21
IX	45 169	5 619	52 707	3 704	18	29
X	49 896	5 619	78 582	12 094	5	11
XI			71 050	9 656	1	2

Graphiques

(Graphiques non reproduits mais consultables sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

4. Intérim

L'ensemble des entreprises ayant répondu a fait appel à l'intérim en 2010.

Etant prise entre les conditions climatiques influant sur la production de la matière première en quantité et en qualité, sa périssabilité et les conditions de passation des commandes des clients, la production ne peut que faire appel à des salariés intérimaires pour gérer tous ces à-coups. L'intérim est utilisé également pour faire face à des absences imprévisibles.

L'équivalent de 266 salariés à temps plein ont été des intérimaires. 468 649 heures ont ainsi été utilisées.

5. Absentéisme

Soixante-deux mille cinq cent cinquante-neuf jours ont été perdus du fait de l'absentéisme en 2010, c'est-à-dire 18,3 % du nombre de jours de travail.

6. Formation professionnelle

6.1. Budget formation

Le budget formation des entreprises ayant répondu s'est élevé en 2010 à 798 117 €, soit en moyenne 2,40 % de la masse salariale.

6.2. Formations d'adaptation

	O/E	TAM	Cadres
Femmes	379	121	65
Hommes	342	94	52

Action favorisant le maintien dans l'emploi (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

6.3. Formations de développement des compétence

	O/E	TAM	Cadres
Femmes	137	38	40
Hommes	101	35	66

Action de dvp des connaissances et des compétences (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

6.4. Durée moyenne des formations par catégorie

Durée moyenne des formations (heures, centièmes)			
	O/E	TAM	Cadres
Femmes	6,25	10,27	13,83
Hommes	7,89	10,37	10,61

Durée moyenne des formations (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

6.5. Formations de remise à niveau après longue absence

Aucune formation spécifique n'a été assurée au profit des dans cette situation, cependant, ils bénéficient des autres formations, en particulier celles d'adaptation à l'emploi.

7. Durée moyenne hebdomadaire de travail

Cette durée a légèrement augmenté par rapport aux années antérieures. Il convient de relativiser cette comparaison car le périmètre n'est pas le même.

	Temps plein	Effectif	Temps partiel	Effectif
Femmes	35,66	799	27,03	76
Hommes	35,66	506	24,9	30
Effectif		1 305		106

Durée du travail (graphique)

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

Accord du 22 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, mobilité, qualification, rémunération, promotion, appartenance syndicale, formation et conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 132-12 (art. L. 2241-1 et L. 2241-2) du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des politiques actives en ce domaine.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un diagnostic partagé de la situation comparée entre les hommes et les femmes dans la branche, ont fait les constats suivants pour 2010 :

- la répartition salariale hommes/ femmes est équilibrée (50 %-50 %) ;
- l'âge moyen est équilibré, 38 ans pour les hommes et 37 ans pour les femmes ;
- les femmes ont plus souvent le statut ouvrier/ employé que les hommes (82 % contre 68 %) ;
- le travail à temps partiel pour les salariés permanent est de 12 % pour les femmes et de 5 % pour les hommes ;
- des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont été constatés selon les coefficients ; les tailles de la population demeurant statistiquement difficilement exploitables. Il est convenu un nouveau travail avec l'OCI pour la présentation d'une moyenne globale par CSP.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les dispositions suivantes visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi, notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

Chapitre Ier Champ de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective n° 3233 « Expédition et exportation de fruits et légumes », à l'exclusion des entreprises visées aux alinéas 2 et 5 de l'article 1er de la convention collective nationale, c'est-à-dire les entreprises « traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits sous l'appellation légumes frais prêts à l'emploi ».

Chapitre II Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

Article 2.1

En vigueur étendu

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

Article 2.2

En vigueur étendu

Il sera demandé à l'OCI, observatoire du commerce interentreprises, chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ce rapport contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe.

Sur la base de ces indicateurs, après avoir analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les 3 ans les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.3

En vigueur étendu

L'OCI a pour mission d'examiner les filières de métiers qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations ont d'ores et déjà permis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes, et de travailler sur des parcours de professionnalisation, ce qui permettra de favoriser l'évolution des compétences et des salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, ils demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, d'intégrer dans leurs actions et support de communication l'égalité entre les hommes et les femmes.

De même façon, les partenaires sociaux souhaitent que le sujet soit évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés.

L'OCI est le support naturel de la communication de branche sur l'accès égalitaire aux métiers de la branche. Aussi les entreprises encouragent les salariés à accéder à l'information mise à disposition par l'OCI, notamment par le biais du site internet de l'OCI. Des outils spécifiques pourront être envisagés pour les plus petites entreprises afin de répondre aux objectifs de communication précédents.

Chapitre III Recrutement

Article 3.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

La branche prendra les contacts nécessaires avec l'éducation nationale pour que cette dernière prenne en compte cette préoccupation dans ses cursus de formation.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'OCI examinera, à la demande de la branche, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre important constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à supprimer celui-ci.

Chapitre IV Formation professionnelle continue

Egalité d'accès à la formation professionnelle

Article 4.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Ils demandent que les entreprises assurent un accès égal des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences, aux contrats et périodes de professionnalisation, à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

L'examen du bilan de la formation présenté par l'OCI permettra de suivre chaque année la formation des salariés, selon les indicateurs cités en annexe. En cas de déséquilibre important (selon le sexe ou la CSP), des mesures seront proposées pour rééquilibrer l'accès à la formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle pour tous, les signataires demandent à ce que les entreprises veillent à une organisation tenant compte de la vie familiale des salariés.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises privilégient la formation sur site, la formation ouverte à distance (FOAD), ou un lieu proche de l'entreprise ou proche du domicile des salariés.

Dans le cas de déplacements, les frais de déplacement sont intégralement pris en charge par l'entreprise. La communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer doit être la plus rapide possible.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Article 4.2

En vigueur étendu

Les congés liés à l'exercice de la parentalité n'auront aucune incidence sur l'évolution professionnelle du salarié, qui retrouve son poste de travail ou un

emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Tout comme la mère, le père peut faire valoir ses droits à un congé parental.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou un congé d'adoption font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation, aux formations d'adaptation mais également qualifiantes ou promotionnelles. Les formations d'adaptation lors de la reprise du travail sont à la charge de l'employeur et sur le temps de travail.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, du type de celle définie à l'article L. 900-2 du code du travail (L. 6313-1), non rémunérée, qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

De plus, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit et à leur demande d'un bilan de compétences.

Chapitre V Promotion et mobilité professionnelle

En vigueur étendu

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères, tout comme ceux des emplois types, ne conduisent pas à une discrimination.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) ainsi que l'adaptation des postes de travail peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », la branche veillera à l'augmentation de la population féminine chez les cadres.

Les entreprises veillent à ce que, dans le cadre de promotion, il n'y ait pas de critères discriminants à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

Chapitre VI Maternité, parentalité et paternité

En vigueur étendu

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans le mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié bénéficie de plein droit d'un entretien préalable à sa reprise d'activité.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences n'entraînent aucune discrimination de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail). Les pères souhaitant être présents lors des 3 échographies prénatales accompagnant les examens prénataux obligatoires bénéficient d'une autorisation d'absence.

Dans le cas où le père s'absente le jour de la naissance de son enfant, sa rémunération est maintenue.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Une attention particulière est portée à la salariée en travail de nuit. La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, et pendant la période du congé postnatal. Elle 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 pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (art. L. 1225-9 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 (c'est-à-dire les règles du maintien de salaire en cas de maladie ou accident), à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (art. L. 1225-10 du code du travail).

Les entreprises sont invitées à fixer une procédure de hiérarchisation des passages sur les postes de jour en fonction de certains paramètres : ancienneté de la demande, ancienneté, responsabilités familiales, santé, et à en débattre avec les instances représentatives.

Chapitre VII Egalité salariale

Principe d'égalité de rémunération

Article 7.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au 2e alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail (art. L. 3221-3 du code du travail), entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés pro rata temporis de façon que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Article 7.2

En vigueur étendu

Les entreprises déterminent les modalités d'application des alinéas 10 et 11 de l'article L. 122-26 (art. L. 1225-44) du code du travail introduits par la loi du 23 mars 2006.

A l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes législatifs qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Rattrapage salarial

Article 7.3

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la suppression de cet écart une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 132-12 (art. L2241-1) du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle encourage les entreprises à supprimer les inégalités constatées. Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse et d'un examen particuliers lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les accords conclus à l'issue de cette négociation prévoient, au titre du rattrapage salarial, des mesures spécifiques et des moyens visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'ici au 30 décembre 2013, en tenant compte, notamment, des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Chapitre VIII Organisation et aménagement du travail

En vigueur étendu

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail, notamment dans le cadre du travail à temps partiel. A cet effet, un certain nombre de dispositions pourront être vues dans le cadre de négociations particulières sur l'aménagement du temps de travail, nécessaire à l'activité très saisonnière des entreprises de la branche.

Dans le cas où des salariés seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Dans le cas de temps partiel, les entreprises sont incitées à regrouper les heures sur une demi-journée, limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Pour les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, l'employeur aménagera, en tenant compte des contraintes techniques de l'entreprise, les horaires en regroupant les heures.

Dans le cadre des congés payés, les entreprises intègrent autant que possible dans leur planification la situation familiale des salariés qui en font la demande.

Chapitre IX Rôle et moyens des IRP

En vigueur étendu

En application de l'article L. 434-7, dernier alinéa (art. L. 2325-34), du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif.

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;

- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers de la convention collective nationale.

Chapitre X Fonctionnement au sein de la CPNEFP, sécurisation de l'accord et durée de l'accord

Fonctionnement au sein de la CPNEFP

Article 10.1

En vigueur étendu

Il est créé, au sein de la CPNEFP un groupe technique paritaire « égalité professionnelle », respectant la mixité professionnelle, qui sera en charge, en lien avec l'observatoire, du suivi des dispositions de l'accord et aura également pour mission de répertorier les usages dans les entreprises de la profession, proposer des corrections pour les mauvaises pratiques et dresser la liste des bonnes pratiques.

Dans la mesure du possible la mixité des membres de la CPNEFP et du groupe de travail sera respectée.

Modalités de mise en œuvre et de révision de l'accord

Article 10.2

En vigueur étendu

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il en sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Clause dérogatoire

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

Annexe

En vigueur étendu

Liste des indicateurs

La répartition des salariés selon le sexe.

Par taille d'entreprises.

Par emploi.

Par CSP.

Selon l'âge.

Par type de contrats.

Selon la durée du temps de travail.

La promotion des salariés selon le sexe.

Les congés de plus de 6 mois.

Les rémunérations.

Les recrutements et les départs.

Les indicateurs formation.

Contrats de professionnalisation.

Périodes de professionnalisation.

Plan des entreprises de moins de 10 salariés.

Plan des entreprises de plus de 10 salariés.

Actions clés en main.

VAE - bilan de compétences - DIF.

Avenant du 16 janvier 2013 relatif aux classifications (végétaux frais prêts à l'emploi)

Signataires	
Organisations patronales	Le SFPAE,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FAA CFTC,

En vigueur étendu

après examen des emplois repères existant dans l'annexe particulière propre aux végétaux frais prêts à l'emploi et échanges entre les partenaires sociaux, les modifications ci-après exposées ont été adoptées, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la classification des employés et ouvriers, la filière production comprend dorénavant les emplois repères visés à l'annexe I du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Dans la classification des employés et des ouvriers, la filière commerciale comprend dorénavant les emplois repères visés à l'annexe II du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

La classification des techniciens et agents de maîtrise est dorénavant présentée comme visée à l'annexe III du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Les trois annexes visées aux articles précédents se substituent aux filières et classification de l'annexe des végétaux frais prêts à l'emploi.

Article 5

En vigueur étendu

Dans la classification des employés et ouvriers, la filière administrative demeure sans changement. Il en est de même pour la classification des cadres.

Article 6

En vigueur étendu

Les entreprises de la 4^e gamme sont incitées à vérifier qu'aucune discrimination n'existe entre les femmes et les hommes dans l'accès aux différents emplois repères de la classification et à prendre si nécessaire des mesures correctives.

Article 7

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Employés-ouvriers

Filière production

Emploi et définition	Niveau
Agent de nettoyage : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I
Manutentionnaire : Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, avec utilisation occasionnelle de chariot élévateur automoteur porté.	
Légumier(ère) : Ouvrier(ère) affecté(e) à des travaux de préparation manuelle ou mécanique et d'assemblage des matières entrant dans la composition des produits finis.	
Emballleur(se) : Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par les modes de livraison ou d'expédition, en s'assurant de la conformité des produits.	II
Réceptionnaire : Magasinier apte à vérifier la conformité quantitative des livraisons reçues.	
Préparateur(trice) de commandes, cariste : Prépare les commandes clients des produits aisément identifiables. Participe à la manutention au besoin à l'aide d'un chariot-élévateur gerbeur accompagnant, au rangement ou à l'emballage des produits.	
Hygiéniste : Accomplit des travaux de nettoyage, de propreté et désinfection des moyens de production.	
Magasinier : Ouvrier(ère) assurant le rangement des matières consommables ou non et participant à la gestion de stocks.	III
Cariste qualifié : Employé(e) de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs-gerbeurs, dont il assure l'entretien courant. Possède le diplôme de cariste ou l'expérience équivalente.	
Contrôleur(se) de fabrication : Assure le contrôle en continu de tout ou partie du processus de fabrication.	
Ouvrier(ère) pilote : Ouvrier(ère) en poste sur ligne de production assurant et veillant à l'exécution des procédures.	
Chef de file fabrication : Ouvrier(ère) validant et enregistrant les quantités fabriquées ainsi que veillant à l'application des procédures de fabrication.	
Chef de file préparation : Préparateur(trice) de commandes validant et enregistrant les quantités expédiées ainsi que veillant à l'application des procédures d'expédition.	
Agréeur(se) : Magasinier apte à vérifier la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.	
Chef d'équipe : Ouvrier qualifié qui, en plus de ses fonctions habituelles, coordonne tout ou partie d'un service de production.	IV
Chauffeur-livreur : Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement et au déchargement de son véhicule.	
Conducteur(trice) de machines : Ouvrier(ère) assurant la conduite et la bonne utilisation de machines de production.	
Agent de laboratoire : Assure une partie des contrôles qualitatifs et des analyses liés à la production.	V
Conducteur(trice) de ligne : Conducteur(trice) de machine apte à régler l'ensemble des machines de toutes les lignes de production en respectant l'ensemble des paramètres de fabrication. Peut assurer le fonctionnement d'une machine.	
Assistant(e) de production : Ouvrier(ère) assistant le chef d'équipe dans le fonctionnement de l'équipe. Possède une autorité de compétence.	
Opérateur(trice) de maintenance : Ouvrier(ère) spécialisé(e) chargé d'interventions techniques concernant l'entretien des installations et des locaux ainsi que les travaux neufs.	
Assistant(e) de laboratoire : Assure l'ensemble des contrôles qualitatifs liés à la production, analyse et interprète les résultats.	

En vigueur étendu

Annexe II

Employés-ouvriers

Filière commerciale

Emploi et définition	Niveau
Employé(e) commercial(e) : dans le cadre de consignes précises, peut être amené(e) à appeler les clients, reçoit et transcrit leurs commandes.	II
Employé(e) administration des ventes : Télévendeur(se) assurant en plus de ses tâches élémentaires des travaux particuliers de suivi commercial.	III
Chef de secteur, marchandiseur : Employé(e) chargé(e) d'un secteur géographique assurant un suivi en clientèle des produits. Peut faire la prospection commerciale.	V
Prévisionniste : Employé(e) établissant des prévisions de ventes en exploitant les données commerciales, sociales et météorologiques.	

En vigueur étendu

Annexe III

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Échelon	
VI	1	Technicien(ne)
	2	Technicien(ne) confirmé(e)
	3	Technicien(ne) confirmé(e) qui encadre le travail de 5 personnes au plus
VII	1	Technicien(ne) supérieur(e)
	2	Technicien(ne) supérieur(e) confirmé(e) ou agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes)
	3	Technicien(ne) supérieur(e) confirmé(e) qui encadre le travail de 5 personnes au plus ou agent de maîtrise confirmé (équipe de plus de 5 personnes)

Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de la fédération des services CFDT à la convention collective

En vigueur non étendu

Fédération des services CFDT

Pantin, le 3 mars 2014.

Tour Essor

14, rue Scandicci

93508 Pantin Cedex

Madame, Monsieur,

La fédération des services CFDT, au regard des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, vous informe qu'elle adhère à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986 (idcc 1405), signée par l'ANEEFEL et par les organisations de salariés suivantes : FGTA FO, fédération CSFV CFTC, fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire générale adjointe.

Avenant n° 15 du 11 décembre 2015 aux annexes III et IV relatives au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'ANEEFEL,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT,

En vigueur étendu

Le présent avenant apporte différentes modifications à l'annexe III relative au régime de prévoyance des non-cadres et à l'annexe IV relative au régime de prévoyance des cadres.

Modification de l'article 1er de l'annexe III relative au régime de prévoyance des non-cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance défini à l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes concerne les salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective des cadres AGIRC du 14 mars 1947.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale AGIRC de 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC de 1947.

Modification de la répartition du taux de cotisation défini à l'article 2 de l'annexe III relative au régime de prévoyance des non-cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le taux de cotisation du régime de prévoyance défini à l'annexe III non-cadres est fixé à 0,78 % TA + 0,78 % TB. Il a été modifié en dernier lieu par l'avenant du 17 octobre 2008 à hauteur de 0,66 % TA + 0,66 % TB.

A compter de la date d'effet du présent avenant, la répartition de la cotisation du régime de prévoyance défini à l'annexe III relative au régime de prévoyance des non cadres fixé à 60 % à charge de l'employeur et 40 % à charge du salarié est supprimée.

La nouvelle répartition est de 71 % à la charge de l'employeur et 29 % à la charge du salarié et est donc fixée comme suit :

Garantie	Taux d'appel de cotisation	Part employeur	Part salarié
Décès	0,19	0	0,19
Mensualisation	0,47	0,47	0
Total	0,66	0,47	0,19

La tranche A (TA) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.
La tranche B (TB) correspond à la partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Modification de l'article 1A de l'annexe IV relative au régime de prévoyance des cadres

Article 3

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance défini à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes concerne les salariés relevant de l'article 4 de la convention collective des cadres AGIRC du 14 mars 1947.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale AGIRC de 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC de 1947.

Modification du taux de cotisation défini à l'article 2A de l'annexe IV relative au régime de prévoyance des cadres

Article 4

En vigueur étendu

Le taux de cotisation défini à l'annexe IV cadres est fixé à 2,06 % TA + 3,32 % TB.

Le taux d'appel défini par l'avenant du 17 octobre 2008 de 1,65 % TA + 2,66 % TB est supprimé.

A compter de la date d'effet du présent avenant, les cotisations sont fixées à 2,06 % TA + 3,00 % TB.

La répartition de la cotisation fixée à 60 % à charge de l'employeur et 40 % à charge du salarié est supprimée.

La nouvelle répartition est de :

- 72,8 % à charge de l'employeur et 27,2 % à charge du salarié (TA) ;
- 47,0 % à charge de l'employeur et 53,0 % à charge du salarié (TB),

et désormais fixée comme suit.

(En pourcentage.)

Garantie	Tranche A			Tranche B		
	Cotisation	Part employeur	Part salariale	Cotisation	Part employeur	Part salariale
Décès	0,76	0,76	0	0,76	0,76	0
Incapacité	0,88	0,32	0,56	1,65	0,22	1,43
Invalidité	0,42	0,42	0	0,59	0,42	0,17
Total	2,06	1,50	0,56	3,00	1,40	1,60

La tranche A (TA) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.
La tranche B (TB) correspond à la partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Modification de la période d'indemnisation de la garantie de salaire-incapacité de travail-invalidité définie à l'article 3A de l'annexe IV relative au régime de prévoyance des cadres

Article 5

En vigueur étendu

L'indemnisation débute au premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du huitième jour dans tous les autres cas, l'intervention de l'assureur est fixé au onzième jour.

Modification des articles 2.1, 2.3 et 2.4 de l'avenant du 16 octobre 2009 relatif à la portabilité des garanties de prévoyance définies dans les annexes III et IV

Article 6

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'avenant du 16 octobre 2009 est modifié comme suit :

« 2.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le maintien des garanties pour le salarié s'effectue de la façon suivante :

- pour le personnel non cadre défini à l'article 1er de l'annexe III : maintien des garanties prévues aux articles 3 et 5 de l'annexe III à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes ;
- pour le personnel cadre défini à l'article 1A de l'annexe IV : maintien des garanties prévues aux articles 3A et 5A de l'annexe IV à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux articles 3 de l'annexe III et 3A de l'annexe IV ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015. »

L'article 2.3 de l'avenant du 16 octobre 2009 est modifié comme suit :

« 2.3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois

entiers, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant. »

L'article 2.4 de l'avenant du 16 octobre 2009 est modifié comme suit :

« 2.4. Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue aux articles 3 et 4 du présent avenant. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Modification du taux de cotisation défini à l'annexe spécifique « Indemnité de départ à la retraite » des salariés cadres et non cadres

Article 7

En vigueur étendu

La cotisation de la garantie indemnité de départ à la retraite a été fixée conventionnellement à 0,40 % de la masse salariale du personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, puis à 0,30 % par avenant du 21 octobre 2005, puis à 0,18 % à charge exclusive de l'employeur par une annexe spécifique du 5 juin 2009.

Elle est désormais fixée à 0,01 % de la masse salariale, toujours à charge exclusive de l'employeur.

Date d'effet

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

Formalités administratives

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'ANEEFEL est chargée des formalités nécessaires.

Accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL
Organisations de salariés	FGTA FO CFTC CSFV FNAA CFE CGC FS CFTD

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires ont estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification.

Depuis le 17 décembre 1985, date de création de la précédente classification modifiée par l'avenant n° 2 du 14 octobre 1992, étendu par arrêté du 11 mars 1993, JO 23 mars 1993, les entreprises de la branche ont connu des évolutions importantes et l'ancienne grille n'est plus en mesure de rendre compte de la particularité des emplois dans le secteur de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans une démarche plus large d'accompagnement des entreprises de la branche dans la gestion de leurs ressources humaines.

Grâce au travail de la CPNEFP de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes et INTERGROS, une cartographie des métiers de la branche a été réalisée en collaboration avec l'observatoire du commerce interentreprises (OCI), département d'étude d'INTERGROS.

Cette cartographie a vocation à être utilisée tant pour le recrutement et la définition des profils d'emploi, que pour la gestion des compétences et des parcours professionnels dans l'entreprise.

En outre, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à utiliser les outils de professionnalisation et de formation mis en place par la branche.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

Chapitre Ier Principes généraux

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises relevant de la branche professionnelle des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes classées sous le code 46.31Z « Expédition, exportation de fruits et légumes ».

Les entreprises du secteur des « Légumes frais prêts à l'emploi » sont exclues du champ d'application du présent accord car elles bénéficient d'une classification particulière prévue par l'annexe du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995, modifiée par avenant du 16 janvier 2013.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les 9 mois suivant la

publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et dans les 12 mois suivant la publication de l'Arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

Le présent accord constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, relatives à la classification des emplois, en particulier des dispositions des articles 39 et 40.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'avenant n° 2 du 14 octobre 1992, relatif à la classification des emplois.

Révision et dénonciation de l'accord

Article 1.3

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires au présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions de l'accord sur lesquelles porte la demande, sa motivation et devra être accompagnée d'un projet modificatif sur le ou les articles concernés.

Les négociations concernant la demande de révision, auxquelles seront invitées l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche devront alors s'ouvrir au plus tard dans les trois mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. En cas de date de réception différente de la demande, la date la plus tardive sera retenue.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis de dénonciation est de 3 mois.

Dépôt et publicité de l'accord

Article 1.4

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Chapitre II Présentation de la nouvelle classification des emplois

Principes généraux de la classification de la nouvelle grille de classification

Article 2.1

En vigueur étendu

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable dans toutes les entreprises du secteur de l'expédition et exportation de fruits et légumes et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter l'application de la grille, des exemples de classement d'emplois représentatifs baptisés « emplois repères » sont proposés aux employeurs et aux salariés.

Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux retenus, il conviendra de respecter au moins 2 principes essentiels :

- s'attacher à l'emploi occupé, en considération des fonctions effectivement exercées de façon permanente et non des aptitudes personnelles du salarié concerné.

Ainsi la formation et les diplômes entrent en ligne de compte uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;

- prendre en compte l'emploi effectivement occupé, et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribuée aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

Organisation de la classification

Article 2.2

En vigueur étendu

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'article 2.1 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois 9 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance ;
- compétences/technicité/complexité ;
- initiative/autonomie ;
- responsabilité/animation/encadrement/communication.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Familles et catégories professionnelles

Article 2.3

En vigueur étendu

Pour classer les emplois concernés, il sera fait référence à quatre grandes familles professionnelles :

- famille préparation des produits/logistique ;
- famille service administratif/services généraux ;
- famille QHSE ;
- famille commercialisation.

Les emplois sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- ouvriers/employés ;
- techniciens/agents de maîtrise ;
- cadres.

Niveaux de classification

Article 2.4

En vigueur étendu

Neuf niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- ouvriers/employés : niveaux I, II, III, IV, V ;
- techniciens/agents de maîtrise : niveaux I, II ;
- cadres : niveaux I, II.

Définition des critères classants

Article 2.5

En vigueur étendu

Connaissance

Niveau de connaissances requises pour tenir le poste qui s'appuie sur les niveaux de formation initiale de l'Education nationale, la formation continue (y compris CQP, VAE) ou sur une expérience professionnelle se référant à une exigence équivalente.

Compétences/technicité/complexité

Traduit le niveau de technicité requis par un emploi et le niveau de complexité des activités et tâches mises en œuvre.

Initiative/autonomie

Précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Responsabilité/animation/encadrement/communication

Traite la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine et le niveau de responsabilité hiérarchique.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

Emplois repères

Article 2.6

En vigueur étendu

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé à titre d'exemple des emplois repères pour les métiers exercés dans la branche de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes.

Il est proposé une définition succincte de ces emplois repères à l'annexe II du présent accord.

Pour une définition plus précise, les entreprises se référeront à la cartographie des métiers précitée dans le préambule du présent accord.

Une classification de certains emplois repères est également proposée à titre d'exemple aux entreprises et figure en annexe III du présent accord.

Grille de classification

Article 2.7

En vigueur étendu

La nouvelle grille de classification à critères classant est prévue à l'annexe I du présent accord.

Chapitre III Principes d'application

Passage d'un niveau à un autre

Article 3.1

En vigueur étendu

Le passage d'un niveau à un autre est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

Il est prévu toutefois le passage automatique des salariés du niveau I au I bis au bout de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Passage d'une catégorie à une autre

Article 3.2

En vigueur étendu

Le passage d'une catégorie à une autre est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier.

L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

Chapitre IV Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

Mise en place de la classification

Article 4.1

En vigueur étendu

Les modalités d'application de la nouvelle grille de classification feront l'objet, dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, d'un examen entre la direction et celle-ci. Une commission spécifique dite de classification pourra être créée. Les modalités de désignation des représentants du personnel seront définies dans les entreprises.

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification sera l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous-évalués.

Commission paritaire nationale de conciliation

Article 4.2

En vigueur étendu

En cas de divergence entre un salarié et l'employeur relativement à la classification communiquée, le salarié pourra saisir la commission paritaire nationale de conciliation prévue à l'article 6 de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes.

Incidence de la nouvelle classification

Article 4.3

En vigueur étendu

Aucune correspondance n'est établie et ne pourra être revendiquée entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle, mise en place par le présent accord.(1)

La mise en place de cette classification entraînera donc l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de

traitement.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne pourra en aucun cas engendrer de perte de salaire.

Ainsi si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 1221-1 du code du travail et des articles 1103, 1104, 1193 nouveaux du code civil.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

Article 5

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres au titre de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Peuvent relever de l'article 36, annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les techniciens et agents de maîtrise.

Accord de salaire

Article 6

En vigueur étendu

Un accord de salaire est proposé concomitamment à la signature du présent accord, en correspondance avec la nouvelle grille de classification.

Annexe I. - Grille de classification des emplois

Annexe II. - Définition des emplois repères

Annexe III. - Grille de classification des emplois repères

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Grille de classification à critères classant

Catégorie	Niveau	Connaissance	Compétence/technicité complexité	Initiative/autonomie	Responsable/animation/encadrement/communication
Ouvrier/employé	I	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire	Exécution de travaux simples mettant en œuvre une connaissance des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction	Travail réalisé à partir de consignes précises	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées. Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
	I bis	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire	Exécution de travaux simples mettant en œuvre une connaissance, des moyens de travail et un savoir-faire pratique	Travail réalisé à partir de consignes précises Prise d'initiatives occasionnelles pour maintenir le bon déroulement du travail	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
Ouvrier/employé	II	Connaissance d'une technique adaptée à l'emploi Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau V du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux plus complexes selon des consignes précises ou modes opératoires La technicité relève de la maîtrise des savoir-faire adaptés à l'emploi	Travail réalisé à partir de consignes Prise d'initiatives occasionnelles pour maintenir le bon déroulement du travail Capacité à déceler les dysfonctionnements et à en rendre compte à sa hiérarchie	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
Ouvrier/employé	III	Connaissance d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi Connaissance du produit, des équipements et des procédures internes Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau V du référentiel de l'éducation nationale et ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux qualifiés La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus	Travail réalisé à partir de consignes Prise d'initiatives pour résoudre des problèmes inhérents au travail à réaliser	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Relations de travail régulières avec d'autres équipes appartenant à d'autres unités de travail de l'entreprise et incluant des relations extérieures

Ouvrier/employé	IV	Connaissance de techniques et méthodes de travail Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau IV du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux qualifiés à partir d'instructions et pouvant comporter des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose un savoir-faire basé sur des connaissances techniques	Travail réalisé à partir d'instructions régulières et générales L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des instructions, des procédures et techniques Prise d'initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée	Emploi nécessitant des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination du travail d'une équipe d'employés ou d'ouvriers L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée, la transmission orale d'un savoir-faire En rapport avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou des personnes extérieures à l'entreprise
Ouvrier/employé	V	Connaissance d'une technique et de l'environnement de travail (organisation, process...) Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau IV du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Exécution de travaux qualifiés à partir d'instructions comportant des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose un savoir-faire basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion	Travail réalisé à partir d'instructions L'emploi requiert une capacité à apprécier la qualité des résultats attendus L'emploi nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser	Emploi nécessitant des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination du travail d'une équipe d'employés et/ou d'ouvriers Peut assurer une assistance technique et/ou avoir un rôle d'animation et de conseil technique En rapport avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers
Technicien/AM	I	Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...) Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau III du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Exécution de travaux à partir d'objectifs précis	L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par l'analyse des données en fonction des objectifs à atteindre, le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, la réalisation des ajustements afin d'atteindre les résultats attendus	Emploi nécessitant des décisions et/ou des actions pouvant avoir un impact sur l'activité ou l'équipe dont il a la charge Peut animer et/ou coordonner une équipe d'ouvriers et/ou d'employés L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par la formation d'un groupe à partir d'un support existant Coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif Contacts externes avec les fournisseurs/clients
Technicien/AM	II	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau III du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Mise en œuvre et coordination de travaux à partir d'objectifs à atteindre La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs	L'emploi nécessite d'être force de propositions en terme d'adaptation des actions en fonction du contexte L'emploi requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)	Décisions et/ou actions pouvant avoir un impact sur l'activité ou l'équipe dont il a la charge Peut animer et/ou coordonner une équipe d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise
Cadre	I	Maîtrise de spécialités professionnelles Connaissances approfondies dans un domaine principal et/ou connaissance dans une spécialité complémentaire ou un domaine de l'entreprise Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau II du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Etude, réalisation et coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le court ou moyen terme	Travail réalisé à partir d'objectifs à atteindre à court ou moyen terme L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées	Coopération et coordination avec les autres services ou ateliers Contacts externes avec les fournisseurs/clients Décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court ou moyen terme sur une entité Relations permanentes avec la direction Encadrement possible d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres débutants Relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes)

<p>Cadre de direction</p>	<p>II</p>	<p>Maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau I du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente</p>	<p>Conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : la technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes (marché, techniques financières, évolution des objectifs et stratégies...) Participe à la définition de la politique de l'entreprise</p>	<p>Travail réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre</p>	<p>Décisions et/ou actions ayant un impact sur l'entreprise/le groupe à moyen et long terme Encadrement d'une équipe Met en œuvre la politique de l'entreprise</p>
---------------------------	-----------	--	--	---	--

En vigueur étendu

Annexe II

Définition des emplois repères

Ce document de travail prend en compte notamment la cartographie des emplois, la nouvelle classification et des fiches ROME.

Les définitions des emplois repères sont classées par catégorie socioprofessionnelle et par famille d'emploi.

Ouvriers/employés

Famille préparation des produits. - Logistique

Manutentionnaire

Il/elle exécute manuellement ou mécaniquement des travaux courants de manutention, de chargement et de déchargement des produits, de montage, d'alimentation des chaînes de production, d'entretien, de nettoyage et de rangement de la zone de travail (locaux, matériels, outils, etc.).

Il/elle peut être amené(e) à effectuer des opérations de conditionnement.

Emballeur(se) conditionneur(se)

Il/elle réalise des travaux de tri, de calibrage, de nettoyage et de conditionnement des fruits et/ou légumes.

Emballeur(se) manutentionnaire

Il/elle réalise les travaux de tri, de calibrage et de conditionnement de produits et des opérations de rangement, de nettoyage et de petite manutention.

Cariste

Habilité à conduire et utiliser des engins spéciaux de manutention tels que chariot monte élévateur ou transpalette, il/elle assure le déplacement des produits pour les besoins de la structure.

Il/elle réalise notamment des opérations de chargement et de déchargement des charges lourdes, de stockage des produits et/ou d'alimentation en marchandises des chaînes de production.

Il/elle vérifie l'état de marche de l'engin, en assure l'entretien courant et signale les remises en état nécessaire.

Préparateur(trice) de commande

Il/elle effectue les opérations d'identification, de préparation manuelle ou mécanique des commandes.

Il/elle effectue les opérations de saisie correspondantes et toute autre opération administrative liée à l'expédition de ces marchandises.

Il/elle procède au chargement et déchargement de marchandises entre les différentes zones de stockage et à leur mise en frigo.

Il/elle peut être amené(e) à conduire et utiliser des engins spéciaux de manutention tels que chariot monte élévateur ou transpalette.

Réceptionnaire

Il/elle réalise les opérations liées à la réception, à l'enregistrement des marchandises et autres produits, liées à la bonne exécution de l'activité de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Magasinier(e)

Il/elle est chargé(e) de la tenue d'un magasin d'entreposage.

Il/elle reçoit, classe et délivre les produits entreposés.

Il/elle en surveille la conservation en liaison avec le conducteur d'installation frigorifique lorsqu'il en existe un dans l'entreprise.

Il/elle établit ou contrôle les bons correspondants, et tient les fiches de stock (ou de resserre).

Conducteur ramasseur

Il/elle réalise des activités de transport de marchandise.

Il/elle organise sa tournée de ramassage auprès des transporteurs, des producteurs ou des clients et réalise les opérations notamment de chargement, déchargement et stockage.

Il/elle effectue toutes les opérations liées au maintien en état du matériel confié et avise de toute remise en état nécessaire.

Coordinateur de chaîne

Il/elle coordonne et anime l'équipe de travail sur une chaîne de conditionnement ou dans un atelier de travail et peut conduire ou participer à la conduite de machines simples mettant en œuvre des procédés spécifiques.

Il/elle peut être amenée à effectuer des travaux de conditionnement.

Famille service administratif/services généraux

Employé(e) administratif(ve)

Il/elle réalise des travaux administratifs courants selon l'organisation de la structure ou du service.

Agent comptable

Il/elle participe de la tenue des comptes et à l'enregistrement des données chiffrées selon l'organisation de la structure.

Il/elle peut être amené(e) à participer à la conception des documents comptables de synthèse.

Agent de maintenance

Il/elle participe à l'installation, à l'entretien, au dépannage et à l'optimisation des matériels et installations techniques de la structure.

Secrétaire

Il/elle réalise le traitement de dossiers et transmet les informations pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de la structure.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Famille QHSE

Agent qualité

Il/elle réalise les tâches courantes liées à l'assurance qualité. Il/elle peut être amené(e) à travailler sur la qualité marchande des produits.

Agréé(eur(se))

Il/elle effectue l'ensemble des contrôles relatifs à la qualité des produits réceptionnés, conditionnés et/ou expédiés.

Il/elle contrôle leur conformité au cahier des charges établi avec le producteur ou le client et à la réglementation en vigueur.

Assistant(e) qualité

Il/elle participe aux missions quotidiennes du service qualité. Il/elle participe à la gestion administrative du système qualité du site et contribue aux actions d'amélioration. Il/elle prépare et participe aux réunions qualité et rédige les comptes rendus. Il/elle assure le suivi et l'actualisation des supports qualité.

Techniciens et maîtrises

Famille commercialisation

Acheteur(se)

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et d'objectifs spécifiques préalablement définis, Il/elle assure la conduite des achats de produits agricoles et la négociation fournisseurs.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Vendeur(se)

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et d'objectifs spécifiques préalablement définis, Il/elle commercialise les fruits et/ou légumes disponibles auprès d'un portefeuille de clients ou de prospects, généralement par téléphone.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Acheteur(se)/vendeur(se)

Il/elle achète des produits agricoles et commercialise les produits de l'entreprise auprès des clients et des prospects.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Famille préparation des produits. - Logistique

Chef d'équipe

Il/elle anime une équipe et organise le déroulement des opérations de préparation et de conditionnement de fruits et/ou légumes sur plusieurs chaînes ou lignes, affecte la ressource nécessaire en fonction des besoins des différentes chaînes ou lignes et vérifie les résultats du conditionnement en tenant compte des contraintes QHSE et des spécifications produits et clients.

Conducteur(trice) de lignes automatisées

Il/elle pilote la production sur une ligne automatisée, affecte la ressource nécessaire en fonction des besoins de la ligne et vérifie les résultats du conditionnement en tenant compte des contraintes QHSE et des spécifications produits et clients.

Conducteur(trice) d'installations frigorifiques

Il/elle est en charge de la surveillance et du contrôle des températures, du réglage et de l'entretien courant des installations frigorifiques, ainsi que de la surveillance des marchandises entreposées dans les chambres froides.

Contremaître

Il/elle anime et coordonne les équipes de préparation et de conditionnement de fruits et/ou légumes.

Famille service administratif/services généraux

Technicien(ne) de maintenance

Il/elle réalise des opérations de contrôle, d'entretien et de réparation des installations techniques et en assure la fiabilité et le maintien de la performance.

Comptable

Il/elle enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières de la structure pour permettre l'établissement des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, selon les obligations légales. Il/elle contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.

Il/elle peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel.

Attaché(e) de direction

Il/elle aide le directeur d'un service ou le chef d'entreprise en le déchargeant de toutes les tâches administratives. Il/elle gère l'agenda et joue un rôle d'interface auprès des divers interlocuteurs du service.

Famille QHSE

Technicien(ne) qualité

Il/elle recueille et exploite les informations terrains et met en œuvre les actions adéquates dans le domaine de la qualité en cohérence avec la politique qualité.

Il/elle met en place le processus de mise aux normes ou certification dans l'entreprise et contrôle sa mise en œuvre.

Technicien(ne) de culture

Acteur de terrain, il/elle conseille la production sur les différents aspects techniques qui s'y rattachent. (variétés, mode de culture, date de plantation...)

Il/elle sert d'interface entre la production et la démarche qualité de l'entreprise et sa politique commerciale en s'assurant du respect des cahiers des charges par les producteurs.

Cadres

Famille préparation des produits - Logistique

Chef d'entrepôt

Responsable de la préparation des produits au sein de la station de conditionnement ou de l'entrepôt de fruits et légumes.

Assure la coordination régulière avec différents services de l'entreprise (service commercial, logistique, etc.).

Il/elle peut être chargé(e) de la gestion de l'ensemble des équipes situées dans la station de conditionnement ou de l'entrepôt, y compris les équipes logistiques.

Famille commercialisation

Cadre commercial

Il/elle anime la politique commerciale de l'entreprise.

Il/elle supervise et pilote l'activité de l'équipe commerciale et participe à la commercialisation et/ou aux achats de fruits et légumes.

Il/elle peut être amené(e) à traiter les litiges clients.

Directeur commercial

Il/elle élabore la politique et l'organisation commerciale de l'entreprise en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise, définit les orientations stratégiques, les objectifs et les moyens nécessaires et pilote la mise en œuvre des activités de commercialisation.

En vigueur étendu

Annexe III

Grille de classification des emplois repères

Catégorie	Niv.	Éch.	Commercialisation	Préparation des produits logistique	QHSE	Service administratif Services généraux
Ouvrier/employé	I	1		Manutentionnaire Emballeur(se)/conditionneur(se)		
		1 bis		Emballeur(se)/manutentionnaire		
	II			Cariste Préparateur(trice) de commande		Employé(e) administratif
	III			Magasinier/réceptionnaire Conducteur(trice) ramasseur(se)	Agent qualité Agré(eur(euse))	Agent de maintenance Agent comptable
	IV			Coordinateur(trice) de chaîne		Secrétaire
	V				Assistant(e) qualité	
Technicien/AM	I		Acheteur(euse) Vendeur(euse) Acheteur(euse)/vendeur(euse)	Conducteur(trice) de lignes automatisées Chef d'équipe Conducteur(trice) d'installations frigorifiques	Technicien(ne) culture Technicien(ne) qualité	Technicien(ne) de maintenance Comptable Attaché(e) de direction
	II			Contremaître		
Cadre	I		Cadre commercial	Chef d'entrepôt		
	II		Directeur (trice) commercial(e)			

Accord du 21 septembre 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL,
Organisations de salariés	ANEEFEL, FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

L'article L. 2232-9 nouveau du code du travail issu de l'article 24-II de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit que chaque branche professionnelle mette en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux de la branche de l'expédition exportation en fruits et légumes profitent de cette évolution législative pour négocier et conclure le présent accord, afin de créer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et d'y intégrer la commission de conciliation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue dans ses missions et son fonctionnement aux commissions paritaires d'interprétation et de conciliation préexistantes dans la branche telles que prévues aux articles 5 et 6 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes.

Ainsi, le présent accord annule et remplace lesdits articles 5 et 6.

Le montant de prise en charge des frais annexes d'hébergement et de nourriture engagés lors des réunions CPPNI prévu à l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est revalorisé par le présent accord.

Ainsi le présent accord modifie l'alinéa 4 dudit article 7.

Les accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical n'étant plus validés par la branche du fait de la loi travail, les dispositions de l'accord du 6 mai 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprises dépourvues de délégué syndical dans la convention collective nationale de l'expédition exportation de fruits et légumes sont également annulées et remplacées par le présent accord.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'accord de branche du 18 avril 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2007 reste d'application.

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit en vue des négociations collectives au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations ;
- 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 mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au 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, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées (1) ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Composition de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

La CPPNI est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la branche.

Elle se compose de la façon suivante :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants

désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;

- un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

En cas d'absence d'une des organisations faisant partie de la commission, cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège dans la limite d'un pouvoir par organisation ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président, en alternance.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;

- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'ANEEFEL.

(le titulaire et son suppléant)

(1)

(1) Termes supprimés en séance préalablement à la signature.

Fonctionnement de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

La CPPNI se réunit, sur convocation, autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins quatre fois par année civile en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Dans ce cadre, la CPPNI établit chaque année son calendrier de négociations en début d'année, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collèges.

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Les changements dans les désignations des membres participant aux réunions de la CPPNI sont adressés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant la tenue de la réunion.

La convocation aux réunions CPPNI contient l'ordre du jour et est adressée au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion. Les documents utiles à la négociation sont envoyés dans un délai de 8 jours avant la date de la réunion.

La validité d'un accord ou convention de branche est subordonnée aux règles de majorité fixées par l'article L. 2232-6 du code du travail qui sont les suivantes :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;

- et l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Dispositions spécifiques aux salariés d'entreprises participant aux négociations ainsi qu'aux réunions des commissions paritaires de branche

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Statut protecteur des salariés membres des commissions paritaires de branche

Au titre des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail, les salariés membres des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux à condition que :

- la désignation de ces salariés, ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;

- et que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;

- à moins que dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (aux) commissions susvisées.

4.2. Modalités d'exercice du droit de s'absenter et rémunération

Au titre de l'article L. 2232-8 du code du travail et de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes, il est rappelé que l'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires sur présentation des convocations en respectant un préavis minimum de 4 jours, sauf cas d'urgence soumis à l'appréciation des parties signataires de la présente convention.

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

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Au titre de l'article L. 2232-8 alinéa 2 du code du travail, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes des salariés d'entreprise participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée de participation du salarié.

4.3. Temps de préparation aux négociations paritaires de branche

Afin que les négociateurs salariés d'entreprise de la branche puissent exercer aux mieux leurs missions, il est convenu qu'ils bénéficient de la prise en charge financière par l'ANEEFEL de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués dans les conditions suivantes :

- prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 € la demi-journée ;

- 4 demi-journées par an au maximum (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;
- limité à deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérés comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

La prise en charge par l'ANEEFEL de ces heures de préparations se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise.

4.4. Indemnisation des frais pour participer aux réunions de la CPPNI

Les modalités d'indemnisation des frais des représentants syndicaux du collège salarié pour participer aux réunions de la CPPNI sont fixées à l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation en fruits et légumes du 17 décembre 1985.

Le montant des frais d'hébergement et de nourriture engagés lors des réunions CPPNI prévu à l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est revalorisé par le présent accord.

Ainsi la dotation forfaitaire correspondant à l'engagement des frais des représentants syndicaux initialement d'un montant de 1 500 F est fixée à 250 € par réunion et par organisation syndicale représentative.

La CPPNI dans sa mission de négociation

Article 5

En vigueur étendu

L'article L. 2253-1 nouveau du code du travail issu de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 précise que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés.

5.1. Les thèmes de négociation dans le cadre de la CPPNI

L'article L. 2253-1 du code du travail fixe treize thèmes relevant impérativement de la négociation de branche :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalences (code du travail, article L. 3121-14), période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (code du travail, article L. 3121-44,1), nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit (code du travail, article L. 3122-16), durée minimale du travail à temps partiel (code du travail, article L. 3123-19), taux de majoration des heures complémentaires (code du travail, article L. 3123-21), augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel (code du travail, article L. 3123-22) ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaire (CTT) : durée totale du contrat (code du travail, article L. 1242-8, code du travail, article L. 1251-12), nombre maximal de renouvellements (code du travail, article L. 1243-13, code du travail, article L. 1251-35), délai de carence en cas de succession de contrats (code du travail, article L. 1244-3, code du travail, article L. 1251-36) ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle (code du travail, article L. 1251-7,1° et 2°) ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier, en particulier les conditions de recours (code du travail, article L. 1223-8) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (code du travail, article L. 1221-21) ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté (code du travail, article L. 1254-2), ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire (code du travail, article L. 1254-9).

Les conventions ou accords de branche sur ces thèmes prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'article L. 2241-19 du code du travail prévoit également l'obligation de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

S'agissant des thèmes de négociation périodiques obligatoires prévus à l'article L. 2241-1 du code du travail, la CPPNI se réunit selon les périodicités légales suivantes :

- négociation annuelle : sur les salaires et la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- négociation triennale : sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, les conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travailleurs handicapés ;
- négociation quinquennale : sur les classifications et l'épargne salariale.

Par ailleurs, la CPPNI peut au titre de l'article L. 2232-10-1 nouveau du code du travail, négocier des accords de branche soumis à extension portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

Au titre de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour pouvoir être étendus les accords de branche doivent comporter, le cas échéant sous forme d'accords types indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche ou à défaut mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations.

En outre, sous réserve de prévoir une clause de verrouillage en ce sens, l'article L. 2253-2 du code du travail liste de manière limitative des thèmes sur lesquels l'accord de branche peut toujours interdire aux accords d'entreprise conclus postérieurement de comporter des stipulations différentes. Les thèmes sont les suivants (1) :

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

Les clauses de verrouillage déjà existantes à la date du 23 septembre 2017 qui portent sur l'un de ces 4 thèmes continuent de produire effet si et seulement si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de l'accord d'entreprise. Dans le cas contraire, elles cesseront de s'appliquer à cette date et l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche.

Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

La CPPNI dans sa mission d'interprétation

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Missions

La CPPNI dans le cadre de ses attributions de la commission d'interprétation a pour rôle de statuer sur les difficultés d'interprétation des dispositions conventionnelles de branche qui se posent aux entreprises.

Elle peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

6.2. Sollicitation et délibération

Au titre de la 1^{re} mission susvisée à l'alinéa 1 de l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI est saisie par l'une des organisations syndicales patronales ou de salariés représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI dans un délai de 2 mois au plus tard.

Au titre de la 2^e mission à l'alinéa 2 de l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI est sollicitée dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission peut faire appel à des experts pour éclairer ses travaux.

La CPPNI peut par procès-verbal :

- soit émettre un avis à la majorité des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande, selon les règles de majorité et de représentativité des syndicats salariés prévues à l'article 3 du présent accord. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche (1) ;

- soit, à défaut de majorité représentative, un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

6.3. Composition

La CPPNI dans sa mission d'interprétation se compose selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

(1) Tired étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

La CPPNI dans sa mission de conciliation

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Mission

La CPPNI dans sa mission de conciliation prévue à l'article L. 2261-22 du code du travail a pour rôle de rechercher amiablement une solution aux conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés qui mettent en cause l'application de dispositions conventionnelles de branche et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

7.2. Sollicitation et proposition de conciliation

La commission se réunit dans un délai de 2 mois suite à la réception de la demande de saisine par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes au litige collectif.

La commission peut faire appel à des experts pour éclairer ses travaux.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si l'une ou l'autre des parties refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation.

7.3. Composition

La CPPNI dans sa mission de conciliation se compose selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

Les représentants du collège « salarié » ou « employeur » siégeant à la commission de conciliation ne peuvent être partie au litige à examiner dans le cadre de cette commission, que ce soit directement ou indirectement.

Mission d'observatoire paritaire de la négociation collective

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Modalités de transmission des accords d'entreprise

Pour l'établissement du rapport annuel d'activité susvisé à l'article 1^{er} du présent accord, les entreprises ont l'obligation de transmettre à la CPPNI de leur branche professionnelle, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps. (1)

Les entreprises transmettent les conventions ou accords à l'observatoire paritaire de la CPPNI et informent les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Ces conventions et accords sont transmis dans un délai de 2 mois suivant leur signature à l'adresse mail suivante : info @ aneefel. com après suppression par l'entreprise des noms et prénoms des négociateurs et des signataires conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

8.2. Établissement d'un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise

Un bilan de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI.

8.3. Composition de l'observatoire paritaire

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Champ d'application

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition exportations de fruits et légumes du 17 décembre 1985, tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Notification, publicité, dépôt et extension

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dénonciation, révision

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Avenant n° 1 du 21 septembre 2018 à l'accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFTD,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux créent une nouvelle disposition à l'article 3.1 de l'accord sur la classification des emplois du 25 avril 2016.

Ainsi, dans l'article 3.1, passage d'un niveau à un autre, il est rajouté un alinéa 2 :

« Il est prévu toutefois le passage automatique des salariés du niveau I au I bis au bout de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. »

Cet avenant est adressé aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 15 février 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFTD ; FNAF CGT,

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu la déclaration d'intention des partenaires sociaux du 28 décembre 2018,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche désignent l'OPCO OCAPAT comme opérateur de compétences de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes, à travers la section du commerce agricole figurant dans l'accord constitutif de l'OPCO 1.

La branche rappelle l'importance de rester acteur dans le développement de la formation professionnelle et s'engage à poursuivre avec la même énergie, professionnalisme et exigence, les différentes actions en matière de formation professionnelle menées depuis ces dernières années pour les salariés et les entreprises de la branche.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 17 décembre 1985, étendue le 24 avril 1986 et modifié et complété par l'avenant n° 3 du 7 février 1995.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Sécurisation juridique

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes.

Révision et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au 15 février 2019.

Dépôt et demande d'extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas

fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Avenant du 17 mai 2019 à l'accord du 7 juin 2001 relatif aux congés payés supplémentaires d'ancienneté et à la modification de l'article 36 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

En vigueur non étendu

La convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 prévoit en son article 36 des congés payés supplémentaires d'ancienneté.

Cet article 36 a été modifié par l'article 4 ter de l'accord de branche du 7 juin 2001 sur la durée et l'aménagement du temps de travail étendu par arrêté du 6 décembre 2002.

Les partenaires sociaux conviennent d'annuler l'article 4 ter de l'accord de branche du 7 juin 2001 sur la durée et l'aménagement du temps de travail étendu par arrêté du 6 décembre 2002, Journal officiel 17 décembre, et de modifier l'article 36 de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 comme suit :

« Article 36

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

- 1 jour supplémentaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours supplémentaires après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 jours supplémentaires après 25 ans d'ancienneté ;
- 6 jours supplémentaires après 30 ans d'ancienneté.

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne-temps ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) il sera possible au même titre que la 5e semaine d'utiliser des congés payés supplémentaires pour ancienneté non pris pour alimenter un compte épargne-temps (CET) au titre de l'article L. 3151-2 du code du travail ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) au titre de l'article L. 3334-8 du code du travail.

Les congés payés d'ancienneté non pris au même titre que la 5e semaine, pourront également avec l'accord de l'employeur être donné à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le don de jours de repos pourra également bénéficier au salarié qui est proche aidant au titre de l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Les congés payés d'ancienneté non pris au même titre que la 5e semaine, pourront, en outre, être capitalisés en vue d'un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise au titre de l'article L. 3142-120 du code du travail. »

Il est précisé que ce nouvel article 36 susvisé est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 fixé à l'article 1er, ce qui inclut les entreprises de la 4e gamme.

Avenant n° 4 du 9 janvier 2006 relatif aux salaires « Légumes frais prêts à l'emploi »

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi : - Les Crudettes ; - Florette ; - Bonduelle frais ; - Geest France (Crudi, SBLP, 5e Saison) ; - Sodicro ; - Rosée des champs ; - Vitacroc ; - 4 G,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFTC ; La FGTA-FO,

salaires (1)

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 " Légumes frais prêts à l'emploi " de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Article 2

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2006.

Article 3

Dépôt

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

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 janvier 2006.

ANNEXE : Grille des salaires au 1er janvier 2006

Légumes frais prêts à l'emploi

NIVEAU	ECHELON	GRILLE 35 HEURES
I	1	1 218,10
	2	1 221,65
	3	1 225,32

II	1	1 231,45
	2	1 237,60
	3	1 243,79
III	1	1 253,12
	2	1 262,52
	3	1 271,99
IV	1	1 284,71
	2	1 297,55
	3	1 310,53
V	1	1 360
	2	1 387
	3	1 415
VI	1	1 456
	2	1 544
	3	1 637
VII	1	1 669
	2	1 787
	3	1 912
VIII	1	1 974
	2	2 132
	3	2 302
IX	1	2 458
	2	2 681
X	1	2 959
	2	3 600
IX	1	4 233
	2	4 876

(1) Dispositions étendues, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 20 juillet 2006, art. 1er).

Avenant n° 10 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Salaires

En vigueur étendu

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 9 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Les partenaires sociaux s'engagent de rouvrir les discussions sur la grille des salaires conventionnels dans le cadre de la révision des classifications en cours.

Fait à Paris, le 13 décembre 2006.

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Application au 1er janvier 2007

COEFFICIENT	EUROS	EMPLOI CORRESPONDANT dans la convention collective
100	1 254,28	Manutentionnaire
		Emballeur/conditionneur
		Agent de nettoyage
105	1 257,92	
110	1 267,93	Employé de bureau
		Aide-comptable 1er échelon
		Emballeur/manutentionnaire
		Cariste 1er échelon
115	1 268,63	
120	1 273,50	
125	1 278,05	Cariste 2e échelon
		Magasinier fournitures
130	1 294,60	
135	1 311,16	Conducteur/ramasseur
		Magasinier produits
140	1 327,71	
145	1 344,26	
150	1 360,82	Secrétaire
155	1 377,37	Chef de chaîne

160	1 393,93	Peseur
		Agent de maintenance
		Aide-comptable 2e échelon
		Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 427,04	
180	1 460,15	
190	1 493,26	
200	1 526,37	Acheteur
		Vendeur
		Acheteur/vendeur
		Mécanicien auto
		Conducteur frigo
		Chef d'équipe
210	1 559,47	Comptable I
220	1 592,58	
230	1 625,69	
240	1 658,80	
250	1 691,91	Conducteur grand routier
		Contremaitre
275	1 774,68	Attaché de direction
300	1 859,12	
325	1 943,62	
350	2 028,12	
375	2 112,63	
400	2 197,13	
425	2 281,63	
450	2 366,19	Chef d'entrepot
		Cadre commercial
		Comptable II

Avenant n° 5 du 13 février 2008 à l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi »

»

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi,
Organisations de salariés	La CGT-FO,

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Clause de révision

Article 2

En vigueur non étendu

Pour le cas où l'évolution du SMIC de 2008 serait supérieure à 2 %, pourcentage de revalorisation négocié de la grille au 1er janvier 2009, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dès le mois de septembre 2008 afin de procéder au réexamen des niveaux de classification concernés.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er février 2008.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

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

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE

Grille des salaires au 1er février 2008

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL au 01/02/2008	ANNUEL au 01/02/2008	MENSUEL au 01/01/2009	ANNUEL au 01/01/2009
I	1	1 281,00		1 306,00	
	2	1 284,00		1 309,00	
	3	1 286,00		1 311,00	

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL au 01/02/2008	ANNUEL au 01/02/2008	MENSUEL au 01/01/2009	ANNUEL au 01/01/2009
II	1	1 290,00		1 315,00	
	2	1 300,00		1 326,00	
	3	1 305,00		1 331,00	
III	1	1 315,00		1 341,00	
	2	1 325,00		1 351,00	
	3	1 335,00		1 361,00	
IV	1	1 350,00		1 377,00	
	2	1 365,00		1 392,00	
	3	1 370,00		1 397,00	
V	1	1 415,00		1 443,00	
	2	1 440,00		1 468,00	
	3	1 470,00		1 499,00	
VI	1	1 510,00		1 540,00	
	2	1 600,00		1 632,00	
	3	1 695,00		1 728,00	
VII	1	1 730,00		1 764,00	
	2	1 840,00		1 876,00	
	3	1 965,00		2 004,00	
VIII	1		26 325,00		26 851,00
	2		28 288,00		28 853,00
	3		30 485,00		31 094,00
IX	1		32 500,00		33 150,00
	2		35 490,00		36 199,00
X	1		39 130,00		39 912,00
	2		47 840,00		48 796,00
XI	1		56 095,00		57 216,00
	2		65 000,00		66 300,00

Du niveau I, échelon 1, au niveau VII, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII, échelon 1, au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification dans l'année.

Avenant n° 11 du 16 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agro alimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

Il a été convenu d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 10 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Les partenaires sociaux conviennent de rouvrir les discussions sur cette grille des salaires à la suite de la fixation d'un nouveau SMIC en juillet.

Annexe

En vigueur étendu

Grille conventionnelle pour l'horaire légal de 35 heures
Application au 1er mai 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE BRUT
100	Manutentionnaire Emballeur-conditionneur Agent de nettoyage	1 308,91
105		1 312,52
110	Employée de bureau Aide-comptable 1er échelon Emballeur-manutentionnaire Cariste 1er échelon	1 322,53
115		1 323,23
120		1 328,10
125	Cariste 2e échelon Magasinier fournitures	1 332,65
130		1 349,20
135	Conducteur-ramasseur Magasinier produits	1 357,05

140		1 374,18
145		1 391,31
150	Secrétaire	1 408,45
155	Chef de chaîne	1 425,58
160	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2e échelon Chauffeur longue distance occasionnelle	1 442,72
170		1 476,99
180		1 511,26
190		1 545,52
200	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe	1 579,79
210	Comptable I	1 614,05
220		1 648,32
230		1 682,59
240		1 716,86
250	Conducteur grand routier Contremaître	1 742,67
275	Attaché de direction	1 827,92
300		1 914,89
325		2 001,93
350		2 088,96
375		2 176,01
400		2 263,04
425		2 350,08
450	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II	2437,18

Avenant n° 12 du 17 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL).
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

Il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 11 figurant en annexe de la Convention Collective Nationale du 17 décembre 1985.

Fait à Paris, le 17 octobre 2008

Annexe

En vigueur étendu

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine)
au 1er octobre 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
100	1 321,05	Manutentionnaire Emballeur-conditionneur Agent de nettoyage
105	1 324,33	
110	1 326,50	Employé de bureau Aide-comptable 1er échelon Emballeur-manutentionnaire Cariste 1er échelon
115	1 327,20	
120	1 328,10	
125	1 332,65	Cariste 2e échelon Magasinier fournitures
130	1 349,20	
135	1 357,05	Conducteur-ramasseur Magasinier produits
140	1 374,18	
145	1 391,31	
150	1 408,45	Secrétaire
155	1 425,58	Chef de chaîne

160	1 442,72	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2e échelon Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 476,99	
180	1 511,26	
190	1 545,52	
200	1 579,79	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe
210	1 614,05	Comptable I
220	1 648,32	
230	1 682,59	
240	1 716,86	
250	1 742,67	Conducteur grand routier Contremaître
275	1 827,92	Attaché de direction
300	1 914,89	
325	2 001,93	
350	2 088,96	
375	2 176,01	
400	2 263,04	
425	2 350,08	
450	2 449,00	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II

Avenant « Salaires » n° 13 du 16 octobre 2009

Signataires	
Organisations patronales	L'association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) CGT-FO ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 12 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Annexe

En vigueur étendu

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine)
au 1er octobre 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
100	1 337,72	Manutentionnaire Emballeur-conditionneur Agent de nettoyage
105	1 340,88	
110	1 343,08	Employé de bureau Aide-comptable 1er échelon Emballeur-manutentionnaire Cariste 1er échelon
115	1 343,79	
120	1 344,04	
125	1 347,98	Cariste 2e échelon Magasinier fournitures
130	1 355,95	
135	1 363,84	Conducteur-ramasseur Magasinier produits
140	1 381,05	
145	1 398,27	
150	1 415,49	Secrétaire
155	1 432,71	Chef de chaîne
160	1 449,93	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2e échelon Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 484,37	
180	1 518,82	

190	1 553,25	
200	1 587,69	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe
210	1 622,12	Comptable I
220	1 656,56	
230	1 691,00	
240	1 725,44	
250	1 751,38	Conducteur grand routier Contremaître
275	1 837,06	Attaché de direction
300	1 924,46	
325	2 011,94	
350	2 099,40	
375	2 186,89	
400	2 274,36	
425	2 361,83	
450	2 467,64	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II

Avenant n° 14 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	L'ANEEFEL,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CFTC CSFV ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 13 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Annexe

En vigueur étendu

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine) au 1er janvier 2011

(En euros.)

Coefficient	Salaire brut	Emploi
100	1 365,27	Manutentionnaire Emballer-conditionneur Agent de nettoyage
105	1 371	
110	1 373	Employée de bureau Aide-comptable 1er échelon Emballer-manutentionnaire Cariste 1er échelon
115	1 374	
120	1 375	
125	1 378	Cariste 2e échelon Magasinier fournitures
130	1 386	
135	1 394	Conducteur-ramasseur Magasinier produits
140	1 412	
145	1 430	
150	1 447	Secrétaire
155	1 465	Chef de chaîne
160	1482	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2e échelon Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 518	
180	1 553	
190	1 588	
200	1 623	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe
210	1 658	Comptable I
220	1 694	

230	1 729	
240	1 764	
250	1 790	Conducteur grand routier Contremaître
275	1 878	Attaché de direction
300	1 967	
325	2 057	
350	2 146	
375	2 236	
400	2 325	
425	2 414	
450	2 522	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II

Avenant n° 7 du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le SFPAE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC,

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Clause de révision

Article 2

En vigueur non étendu

Pour le cas où le Smic au cours de l'année 2011 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois, afin de prendre en compte la dite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er mai 2011.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur non étendu

Grille des minima conventionnels

4e Gamme Légumes frais prêts à l'emploi

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire mensuel au 1er mai 2011	Salaire annuel au 1er mai 2011
I	1	1 368	
	2	1 369	
	3	1 371	
II	1	1 376	
	2	1 387	
	3	1 392	
III	1	1 402	
	2	1 413	
	3	1 423	
IV	1	1 440	
	2	1 455	
	3	1 460	
V	1	1 508	
	2	1 534	
	3	1 566	

Niveau	Échelon	Salaire mensuel au 1er mai 2011	Salaire annuel au 1er mai 2011
VI	1		21 132
	2		22 389
	3		23 714
VII	1		24 201
	2		25 742
	3		27 500
VIII	1		28 344
	2		30 217
	3		32 564
IX	1		34 717
	2		37 910
X	1		40 836
	2		49 783
XI	1		58 046
	2		67 193

Du niveau I, échelon 1 au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1 au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification dans l'année.

Avenant n° 8 du 2 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SFPAE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFTC ; La FGTA FO,

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Clause de révision

Article 2

En vigueur non étendu

Pour le cas où le Smic au cours de l'année 2012 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois afin de prendre en compte ladite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur non étendu

Grille des minima conventionnels au 1er janvier 2012

4e Gamme

Légumes frais prêts à l'emploi

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire mensuel	Salaire annuel
I	1	1 401,37	
	2	1 403	
	3	1 405	

Niveau	Échelon	Salaire mensuel	Salaire annuel
II	1	1 410	
	2	1 421	
	3	1 426	
III	1	1 436	
	2	1 447	
	3	1 458	
IV	1	1 475	
	2	1 491	
	3	1 496	
V	1	1 545	
	2	1 571	
	3	1 604	
VI	1		21 648
	2		22 935
	3		24 293
VII	1		24 792
	2		26 341
	3		28 171
VIII	1		29 036
	2		30 954
	3		33 359
IX	1		35 564
	2		38 835
X	1		41 832
	2		50 998
XI	1		59 462
	2		68 833

Du niveau I, échelon 1, au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1, au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification dans l'année.

Avenant n° 15 du 14 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'ANEEFEL,
Organisations de salariés	La FGTA FO,

En vigueur étendu

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 14 figurant en annexe de la Convention Collective Nationale du 17 décembre 1985.

Annexe

En vigueur étendu

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine) applicable au 1er janvier 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaire brut	Emploi
100	1 398,37	Manutentionnaire, emballeur-conditionneur, agent de nettoyage
105	1 405,00	
110	1 407,00	Employée de bureau, aide-comptable 1er échelon, emballeur-manutentionnaire, cariste 1er échelon
115	1 410,00	
120	1 412,00	
125	1 415,00	Cariste 2e échelon, magasinier fournitures
130	1 419,00	
135	1 423,00	Conducteur-ramasseur, magasinier produits
140	1 439,00	
145	1 455,00	
150	1 473,00	Secrétaire
155	1 491,00	Chef de chaîne
160	1 509,00	Peseur, agent de maintenance, aide-comptable 2e échelon, chauffeur longue distance occasionnel
170	1 543,00	
180	1 580,00	
190	1 615,00	
200	1 652,00	Acheteur, vendeur, acheteur-vendeur, mécanicien auto, conducteur frigo, chef d'équipe

210	1 688,00	Comptable I
220	1 725,00	
230	1 760,00	
240	1 796,00	
250	1 822,00	Conducteur grand routier, contremaître
275	1 912,00	Attaché de direction
300	2 002,00	
325	2 094,00	
350	2 184,00	
375	2 275,00	
400	2 365,00	
425	2 456,00	
450	2 584,00	Chef d'entrepôt, cadre commercial, comptable II

Avenant n° 16 du 11 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'ANEEFEL,
Organisations de salariés	La FGTA FO,

En vigueur étendu

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 15 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Annexe

En vigueur étendu

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine)

Application au 1er octobre 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaires brut	Emploi
100	1 425,67	Manutentionnaire, emballeur-conditionneur, agent de nettoyage
105	1 429,00	
110	1 432,00	Employée de bureau, aide-comptable 1er échelon, emballeur-manutentionnaire, cariste 1er échelon
115	1 434,00	
120	1 436,00	
125	1 438,00	Cariste 2e échelon, magasinier fournitures
130	1 440,00	
135	1 442,00	Conducteur-ramasseur, magasinier produits
140	1 445,00	
145	1 460,00	
150	1 473,00	Secrétaire
155	1 491,00	Chef de chaîne
160	1 509,00	Peseur, agent de maintenance, aide-comptable 2e échelon, chauffeur longue distance occasionnel
170	1 543,00	
180	1 580,00	
190	1 615,00	
200	1 652,00	Acheteur, vendeur, acheteur-vendeur mécanicien auto, conducteur frigo, chef d'équipe
210	1 688,00	Comptable I
220	1 725,00	
230	1 760,00	
240	1 796,00	
250	1 822,00	Conducteur grand routier, contremaître
275	1 912,00	Attaché de direction
300	2 002,00	
325	2 094,00	
350	2 184,00	
375	2 275,00	
400	2 365,00	
425	2 456,00	
450	2 584,00	Chef d'entrepôt, cadre commercial, comptable II

Avenant n° 9 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SFPPE,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FAA CFTC,

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

Clause de révision

Article 2

En vigueur non étendu

Pour le cas où le Smic au cours de l'année 2013 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois, afin de prendre en compte ladite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2013.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur non étendu

Grille des minima conventionnels au 1er janvier 2013

4e gamme « Légumes frais prêts à l'emploi »

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire mensuel	Salaire annuel
I	1	1 433	
	2	1 435	
	3	1 437	
II	1	1 439	
	2	1 441	
	3	1 444	
III	1	1 450	
	2	1 456	
	3	1 462	
IV	1	1 479	
	2	1 495	
	3	1 505	
V	1	1 549	
	2	1 575	
	3	1 613	
VI	1		21 929
	2		23 233
	3		24 609
VII	1		25 114
	2		26 683
	3		28 537
VIII	1		29 413
	2		31 356
	3		33 793
IX	1		36 169
	2		39 340
X	1		42 376
	2		51 661
XI	1		59 462
	2		68 833

Du niveau I, échelon 1, au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1, au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification dans l'année.

Signataires	
Organisations patronales	L'ANEEFEL,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 16 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels au 1er janvier 2013

(Base : 35 heures par semaine)

(En euros.)

Coefficient	Salaires brut	Emploi
100	1 430,25	Manutentionnaire, emballeur-conditionneur, agent de nettoyage
105	1 433,00	
110	1 438,00	Employée de bureau, aide-comptable 1er échelon, emballeur-manutentionnaire, cariste 1er échelon
115	1 441,00	
120	1 443,00	
125	1 445,00	Cariste 2e échelon, magasinier fournitures
130	1 447,00	
135	1 452,00	Conducteur-ramasseur, magasinier produits
140	1 454,00	
145	1 469,00	
150	1 482,00	Secrétaire
155	1 500,00	Chef de chaîne
160	1 520,00	Peseur, agent de maintenance, aide-comptable 2e échelon, chauffeur longue distance occasionnel
170	1 555,00	
180	1 592,00	
190	1 627,00	
200	1 672,00	Acheteur, vendeur, acheteur-vendeur, mécanicien auto, conducteur frigo, chef d'équipe
210	1 709,00	Comptable I
220	1 745,00	
230	1 781,00	
240	1 817,00	
250	1 844,00	Conducteur grand routier, contremaître
275	1 935,00	Attaché de direction
300	2 025,00	
325	2 117,00	
350	2 207,00	
375	2 298,00	
400	2 389,00	
425	2 482,00	
450	2 630,00	Chef d'entrepôt, cadre commercial, comptable II

Avenant n° 18 du 14 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'ANEEFEL,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FS CFTD,

En vigueur étendu

Il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 17 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels au 1er mars 2014

(Base 35 heures par semaine)

(En euros.)

Coefficient	Salaires brut	Emploi
100	1 445,38	Manutentionnaire, emballeur-conditionneur, agent de nettoyage
105	1 449,00	
110	1 456,00	Employé de bureau, aide-comptable 1er échelon, emballeur-manutentionnaire, cariste 1er échelon
115	1 459,00	

120	1 461,00	
125	1 463,00	Cariste 2e échelon, magasinier fournitures
130	1 465,00	
135	1 470,00	Conducteur-ramasseur, magasinier produits
140	1 472,00	
145	1 487,00	
150	1 505,00	Secrétaire
155	1 523,00	Chef de chaîne
160	1 543,00	Peseur, agent de maintenance, aide-comptable 2e échelon, chauffeur longue distance occasionnel
170	1 579,00	
180	1 616,00	
190	1 652,00	
200	1 706,00	Acheteur, vendeur, acheteur-vendeur, mécanicien auto, conducteur frigo, chef d'équipe
210	1 744,00	Comptable I
220	1 780,00	
230	1 817,00	
240	1 854,00	
250	1 881,00	Conducteur grand routier, contremaître
275	1 974,00	Attaché de direction
300	2 066,00	
325	2 160,00	
350	2 252,00	
375	2 344,00	
400	2 437,00	
425	2 532,00	
450	2 683,00	Chef d'entrepôt, cadre commercial, comptable II

Avenant n° 19 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'ANEEFEL,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Une nouvelle grille des salaires sera proposée dans le cadre de la révision des classifications, et ce avant la fin du premier semestre 2015.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur objectif de prise en compte de l'égalité professionnelle hommes-femmes, pour laquelle un examen des indicateurs sera réalisé au second semestre 2015 afin d'envisager la mise en place de mesures.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des minima conventionnels au 1er mars 2015

(Base 35 heures par semaine)

(En euros.)

Coefficient	Salaires brut	Emploi
100	1 457,52	Manutentionnaire Emballeur-conditionneur Agent de nettoyage
105	1 463	
110	1 471	Employé(e) de bureau Aide-comptable 1er échelon Emballeur-manutentionnaire Cariste 1er échelon
115	1 474	
120	1 476	
125	1 478	Cariste 2e échelon Magasinier fournitures
130	1 480	
135	1 485	Conducteur-ramasseur Magasinier produits
140	1 487	
145	1 502	
150	1 520	Secrétaire
155	1 538	Chef de chaîne
160	1 558	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2e échelon Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 595	

180	1 632	
190	1 669	
200	1 723	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe
210	1 761	Comptable I
220	1 798	
230	1 835	
240	1 873	
250	1 900	Conducteur grand routier Contremaître
275	1 994	Attaché de direction
300	2 087	
325	2 182	
350	2 275	
375	2 367	
400	2 461	
425	2 557	
450	2 710	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II

Avenant n° 20 du 4 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Signataires	
Organisations patronales	L'ANEEFEL,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 19 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels au 1er mars 2016

(Base 35 heures par semaine)

(En euros.)

Coefficient	Salaire brut	Emploi
100	1 466,65	Manutentionnaire Emballeur-conditionneur Agent de nettoyage
105	1 472	
110	1 483	Employé(e) de bureau Aide-comptable 1er échelon Emballeur-manutentionnaire Cariste 1er échelon
115	1 485	
120	1 487	
125	1 490	Cariste 2e échelon Magasinier fournitures
130	1 492	
135	1 497	Conducteur-ramasseur Magasinier produits
140	1 499	
145	1 514	
150	1 532	Secrétaire
155	1 550	Chef de chaîne
160	1 570	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2e échelon Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 608	
180	1 645	
190	1 682	

200	1 737	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe
210	1 776	Comptable I
220	1 812	
230	1 850	
240	1 888	
250	1 916	Conducteur grand routier Contremaître
275	2 009	Attaché de direction
300	2 104	
325	2 200	
350	2 294	
375	2 386	
400	2 481	
425	2 578	
450	2 751	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II

Avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille des salaires conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC FS CFDT

En vigueur étendu

Il a été décidé, conformément à l'article 6 de l'accord de classification des emplois du 25 avril 2016 de la convention collective nationale, de la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels (avenant n° 21). Celle-ci est adressée au ministère du travail pour extension concomitamment à l'accord susmentionné et applicable dans les mêmes termes.

En vigueur étendu

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire mensuel
Ouvrier/employé	I	1 466,65
	I bis	1 483,00
	II	1 485,00
	III	1 497,00
	IV	1 550,00
Technicien/AM	V	1 570,00
	I	1 776,00
Cadre	II	1 916,00
	I	2 751,00
Cadre de direction	II	3 218,00

Avenant n° 22 du 17 mai 2019 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1er juin 2019

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL,
Organisations de salariés	FS CFDT,

En vigueur non étendu

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1er juin. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre le travail en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes avec l'ouverture de nouvelles négociations sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et la mixité de l'emploi en complément du travail réalisé par la CPNEFP sur la formation professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 23 du 13 décembre 2019 relatif à la grille des salaires conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	ANEEFEL,

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT,

En vigueur non étendu

L'avenant n° 22 à la grille des salaires conventionnels a été signé en date du 17 mai 2019 pour une grille applicable au 1er juin 2019, et adressé aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Cet avenant est adressé aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord national professionnel du 17 février 1993 portant création du fonds d'assurance formation (FAF). Etendu par arrêté du 27 mai 1993 JORF 30 mai 1993.

Signataires	
Organisations patronales	Aneefel, Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes ; UNCGFL, Union nationale des commerces de gros de fruits et légumes ; Fédépom, Fédération française des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.
Organisations de salariés	Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération des services CFDT ; Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ; Fédération agro-alimentaire CFE-CGC ; Fédération de l'alimentation CGT-FO.

Création d'un FAF professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé au plan national et pour une durée indéterminée un fonds d'assurance formation des travailleurs salariés des entreprises des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre.

Le siège social est à Rungis, 5, rue de la Corderie, 94 - Rungis.

Objet du FAF

Article 2

En vigueur étendu

Ce fonds d'assurance formation a pour objet de recevoir des entreprises visées au précédent article les fonds dus au titre de la formation continue, en vue de financer :

- les actions de formation de leurs salariés, en prenant en charge tout ou partie des frais selon les conditions définies légalement, les disponibilités du fonds, les décisions prises par son conseil de gestion ;
- les études et recherches intéressant la formation et l'emploi du secteur professionnel entrant dans le champ d'intervention du fonds ;
- l'information, la sensibilisation et le conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- les frais de gestion du fonds ;
- les indemnités attribuées pour perte de ressources aux membres du conseil de gestion du fonds.

Ressources du FAF

Article 3

En vigueur étendu

Les ressources du F.A.F. sont constituées par :

- a) Les subventions et contributions éventuelles de l'Etat et des régions.
- b) Les dons et subventions de toute provenance.
- c) Les contributions des entreprises entrant dans le champ d'application du F.A.F. et dues au titre de la formation continue, selon les principes de versement minimum prévus à l'article 4 ci-après.

Financement du FAF par les entreprises

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18-2-1994 art. 1, art. 2, BOCC 94-18 étendu par arrêté du 6-7-1994 JORF 19-7-1994.

Conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises visées à l'article 1er contribuent au financement du FAF. Leur participation minimale est fixée comme suit :

- a) Toutes entreprises de moins de dix salariés :
 - 0,15 % de leur masse salariale due au titre de leur participation au développement de la formation rendue obligatoire par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.
- b) Entreprises de dix salariés et plus entrant dans le champ d'application des conventions collectives d'Aneefel, de Fédépom ainsi que la convention collective du commerce de gros, branche fruits et légumes :
 - 50 % de l'obligation prévue à l'article L. 950-1 du code du travail de contribuer au financement de la formation professionnelle, après déduction des affectations spécifiques au congé individuel de formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Ce pourcentage sera porté à 80 % à partir du 1er janvier 1995 (année d'assujettissement 1994).

- c) Les entreprises de dix salariés et plus ayant réalisé par elles-mêmes durant l'année d'assujettissement des dépenses liées à des actions de formation telles que définies à l'article L. 900-2 du code du travail pourront les déduire de leur obligation de versement au F.A.F. dans la limite des montants excédant la part de taxe non affectée au financement du FAF.

Ainsi, les entreprises ayant consacré le minimum légal (fixé actuellement à 0,90 %), dans le cadre de l'obligation de participation des entreprises, au financement de la formation professionnelle continue seront donc exonérées de tout versement au FAF.

Mutualisation globale

Article 5

En vigueur étendu

Les contributions mentionnées au précédent article feront l'objet d'une mutualisation globale au sein du F.A.F.

Une procédure sera par ailleurs proposée aux employeurs non obligatoirement assujettis à un versement au F.A.F. ou aux employeurs assujettis désireux de contribuer au-delà du montant de leur obligation légale et/ou conventionnelle, qui permettra de procéder au versement d'une contribution financière volontaire

ou supplémentaire.

Membres du FAF

Article 6

En vigueur étendu

Le F.A.F. est constitué par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord.

Tout membre signataire peut démissionner à la fin de chaque année civile sous réserve, trois mois à l'avance, d'en informer par lettre recommandée le conseil de gestion.

Toute demande d'adhésion d'un nouveau membre devra être agréée par l'unanimité des membres signataires et consignée dans un avenant au présent accord. Cet avenant précisera la nouvelle composition du conseil de gestion, dans le respect du principe du paritarisme.

Administration du FAF

Article 7

En vigueur étendu

Le F.A.F. est paritairement administré par un conseil de gestion, organisé en deux collèges constitués de la manière suivante :

- collège ' salariés ' : un titulaire et un suppléant seront désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord ;

- collège ' employeurs ' : un nombre de titulaires et suppléants égal à ceux du collège ' salariés ' sera désigné par le collège ' employeurs '.

En cas de vacance de poste d'un des membres du conseil de gestion, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation d'employeurs ou de salariés l'ayant désigné.

Les décisions du conseil de gestion sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. A l'occasion de chaque décision, la délégation des employeurs et celle des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal. Les règles de validation des délibérations sont précisées au règlement intérieur, ainsi que la périodicité des réunions. Les fonctions des membres du conseil de gestion sont gratuites. Toutefois, les membres du conseil peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leur fonction.

Pouvoirs du conseil de gestion

Article 8

En vigueur étendu

Le conseil de gestion détermine la politique générale du F.A.F. pour l'ensemble de ses activités. Il définit les orientations en matière de formation, d'animation et de gestion administrative et financière.

Le conseil de gestion établit un règlement intérieur qui détermine les modalités de fonctionnement du F.A.F.

Chaque collège du conseil de gestion élit parmi ses membres ses représentants au bureau, notamment le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint, élus alternativement et pour moitié parmi les représentants des employeurs et des salariés.

Pour la première année de fonctionnement du F.A.F., la présidence sera obligatoirement dévolue à un représentant des employeurs, la vice-présidence à un représentant des salariés.

Le président représente le F.A.F. en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Gestion technique

Article 9

En vigueur étendu

La gestion technique administrative et financière du F.A.F. est confiée à un directeur chargé, sous la responsabilité du conseil de gestion, de mettre en oeuvre la politique générale du F.A.F. et d'en coordonner les activités.

Le directeur a autorité sur l'ensemble du personnel salarié du F.A.F. Un contrat de travail précise les caractéristiques de sa fonction.

Comptabilité

Article 10

En vigueur étendu

La comptabilité du F.A.F. est tenue conformément au plan comptable applicable au fonds d'assurance formation. Elle est certifiée par un expert-comptable désigné par le conseil de gestion.

Dissolution

Article 11

En vigueur étendu

En cas de dissolution du F.A.F., les biens seront dévolus à d'autres fonds d'assurance formation de travailleurs salariés tels que le conseil de gestion les désignera.

Extension

(Additif relatif au financement du congé individuel de formation).

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18-2-1994 art. 3, BOCC 94-18 étendu par arrêté du 6-7-1994 JORF 19-7-1994.

Les parties signataires conviennent de demander une extension du présent accord.

Outre la demande d'agrément spécifique à la collecte des entreprises de moins de dix salariés, telle qu'elle résulte des dispositions du paragraphe a de l'article 4 de l'accord collectif créant le F.A.F., les agréments suivants sont demandés :

Additif à l'accord collectif national ci-contre relatif au financement du congé individuel de formation (C.I.F.)

Les mêmes parties signataires conviennent de solliciter auprès des pouvoirs publics pour le F.A.F. nouvellement créé l'agrément permettant de pratiquer la collecte intégrale des fonds destinés au financement du congé individuel de formation et dus par les entreprises entrant dans le champ d'application du F.A.F., telles que mentionnées à l'article 1er de l'accord paritaire ci-contre.

Additif à l'accord collectif national ci-contre relatif au financement des actions de formation alternées des jeunes

Les mêmes parties signataires conviennent de solliciter auprès des pouvoirs publics pour le F.A.F. nouvellement créé le même agrément que celui initialement délivré à l'Asfel, Association de formation du commerce de gros des fruits et légumes (agrément n° 47, arrêté du 15 mars 1985) pour pratiquer la collecte des fonds destinés au financement des actions de formation alternées des jeunes.

Les entreprises faisant l'objet de cette nouvelle demande d'agrément sont celles visées à l'article 1er de l'accord paritaire ci-contre.

Suite à l'agrément O.M.A. en date du 27 décembre 1993 (J.O. du 6 janvier 1994), les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives d'Aneefel et de Fédépom auront l'obligation de verser à l'Asfel l'intégralité des taxes 'jeunes alternance' dont elles sont redevables.

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	Alliance 7 ; Adepale ; ABF ; CSEM ; FNB ; SNBR ; SES ; CSFL ; CSRCSF ; SNFS ; CFC ; SFC ; CNTF ; FEDALIM FICT ; FNIL ; FNEAP ; FNECE ; FEBPF ; GITE ; USNEF ; SFIG ; SIFPAF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; FAA CFE-CGC.

Accord annulé et remplacé par accord du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au DIF.

Préambule

En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Article 1er

En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- du syndicat de la chicorée de France (SCF),

codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

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 ; ANEFEFEL ; 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 nationale nationale 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 17 mai 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2010-05-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 3 du 7 février 1995, les dispositions de :

- l'avenant du 5 juin 2009 créant une annexe spécifique indemnités de départ en retraite pour les personnels cadres et non cadres, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 5 juin 2009 portant modification des annexes III et IV (indemnités de départ en retraite), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 18 septembre 2009 portant modification des annexes III et IV (portabilité), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2009/47 et 2009/49, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 5 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2011-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'avenant n° 14 du 2 février 2011, relatif à la grille des salaires conventionnels, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 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° 2011/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 10 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2012-04-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'accord du 6 mai 2011 relatif à la création de la commission paritaire de validation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les termes : « et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dernier alinéa du 4 sont exclus de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les principes généraux de la responsabilité civile.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

Article 3

Le directeur général du travail 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 du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 24 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2012-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'avenant n° 15 du 14 février 2012, relatif à la grille des salaires conventionnels (grille annexée), à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 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° 2012/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2013-03-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'avenant n° 16 du 11 octobre 2012, relatif aux salaires conventionnels, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 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 sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2013-06-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'accord du 22 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

Article 3

Le directeur général du travail 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 du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2013-07-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'avenant n° 17 du 1er février 2013, relatif à la grille des salaires conventionnels (grille annexée), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 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° 2013/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014

Paru au JORF du 2014-04-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 9/2013, relatif au fonds d'aide au paritarisme, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/16), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 relatif au financement du paritarisme à l'accord du 3 octobre 2005, conclu le 3 juin 2013 (BOCC 2013/30) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 39, relatif au CQP de technicien boucher, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2014/2), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'accompagnement des entreprises et au développement de l'employabilité de leurs salariés en cas de difficultés économiques, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de vie, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 48, relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/4), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant portant rectification d'erreurs matérielles de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/42) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013/29) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 10 relatif aux réunions nationales, conclu le 21 juin 2011 (BOCC 2011/32) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux classifications, conclu le 16 janvier 2013 (BOCC 2013/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 53, portant modification de l'article 9.2 de la convention collective, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2013/34), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/1) dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 21, relatif à la révision des articles 15 ter et 15 quater de la convention collective, conclu le 23 juillet 2013 (BOCC 2013/36), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 14, relatif au contrat de professionnalisation, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 juin 2013 (BOCC 2013/39) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de :

- l'accord sur le financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 18

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er août 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2014-08-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'avenant n° 18 du 14 mars 2014, relatif à la grille des salaires conventionnels (grille annexée), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 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° 2014/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2015-11-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'avenant n° 19 du 20 février 2015 relatif à la grille des salaires conventionnels (grille annexée), à la convention collective susvisée.

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 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° 2015/30, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2016-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord salarial, conclu le 15 février 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 portant revalorisation de la rémunération minimale, conclu le 26 janvier 2016 (BOCC 2016/17), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant n° 20 relatif à la grille des salaires conventionnels, conclu le 4 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de :

- l'accord sur les salaires minima, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628), les dispositions de :

- l'accord sur les taux effectifs garantis annuels et la valeur du point, conclu le 25 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux effectifs garantis des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 portant sur les minima conventionnels, conclu le 30 mars 2016 (BOCC 2016/20), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 18 février 2016 (BOCC 2016/19), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima (Rhône-Alpes), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord régional relatif aux salaires minima (Auvergne), conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 12

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 2

Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (n° 1517).

Article 3

Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405).

Article 4

Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278).

Article 5

Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628).

Article 6

convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626).

Article 7

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512).

Article 8

Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266).

Article 9

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Article 10

Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2017-03-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'avenant n° 15 du 11 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.911-8 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 général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/15 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2017-04-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de :

- l'accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord qui ne prévoit pas au niveau de la branche de mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4-3 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 1221-1 du code du travail et des articles 1103, 1104, 1193 nouveaux du code civil.

- l'avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille de salaires, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/39 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2020-01-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les dispositions de l'accord du 15 février 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)

Paru au JORF du 2020-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, les stipulations de :

- l'avenant n° 1 du 21 septembre 2018 à l'accord du 25 avril 2016 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 21 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 5e alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'alinéa 23 de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Le 1er tiret de l'alinéa 4 du point 6.2 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 1er alinéa de l'article 8.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n°2 classification des emplois (20 février 2020)

Date du texte : 2020-02-20

Publié au BOCC N° : 20200023

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL) (ANEEFEL)
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FGTA FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n°24 grille des salaires conventionnels (20 février 2020)

Date du texte : 2020-02-20

Publié au BOCC N° : 20200023

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL) (ANEEFEL)
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FGTA FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord observatoire paritaire prospectif (20 février 2020)

Date du texte : 2020-02-20

Publié au BOCC N° : 20200025

Signataires	
Organisations patronales	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (ANEEFEL) (ANEEFEL) Fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros (ANEEFEL) Fédération du négoce agricole (FNA) (ANEEFEL)
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 des services CFDT (FS CFDT) (FGTA FO) Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (CGT Commerce) (FGTA FO) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FGTA FO) Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF CGT) (FGTA FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ABR	Anti blocage des roues
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGRIC	Association générale des retraites des cadres
AGRR	Association générale de retraite par répartition
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANEFEFEL	Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFC	Comité français du café
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CHAUFFEURS	
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNV	Commission nationale de validation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CSFL	Chambre syndicale française de la levure
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSP	Catégorie socio-professionnelle
CSRCSF	Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France
CTT	Contrats de travail temporaire
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
DUP	Délégation unique du personnel
FAF	Fonds assurance formation
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FEBPF	Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises
FEDALIM	Fédération des industries agro-alimentaires
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICF	Fédération des industries condimentaires de France
FICT	Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FNB	Fédération nationale des boissons
FNCA	Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires
FNIL	Fédération nationale de l'industrie laitière
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GAR	Garantie annuelle de rémunération
GITE	Groupement indépendant des terminaux de cuisson
GMS	Grand magasin spécialisé
IAD	Invalidité absolue et définitive
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCI	Observatoire du commerce interentreprises
OMA	Organisme mutualisateur agréé
OPAC	Organisme paritaire agréé collecteur
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PME	Petites et moyennes entreprises
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité et environnement
RTT	Réduction du temps de travail
SCF	Syndicat de la chicorée de France

Sigle	Définition
SFC	Syndicat français du café
SFIG	Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées
SIFPAF	Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France
SIRET	Le numéro SIRET est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du SIREN (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres (NIC) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNFBP	Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages
SNFS	Syndicat national des fabricants de sucre
SNPE	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille
SPP	Section professionnelle paritaire
STEPI	Syndicat du thé et des plantes à infusion
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Conditions d'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité totale définitive (Annexe III relative au régime de prévoyance du personnel non cadre)	Article 5	13
	Conditions d'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité totale définitive (Annexe III relative au régime de prévoyance du personnel non cadre)	Article 5	13
	Garantie de salaire - Incapacité de travail, invalidité (Annexe IV relative au régime de prévoyance du personnel cadre)	Article 3 A	14
	Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident (Annexe III relative au régime de prévoyance du personnel non cadre)	Article 3	13
	Maladie (Annexe particulière du 7 février 1995 relative aux légumes frais prêts à l'emploi)	Article 9	25
	Modification de la période d'indemnisation de la garantie de salaire-incapacité de travail-invalidité définie à l'article 3A de l'annexe IV relative au régime de prévoyance des cadres (Avenant n° 15 du 11 décembre 2015 aux annexes III et IV relatives au régime de prévoyance)	Article 5	75
Arrêt de travail, Maladie	Absence pour maladie ou accident (Annexe particulière du 7 février 1995 relative aux légumes frais prêts à l'emploi)	Article 8	25
	Application des dispositions conventionnelles (Accord du 14 octobre 1992 relatif au travail intermittent)	Article 4	16
	Garantie de salaire - Incapacité de travail, invalidité (Annexe IV relative au régime de prévoyance du personnel cadre)	Article 3 A	14
	Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident (Annexe III relative au régime de prévoyance du personnel non cadre)	Article 3	13
	Maladie (Annexe particulière du 7 février 1995 relative aux légumes frais prêts à l'emploi)	Article 9	25
	Modification de la garantie « maintien de salaire » (Avenant du 17 octobre 2008 relatif au taux d'appel de cotisation pour l'année 2009)	Article 2	57
Champ d'application	Modification de la période d'indemnisation de la garantie de salaire-incapacité de travail-invalidité définie à l'article 3A de l'annexe IV relative au régime de prévoyance des cadres (Avenant n° 15 du 11 décembre 2015 aux annexes III et IV relatives au régime de prévoyance)	Article 5	75
	Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 1	1
	Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 1	1
Chômage partiel	Champ d'application de l'accord (Avenant n° 7 du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)	Article 1er	95
	Dispositions relatives au décompte à l'année du temps de travail (Accord du 7 juin 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 8	46
Congés annuels	Congés exceptionnels en raison des fêtes locales (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 35	7
	Congés payés (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 33	6
	Congés supplémentaires pour ancienneté (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 36	7
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 34 (1)	7
Démission	Rupture du contrat de travail - Préavis (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 21	4
	Rupture du contrat de travail - Préavis (Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement)	Article 8	12
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 22 (1)	4
Maternité, Adoption	Chapitre VI Maternité, parentalité et paternité (Accord du 22 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)		70
	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 34 (1)	7
	Organisation, aménagement du temps et des conditions de travail. - Parentalité (Accord du 3 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes complétant l'annexe particulière 'légumes frais prêts à l'emploi')	Article 5	63
Période d'essai	Embauche et période d'essai (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 20	4
	Engagement (Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement)	Article 3	11
	Période d'essai (Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement)	Article 2	11
	Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) (Accord du 9 septembre 1999 concernant la formation initiale et continue des chauffeurs routiers d'expédition effectuant des activités de transport privé pour compte propre)	Article 4	28
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Période d'essai (Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement)	Article 2	11
	Rupture du contrat de travail - Préavis (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 21	4
	Rupture du contrat de travail - Préavis (Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement)	Article 8	12
Prime, Gratification, Treizieme mois	D. - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors)		62
	Expatriation (Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement)	Article 7	12

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Annexe (Avenant n° 11 du 16 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008)		91
	Annexe (Avenant n° 5 du 13 février 2008 à l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi »)		90
	Annexe (Avenant n° 12 du 17 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008)		92
	Annexe (Avenant « Salaires » n° 13 du 16 octobre 2009)		93
	Annexe (Avenant n° 14 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011)		94
	Annexe (Avenant n° 7 du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)		95
	Annexe (Avenant n° 15 du 14 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)		97
	Annexe (Avenant n° 8 du 2 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)		96
	Annexe (Avenant n° 16 du 11 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2012)		98
	Annexe (Avenant n° 9 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)		99
	Annexe (Avenant n° 17 du 1er février 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013)		100
	Annexe (Avenant n° 18 du 14 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)		100
	Annexe (Avenant n° 3 du 25 mars 2003 relatif au secteur des légumes frais prêts à l'emploi (Annexe particulière))		50
	Annexe (Avenant n° 19 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015)		101
	Annexe (Avenant n° 20 du 4 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016)		102
	Annexe (Avenant n° 22 du 17 mai 2019 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1er juin 2019)		103
	Avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille des salaires conventionnels (Avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille des salaires conventionnels)		103
	Avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille des salaires conventionnels (Avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille des salaires conventionnels)		103
	Salaires (Avenant n° 10 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires)		89
	salaires (1) (Avenant n° 4 du 9 janvier 2006 relatif aux salaires « Légumes frais prêts à l'emploi »)		88
Visite médicale	Absence pour maladie ou accident (Annexe particulière du 7 février 1995 relative aux légumes frais prêts à l'emploi)	Article 8	25
	Annexe III : Formation initiale - FIMO (Accord du 9 septembre 1999 concernant la formation initiale et continue des chauffeurs routiers d'expédition effectuant des activités de transport privé pour compte propre)		34
	Annexe IV : Formation continue (FCOS) (Accord du 9 septembre 1999 concernant la formation initiale et continue des chauffeurs routiers d'expédition effectuant des activités de transport privé pour compte propre)		39
	Embauche et période d'essai (Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.)	Article 20	4

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1985-12-17	Annexe III relative au régime de prévoyance du personnel non cadre	12
	Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement	11
	Annexe IV relative au régime de prévoyance du personnel cadre	14
	Annexe I relative aux salaires conventionnels	11
	Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985. Etendue par arrêté du 24 avril 1986 JORF 8 mai 1986.	1
1992-10-14	Accord du 14 octobre 1992 relatif au travail intermittent	15
1993-02-17	Accord national professionnel du 17 février 1993 portant création du fonds d'assurance formation (FAF). Etendu par arrêté du 27 mai 1993 JORF 30 mai 1993.	104
1994-12-20	Avenant du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel	17
1995-02-07	Annexe particulière du 7 février 1995 relative aux légumes frais prêts à l'emploi	21
1995-06-13	Avenant du 13 juin 1995 relatif aux annexes III et IV de la convention collective	26
1996-06-25	Avenant n° 4 du 25 juin 1996 relatif à l'ancienneté (Annexes III et IV)	26
1999-01-27	Avenant n° 4 du 27 janvier 1999 relatif au protocole d'accord prévoyance	26
	Avenant n° 5 du 27 janvier 1999 relatif au protocole d'accord prévoyance du 17 décembre 1985	26
1999-09-09	Accord du 9 septembre 1999 concernant la formation initiale et continue des chauffeurs routiers d'expédition effectuant des activités de transport privé pour compte propre	27
2001-06-07	Accord du 7 juin 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	44
	Avenant du 7 juin 2001 portant création d'une CPNEFP	48
2002-12-19	Avenant du 19 décembre 2002 relatif aux indemnités de départ en retraite (Annexes III et IV)	49
2003-03-25	Avenant n° 3 du 25 mars 2003 relatif au secteur des légumes frais prêts à l'emploi (Annexe particulière)	49
2003-07-03	Avenant du 3 juillet 2003 relatif à la garantie décès (Annexes III et IV)	50
2004-11-16	Avenant du 16 novembre 2004 aux annexes III et IV « Indemnités de départ en retraite »	51
	Avenant n° 3 du 16 novembre 2004 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	51
2005-10-21	Avenant du 21 octobre 2005 relatif au taux de cotisation de la garantie « Indemnités de départ en retraite »	51
2006-01-09	Avenant n° 4 du 9 janvier 2006 relatif aux salaires « Légumes frais prêts à l'emploi »	88
2006-04-18	Accord du 18 avril 2006 relatif à la formation professionnelle	53
2006-06-14	Accord du 14 juin 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans	52
2006-12-13	Avenant du 13 décembre 2006 aux annexes III et IV « Indemnités de départ en retraite »	55
	Avenant n° 10 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires	89
2007-04-18	Accord du 18 avril 2007 portant élargissement de la CPNEFP	56
2008-02-13	Avenant n° 5 du 13 février 2008 à l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi »	90
2008-05-16	Avenant n° 11 du 16 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008	91
2008-09-12	Avenant du 12 septembre 2008 portant modification de la convention (Annexe III)	56
2008-10-17	Avenant du 17 octobre 2008 relatif au taux d'appel de cotisation pour l'année 2009	57
	Avenant n° 12 du 17 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008	92
2009-06-05	Accord du 5 juin 2009 relatif à l'annexe spécifique CCI « indemnité de départ à la retraite »	58
	Avenant du 5 juin 2009 relatif à l'indemnité de départ en retraite	58
2009-09-07	Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	105
2009-10-16	Avenant « Salaires » n° 13 du 16 octobre 2009	93
	Avenant du 16 octobre 2009 aux annexes III et IV de la convention relatif à la portabilité	59
2009-11-20	Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	60
2010-01-27	Adhésion par lettre du 27 janvier 2010 du syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi à l'accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	62
2010-05-26	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-1
2011-02-02	Avenant n° 14 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	94
2011-04-22	Avenant n° 7 du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	95
2011-07-12	Arrêté du 5 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-1
2012-02-02	Avenant n° 8 du 2 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	96
2012-02-14	Avenant n° 15 du 14 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	97
2012-04-20	Arrêté du 10 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-1
2012-05-03	Accord du 3 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes complétant l'annexe particulière 'légumes frais prêts à l'emploi'	62
2012-06-22	Accord du 22 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	68
2012-08-01	Arrêté du 24 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-1
2012-10-11	Avenant n° 16 du 11 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2012	98
2013-01-16	Avenant du 16 janvier 2013 relatif aux classifications (végétaux frais prêts à l'emploi)	72
2013-01-17	Avenant n° 9 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	98
2013-02-01	Avenant n° 17 du 1er février 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013	99
2013-03-08	Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-2
2013-06-06	Arrêté du 29 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-2
2013-07-04	Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-2
2014-03-03	Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de la fédération des services CFDT à la convention collective	74
2014-03-14	Avenant n° 18 du 14 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	100
2014-04-17	Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014	JO-3

Date	Texte	Page
2014-08-19	Arrêté du 1er août 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-4
2015-02-20	Avenant n° 19 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015	101
2015-11-18	Arrêté du 6 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-4
2015-12-11	Avenant n° 15 du 11 décembre 2015 aux annexes III et IV relatives au régime de prévoyance	74
2016-03-04	Avenant n° 20 du 4 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016	102
2016-04-25	Accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois	76
	Avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille des salaires conventionnels	103
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-5
2017-03-03	Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-6
2017-04-01	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-7
2018-09-21	Accord du 21 septembre 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	83
	Avenant n° 1 du 21 septembre 2018 à l'accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois	87
2019-02-15	Accord du 15 février 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	87
2019-05-17	Avenant du 17 mai 2019 à l'accord du 7 juin 2001 relatif aux congés payés supplémentaires d'ancienneté et à la modification de l'article 36 de la convention collective	88
	Avenant n° 22 du 17 mai 2019 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1er juin 2019	103
2019-12-13	Avenant n° 23 du 13 décembre 2019 relatif à la grille des salaires conventionnels	103
2020-01-21	Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	107
2020-01-22	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-7
	Accord observatoire paritaire prospectif (20 février 2020)	NV-1
2020-02-20	Avenant n°2 classification des emplois (20 février 2020)	NV-1
	Avenant n°24 grille des salaires conventionnels (20 février 2020)	NV-1
2020-02-22	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (n° 1405)	JO-8

Index alphabétique

(

(Additif relatif au financement du conge individuel de formation) 105
(Additif relatif au financement du conge individuel de formation). 105

1

1. Financement de la formation professionnelle et designation de l'organisme collecteur 53

2

2. L'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 53

3

3. Contrats et periodes de professionnalisation 54

4

4. Droit individuel a la formation (DIF) 55

5

5. Tutorat 55

6

6. Application 55

7

7. Duree, depot, entree en vigueur 55

A

A. - Objectif chiffre global 60

Absence pour maladie ou accident 25

Acces des salaires a la formation professionnelle pendant et apres le conge de maternite, d'adoption et le conge parental d'education 69

Accord de salaire 79

Accord du 14 juin 2006 relatif a la mise a la retraite avant 65 ans 52

Accord du 14 octobre 1992 relatif au travail intermittent 15

Accord du 15 fevrier 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 87

Accord du 18 avril 2006 relatif a la formation professionnelle 53

Accord du 18 avril 2007 portant elargissement de la CPNEFP 56

Accord du 20 novembre 2009 relatif a l'emploi des seniors 60

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 107

Accord du 21 septembre 2018 relatif a la mise en place d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 83

Accord du 22 juin 2012 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 68

Accord du 25 avril 2016 relatif a la classification des emplois 76

Accord du 3 mai 2012 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes completant l'annexe particuliere 'legumes frais prets a l'emploi' 62

Accord du 5 juin 2009 relatif a l'annexe specifique CCI « indemnite de depart a la retraite » 58

Accord du 7 juin 2001 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 44

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 106

Accord du 9 septembre 1999 concernant la formation initiale et continue des chauffeurs routiers d'expedition effectuant des activites de transport prive pour compte propre 27

Accord national professionnel du 17 fevrier 1993 portant creation du fonds d'assurance formation (FAF). Etendu par arrete du 27 mai 1993 JORF 30 mai 1993. 104

Accord observatoire paritaire prospectif (20 fevrier 2020) NV-1

Adhesion a Intergros 17

Adhesion par lettre du 27 janvier 2010 du syndicat des fabricants de produits vegetaux frais prets a l'emploi a l'accord du 20 novembre 2009 relatif a l'emploi des seniors 62

Adhesion par lettre du 3 mars 2014 de la federation des services CFDT a la convention collective 74

Administration ' 8

Administration du FAF 105

Amenagement du temps et des conditions de travail. - Parentalite 63

Amenagement et reduction du temps de travail 44

Anciennete (Annexes III et IV) 26

Annexe 50, 72, 73, 79, 106

Annexe

- Rapport de branche 2010 - Vegetaux frais prets a l'emploi 64

ANNEXE I 34

Annexe I

- Fonctions des chauffeurs selon l'activite de distribution ou de ' ramasse ' locale et activite de transport longue distance 34

- Salaires conventionnels 11

Annexe I relative aux salaires conventionnels 11

ANNEXE I salaires conventionnels 11

ANNEXE II 34

Annexe II

- Dispositions relatives au personnel d'encadrement 11

- FIMO - FCOS 34

ANNEXE II encadrement 11, 12

Annexe II relative aux dispositions du personnel d'encadrement 11

Annexe III

- Formation initiale - FIMO 34

- Regime de prevoyance du personnel non cadre 12

ANNEXE III Regime de prevoyance du personnel non cadre 13

Annexe III relative au regime de prevoyance du personnel non cadre 12

Annexe IV

- Formation continue (FCOS) 39
- Regime de prevoyance du personnel cadre 14
ANNEXE IV Regime de prevoyance du personnel cadre 15
Annexe IV relative au regime de prevoyance du personnel cadre 14
Annexe particuliere
- « Legumes frais prets a l'emploi » 21
Annexe particuliere du 7 fevrier 1995 relative aux legumes frais prets a l'emploi 21
Annexe specifique CCl « indemnite de depart a la retraite » 58
Annexes III et IV « Indemnites de depart en retraite » 51, 56
Anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles (Objectif prioritaire
- anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles) 61
Application 55
Application de la garantie d'evolution salariale au retour d'un conge de maternite ou d'adoption prevue a l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative a
l'egalite salariale 71
Application des dispositions conventionnelles 16
Avantages acquis 2
Avenant a l'accord du 20 decembre 1994 relatif a la formation professionnelle 51
AVENANT AUX ANNEXE III et IV RELATIF AU COMITE PARITAIRE DE GESTION 26
Avenant aux annexes III et IV et relatif a la garantie deces 50
AVENANT AUX ANNEXES III et IV RELATIF A L'ANCIENNETE 26
Avenant aux annexes III et IV relatif aux indemnites de depart en retraite 49
Avenant aux annexes III et IV relatif aux taux de cotisation de la garantie indemnites de depart en retraite 51
Avenant du 12 septembre 2008 portant modification de la convention (Annexe III) 56
Avenant du 13 decembre 2006 aux annexes III et IV « Indemnites de depart en retraite » 56
Avenant du 13 juin 1995 relatif aux annexes III et IV de la convention collective 26
Avenant du 16 janvier 2013 relatif aux classifications (vegetaux frais prets a l'emploi) 72
Avenant du 16 novembre 2004 aux annexes III et IV « Indemnites de depart en retraite » 51
Avenant du 16 octobre 2009 aux annexes III et IV de la convention relatif a la portabilite 59
Avenant du 17 mai 2019 a l'accord du 7 juin 2001 relatif aux congés payés supplémentaires d'anciennete et a la modification de l'article 36 de la convention
collective 88
Avenant du 17 octobre 2008 relatif au taux d'appel de cotisation pour l'annee 2009 57
Avenant du 19 decembre 2002 relatif aux indemnites de depart en retraite (Annexes III et IV) 49
Avenant du 20 decembre 1994 relatif a la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel 17
Avenant du 21 octobre 2005 relatif au taux de cotisation de la garantie « Indemnites de depart en retraite » 51
Avenant du 3 juillet 2003 relatif a la garantie deces (Annexes III et IV) 50
Avenant du 5 juin 2009 relatif a l'indemnite de depart en retraite 58
Avenant du 7 juin 2001 portant creation d'une CPNEFP 48
Avenant n° 1 du 21 septembre 2018 a l'accord du 25 avril 2016 relatif a la classification des emplois 87
Avenant n° 10 du 13 decembre 2006 relatif aux salaires 89
Avenant n° 11 du 16 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008 91
Avenant n° 12 du 17 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008 92
Avenant n° 14 du 2 fevrier 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011 94
Avenant n° 15 du 11 decembre 2015 aux annexes III et IV relatives au regime de prevoyance 74
Avenant n° 15 du 14 fevrier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 97
Avenant n° 16 du 11 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2012 98
Avenant n° 17 du 1er fevrier 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2013 99
Avenant n° 18 du 14 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'annee 2014 100
Avenant n° 19 du 20 fevrier 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015 101
Avenant n° 20 du 4 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 102
Avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif a la grille des salaires conventionnels 103
Avenant n° 22 du 17 mai 2019 relatif a la grille des salaires conventionnels au 1er juin 2019 103
Avenant n° 23 du 13 decembre 2019 relatif a la grille des salaires conventionnels 103
Avenant n° 3 du 16 novembre 2004 a l'accord du 20 decembre 1994 relatif a la formation professionnelle 51
Avenant n° 3 du 25 mars 2003 relatif au secteur des legumes frais prets a l'emploi (Annexe particuliere) 49
Avenant n° 4 du 25 juin 1996 relatif a l'anciennete (Annexes III et IV) 26
Avenant n° 4 du 27 janvier 1999 relatif au protocole d'accord prevoyance 26
Avenant n° 4 du 9 janvier 2006 relatif aux salaires « Legumes frais prets a l'emploi » 88
Avenant n° 5 du 13 fevrier 2008 a l'annexe particuliere du 7 fevrier 1995 « Legumes frais prets a l'emploi » 90
Avenant n° 5 du 27 janvier 1999 relatif au protocole d'accord prevoyance du 17 decembre 1985 27
Avenant n° 7 du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2011 95
Avenant n° 8 du 2 fevrier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 96
Avenant n° 9 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'annee 2013 98
Avenant n°2 classification des emplois (20 fevrier 2020) NV-1
Avenant n°24 grille des salaires conventionnels (20 fevrier 2020) NV-1
Avenant « Salaires » n° 13 du 16 octobre 2009 93

B

B. - Objectif prioritaire
- anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles 61
Bilan d'application de l'accord 53

C

C. - Objectif prioritaire de l'amenagement des fins de carriere et de la transition entre activite et retraite 61
Calendrier d'application et periodicite de la FCOS 29
Calendrier d'application pour la FIMO 29
CFDT 74
Champ d'application 1, 11, 17, 21, 44, 52, 62, 76, 86, 87
Champ d'application de l'accord 49, 90, 95, 96, 99
Champ de l'accord 68
Changement d'organisme assureur 60
Chapitre 1er Champ de l'accord 68

Chapitre Ier Principes generaux 76
 Chapitre II Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixite et l'egalite professionnelle 69
 Chapitre II Presentation de la nouvelle classification des emplois 77
 Chapitre III Principes d'application 78
 Chapitre III Recrutement 69
 Chapitre IV Formation professionnelle continue 69
 Chapitre IV Mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification 78
 Chapitre IX Role et moyens des IRP 71
 Chapitre V Promotion et mobilite professionnelle 70
 Chapitre VI Maternite, parentalite et paternite 70
 Chapitre VII Egalite salariale 70
 Chapitre VIII Organisation et aménagement du travail 71
 Chapitre X Fonctionnement au sein de la CPNEFP, securisation de l'accord et duree de l'accord 71
 Classification ' Administration ' 8
 Classification ' Commercial ' 8
 Classification ' Services generaux ' 9
 Classification des cadres 24
 Classification des emplois 76, 87
 Classification des employes et ouvriers 21
 Classification des techniciens et agents de maitrise 24
 Classification ' Exploitation ' 8
 Classifications 72
 Clause de revision 90, 95, 96, 99
 Coefficients hierarchiques 10
 Comite d'entreprise 3
 Comite paritaire de gestion - Surveillance du regime de prevoyance 26
 Commercial ' 8
 Commission paritaire de suivi 64
 Commission paritaire nationale de conciliation 78
 Composition de la CPPNI 84
 Comptabilite 105
 Compte de resultats 27
 Conditions d'indemnisation en cas de deces ou d'invalidite absolue et definitive 15
 Conditions d'indemnisation en cas de deces ou d'invalidite totale definitive 13
 Conge compensateur trimestriel 12
 Conges exceptionnels en raison des fetes locales 7
 Conges exceptionnels pour evenements familiaux 7
 Conges payes 6
 Conges payes supplementaires d'anciennete (art. 36) 88
 Conges supplementaires pour anciennete 7
 Contingent libre d'heures supplementaires 5
 Contrat de travail 16
 Contrats et periodes de professionnalisation 54
 Contreparties 52
 Contribution obligatoire des entreprises employant au moins 10 salaries au titre de la professionnalisation 18
 Convention collective nationale des entreprises d'expedition et d'exportation de fruits et legumes du 17 decembre 1985. Etendue par arrete du 24 avril 1986
 JORF 8 mai 1986. 1
 Convention collective nationale du 17 decembre 1985 1
 Creation d'un FAF professionnel 104
 Creation d'une CPNEFP 48
 Creation du fonds d'assurance formation 104

D

D. - Transmission des savoirs et des competences et developpement du tutorat 62
 Date d'application 87
 Date d'effet 26, 27, 49, 51, 52, 56, 76
 Date d'entree en vigueur 57, 58
 De la fongibilite des contributions des entreprises 18
 Decompte a l'annee du temps de travail 46
 Definition de la duree du travail 5
 Definition des criteres classants 78
 Definition du travail intermittent 16
 Delegates du personnel 3
 Denonciation 1, 48
 Denonciation, revision 87
 Depassement des durees maximales du travail 5
 Depot 2, 50, 90, 95, 96, 99
 Depot et demande d'extension 87
 Depot et entree en vigueur de l'accord 44
 Depot et publicite de l'accord 77
 Depot. - Extension 60
 Designation de l'OPCO 87
 Determination de l'anciennete 11
 Dispositions diverses 30
 Dispositions generales 1
 Dispositions relatives au decompte a l'annee du temps de travail 46
 Dispositions relatives au personnel d'encadrement (Annexe II
 - Dispositions relatives au personnel d'encadrement) 11
 Dispositions relatives aux salaries membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme 2
 Dispositions specifiques aux cadres 47
 Dispositions specifiques aux salaries d'entreprises participant aux negociations ainsi qu'aux reunions des commissions paritaires de branche 84
 Dissolution 105

Droit individuel a la formation (DIF) 20, 55
Droit syndical 2
Du certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) 19
Du certificat de qualification professionnelle (CQP) 19
Du developpement de l'apprentissage 19
Du developpement de l'apprentissage. 19
Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salaries 18
Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salaries. 18
Duree de l'accord et entree en vigueur 64
Duree de la convention 1
Duree du travail 45
Duree et bilan de l'accord 17
Duree et contenu de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) 28
Duree et entree en vigueur de l'accord 76
Duree minimale et contenu de la formation continue obligatoire (FCOS) 29
Duree, depot, entree en vigueur 55
Duree, revision, denonciation 57, 58

E

Egalite d'accès a la formation professionnelle 69
Egalite de traitement entre les salaries des deux sexes 4
Egalite de traitement entre les salaries francais et etrangers 4
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 68
Egalite professionnelle entres les femmes et les hommes (annexe particuliere 'legumes frais prêts a l'emploi') 62
Egalite salariale 64, 70
Elargissement de la CPNEFP 56
Elections des delegues du personnel et des representants des salaries aux comites d'entreprise 3
Embauche et periode d'essai 4
Emploi des seniors 60, 62
Emplois reperes 78
Engagement 11
Engagement de negociation 21
Entree en vigueur 2, 96
Entree en vigueur de l'accord 49, 90, 99
Entree en vigueur de l'avenant 21
Entree en vigueur et duree de l'accord 53, 86
Expatriation 12
Exploitation ' 8
Extension 2, 105
Extension (Depot. - Extension) 59
Extension du present avenant 57
Extension du present avenant, publicite 58
Extension du present avenant. - Publicite 58
Extrait du compte rendu de la commission paritaire ANEEFEL - syndicats de salaries du jeudi 7 juin 2001 Creation d'une CPNEFP 48

F

Familles et categories professionnelles 77
FCOS (Annexe II
- FIMO - FCOS) 34
FCOS (Formation continue obligatoire de securite des chauffeurs - FCOS) 29
FIMO (Annexe III
- Formation initiale - FIMO) 34
FIMO (Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs - FIMO) 28
Financement de la formation professionnelle et designation de l'organisme collecteur 53
Financement des frais de fonctionnement du paritarisme 27
Financement des frais de la formation continue obligatoire de securite 29
Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire 29
Financement du FAF par les entreprises 104
Fonctionnement au sein de la CPNEFP 71
Fonctionnement au sein de la CPNEFP, securisation de l'accord et duree de l'accord 71
Fonctionnement de la CPPNI 84
Fonctions des chauffeurs selon l'activite de distribution ou de ' ramasse ' locale et activite de transport longue distance (Annexe I
- Fonctions des chauffeurs selon l'activite de distribution ou de ' ramasse ' locale et activite de transport longue distance) 34
Fonds collectif 27
Fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 106
Force obligatoire de l'avenant 21
Formalites administratives 76
Formation continue (FCOS) 39
Formation continue (FCOS) (Annexe IV
- Formation continue (FCOS)) 39
Formation continue obligatoire de securite des chauffeurs - FCOS 29
Formation et information 11
Formation initiale - FIMO 34
Formation initiale et continue des chauffeurs routiers d'expedition effectuant des activites de transport prive pour compte propre 27
Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs - FIMO 28
Formation professionnelle 7, 47, 51, 63
Formation professionnelle continue 69
Formation professionnelle et au perfectionnement professionnel 17
Fournitures de vetements de travail 24

G

Garantie de salaire - Incapacite de travail, invalidite 14
Garantie deces (Annexes III et IV) 50
Garanties collectives 17
Garanties individuelles 16
Garde d'un enfant malade 26
Gestion technique 105
Grille de classification 78
Grille des salaires conventionnels 103
Grille des salaires conventionnels de l'avenant n° 22) 103

H

Heures supplementaires soumises a autorisation prealable 6
Horaires individualises 6
Hygiene et securite 3

I

Incapacite de travail, invalidite (Garantie de salaire - Incapacite de travail, invalidite) 14
Incidence de la nouvelle classification 78
Indemnite de depart en retraite 13, 15, 58
Indemnite de licenciement 4
Indemnites de depart en retraite (Annexes III et IV) 49
Instauration d'une nouvelle grille des salaires 49

J

Jours feriers legaux 6

L

L'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 53
La CPPNI dans sa mission d'interpretation 85
La CPPNI dans sa mission de conciliation 86
La CPPNI dans sa mission de negociation 85
La professionnalisation 18
Les missions de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 83

M

Maintien de la garantie en cas de deces 13, 15
Maintien de la remuneration en cas de maladie ou d'accident 13
Maladie 25
Maternite, parentalite et paternite 70
Membres du FAF 105
Mise a la retraite avant 65 ans 52, 53
Mise en oeuvre 45
Mise en place d'un 13e mois 49
Mise en place d'un taux d'appel de cotisation a effet au 1er janvier 2009 57
Mise en place d'une CPPNI 83
Mise en place de la classification 78
Mise en œuvre 45
Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification 78
Mission d'observatoire paritaire de la negociation collective 86
Modalites de depart en retraite 52
Modalites de mise en œuvre et de revision de l'accord 71
Modification de l'article 1A de l'annexe IV relative au regime de prevoyance des cadres 75
Modification de l'article 1er de l'annexe III relative au regime de prevoyance des non-cadres 74
Modification de l'article 36 de la convention collective nationale 45
Modification de la convention (Annexe III) 56
Modification de la garantie « maintien de salaire » 57
Modification de la periode d'indemnisation de la garantie de salaire-incapacite de travail-invalidite definie a l'article 3A de l'annexe IV relative au regime de prevoyance des cadres 75
Modification de la repartition du taux de cotisation defini a l'article 2 de l'annexe III relative au regime de prevoyance des non-cadres 74
Modification des articles 2.1, 2.3 et 2.4 de l'avenant du 16 octobre 2009 relatif a la portabilite des garanties de prevoyance definies dans les annexes III et IV 75
Modification du contrat apres periode d'essai 11
Modification du taux de cotisation defini a l'annexe specifique « Indemnite de depart a la retraite » des salaries cadres et non cadres 76
Modification du taux de cotisation defini a l'article 2A de l'annexe IV relative au regime de prevoyance des cadres 75
Modulation (Variation de la duree hebdomadaire du travail - Modulation) 5
Mutualisation globale 104

N

Negotiation. - Priorites de la formation 20
Niveaux de classification 77
Nomenclature des emplois 8
Notification, publicite, depot et extension 87

O

Objectif chiffre global 60
Objectif prioritaire
- anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles 61
Objectif prioritaire de l'amenagement des fins de carriere et de la transition entre activite et retraite 61

Objet 59, 87
Objet du FAF 104
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications du commerce interentreprises 20
Organisation de la classification 77
Organisation du travail sur les lignes de production 25
Organisation et aménagement du travail 71
Organisation, aménagement du temps et des conditions de travail. - Parentalite 63
Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixite et l'egalite professionnelle 69

P

Parentalite (Amenagement du temps et des conditions de travail. - Parentalite) 63
Passage d'un niveau a un autre 78
Passage d'une categorie a une autre 78
Periode d'essai 11
Personnel concerne 12, 14, 56
Personnes handicapees 4
Portabilite 59
Portabilite des droits de prevoyance complementaire 59
Pouvoirs du conseil de gestion 105
Preambule 1, 15, 17, 27, 44, 52, 53, 60, 62, 64, 68, 76, 83, 106
Preavis (Rupture du contrat de travail - Preavis) 4, 12
Presentation de la nouvelle classification des emplois 77
Principe 28, 29
Principe d'egalite de remuneration 70
Principes d'application 78
Principes generaux 76
Principes generaux de la classification de la nouvelle grille de classification 77
Priorites de la formation (Negociation. - Priorites de la formation) 20
Professionalisation 18
Promotion et evolution professionnelle 63
Promotion et mobilite professionnelle 70
Protection contre le bruit 24
Protocole d'accord prevoyance 26
Protocole d'accord prevoyance du 17 decembre 1985 27
Publicite (Extension du present avenant. - Publicite) 58

R

Rapport de branche 2010 - Vegetaux frais prets a l'emploi 64
Rattrapage salarial 71
Realisation de la formation continue obligatoire (FCOS) 29
Realisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) 28
Recrutement 62, 69
Reduction du temps de travail sous forme de repos 47
Regime complementaire de retraite 12
Regime de prevoyance 12, 14, 74
Regime de prevoyance du personnel cadre (Annexe IV
- Regime de prevoyance du personnel cadre) 14
Regime de prevoyance du personnel non cadre (Annexe III
- Regime de prevoyance du personnel non cadre) 12
Regles et modalites de prise en charge du contrat de professionalisation et de la Pro-A 107
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos compensateur 47
Remuneration 16, 45
Renonciation a l'article 6 de l'annexe II concernant les dispositions relatives au personnel d'encadrement 45
Repartition de la duree hebdomadaire et de la duree journaliere du travail 5
Repos compensateur 6
Repos hebdomadaire 6
Ressources du FAF 104
Revision 1
Revision du dispositif de portabilite 60
Revision et denonciation de l'accord 77
Revision et duree 87
Role et moyens des IRP 71
Rupture du contrat de travail - Preavis 4, 12

S

Salaires 89, 91-93
salaires (1) 88
Salaires conventionnels (Annexe I
- Salaires conventionnels) 11
Salaires conventionnels au 1er juin 2019 103
Salaires minima au 1er janvier 2011 94
Salaires minima au 1er janvier 2012 96, 97
Salaires minima au 1er mars 2015 101
Salaires minima au 1er mars 2016 102
Salaires minima pour l'annee 2013 98
Salaires minima pour l'annee 2014 100
Salaires minimaux au 1er octobre 2012 98
Salaires minimaux pour l'annee 2011 95
Salaires minimaux pour l'annee 2013 99
Salaires « Legumes frais prets a l'emploi » 88, 90
Salaries concernes 28, 44

SECTEUR DES LEGUMES FRAIS PRETS A L'EMPLOI (annexe particuliere) 49
Secteur des legumes frais prêts a l'emploi (Annexe particuliere) 49
Securisation juridique 87
Services generaux ' 9
Seuil d'accès au regime de retraite complementaire de l'AGIRC 79
Suivi de l'application de l'accord 47
Surveillance du regime de prevoyance (Comite paritaire de gestion - Surveillance du regime de prevoyance) 26
Suspension du permis de conduire 7
Syndicats de salaries du jeudi 7 juin 2001 Creation d'une CPNEFP (Extrait du compte rendu de la commission paritaire ANEEFEL - syndicats de salaries du
jeudi 7 juin 2001 Creation d'une CPNEFP) 48

T

Taux d'appel de cotisation pour l'annee 2009 57
Taux de cotisation 26
Taux de cotisation de la garantie ' Indemnite de depart en retraite ' 56
Taux de cotisation de la garantie ' indemnite de depart en retraite ' 51, 52
Taux de cotisation de la garantie « indemnite de depart a la retraite » 49
Taux de cotisation de la garantie « Indemnite de depart en retraite » 51, 56
Texte de base 1, 104, 105, 107
Titre Ier
- Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs - FIMO 28
Titre II
- Formation continue obligatoire de securite des chauffeurs - FCOS 29
Titre III
- Dispositions diverses 30
TITRE III
- Dispositions diverses 30
Transmission des savoirs et des competences et developpement du tutorat 62
Travail intermittent 15-17
Tutorat 19, 55

V

Variation de la duree hebdomadaire du travail - Modulation 5
Vegetaux frais prêts a l'emploi (Rapport de branche 2010 - Vegetaux frais prêts a l'emploi) 64
Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salaries 17

«

« Legumes frais prêts a l'emploi » (Annexe particuliere
- « Legumes frais prêts a l'emploi ») 21

