

Convention collective

ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN



N° de brochure : 3264

N° IDCC : 1659

Date de dernière mise à jour : 2020-07-17

Sommaire

Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002	1
Préambule	1
I -DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
Objet de la convention	1
Durée	1
Avantages acquis	1
Indemnisation des délégués aux commissions paritaires	1
Conciliation	1
Liberté syndicale et d'opinion	2
Congé de formation économique, sociale ou syndicale	2
Accord d'entreprise ou d'établissement	2
Délégués du personnel	2
Collèges	3
Conditions d'électorat	3
Conditions d'éligibilité	3
Dérogations	3
Elections	3
Suppléance	3
Révocation	3
Rôle des délégués	3
Réception des délégués et des salariés	4
Registre des réclamations	4
Assistance des délégués et du chef d'entreprise	4
Heures de délégation	4
Protection des délégués	4
Comités d'entreprise ou d'établissement	4
Nombre de membres et collèges	4
Conditions d'électorat	5
Conditions d'éligibilité	5
Modalités d'élection	5
Durée du mandat	5
Protection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement	5
Responsabilités sociales	5
Responsabilité économique	5
Réunions et délibérations	6
Financement des oeuvres sociales	6
Budget du comité	6
Temps de délégation	6
Composition et réunion du comité central	6
Hygiène et sécurité	6
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	6
Apprentissage	7
Formation professionnelle	7
Embauche	7
Modification du contrat de travail	7
Règlement intérieur	7
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	7
Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes	7
Suspension du contrat de travail	8
Indemnisation de la maladie	8
Accident du travail ou maladie professionnelle	8
Absences discontinues	9
Résiliation du contrat de travail	9
Durée du préavis réciproque	9
Indemnité de préavis	9
Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis	9
Indemnité de licenciement	9
L'ancienneté	9
Durée du congé payé	9
Période et date des congés payés	9
Absences pour événements familiaux ou exceptionnels	10
Durée du travail dans les entreprises agricoles	10
Jours fériés	10
Repos hebdomadaire et quotidien	10
Durée normale de travail	10
Compte épargne-temps	11
Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail	11
Heures supplémentaires	12
Conventions de forfait	12
Durée maximale du travail	14
Assouplissements de l'horaire de travail	14
Travail de nuit	14
Astreintes	15
Annualisation de la durée du travail	15
Réduction du temps de travail sous forme de repos	16
Salaires-Rémunérations minimales garanties	17
La polyvalence	17
Retraite -Ouvriers et employés	17
Régime de retraite complémentaire	17
II - DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE	18
Définitions	18
Période d'essai	18

Clause de non-concurrence	18
Résiliation du contrat de travail	18
Indemnité de licenciement --Techniciens et agents de maîtrise	18
Retraite	18
- Techniciens et agents de maîtrise	18
Départ en retraite	19
Caisse de retraite	19
III - DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX INGÉNIEURS ET CADRES	19
Définition	19
Rémunérations minimales garanties	20
Caractère forfaitaire de la rémunération	20
Coefficient hiérarchique	20
Période d'essai	20
Secret professionnel et clause de non-concurrence	20
Suspension du contrat de travail	20
Résiliation du contrat de travail	21
Durée et conditions du préavis	21
Indemnité de licenciement -Cadres	21
Retraite	21
- Cadres	21
Départ en retraite	21
Caisse de retraite	21
IV - CLASSIFICATIONS	22
Classification	22
Classification des employés	24
Classification des techniciens et agents de maîtrise	24
Classification des cadres	24
Extension	24
V-EPARGNE SALARIALE	25
VI - EMPLOI DES SENIORS	25
Textes Attachés	30
Avenant n° 8 du 20 avril 1999 relatif à la mise en oeuvre des 35 heures	30
Chapitre Ier : Dispositions particulières aux entreprises relevant du régime général de sécurité sociale décidant une réduction anticipée du temps de travail annexées à la convention collective nationale	30
Dispositions générales relatives à la réduction anticipée du temps de travail	30
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	30
Commission de règlement des litiges	30
La rémunération en cas de réduction du temps de travail	31
Les salariés à temps partiel	31
Le personnel d'encadrement	31
Modalités de réduction du temps de travail	31
Modalité 1 : Horaire hebdomadaire uniforme	31
Modalité 2 : Travail par cycles	31
Modalité 3 : Annualisation de la durée du travail	31
Modalité 4 : Congés payés supplémentaires	32
Création ou préservation d'emplois	32
Création d'emplois	32
Préservation d'emplois menacés	32
Chapitre II : Dispositions modifiant la convention collective nationale applicables à compter de la mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures	33
Chapitre III : Dispositions finales	34
Accord du 24 octobre 2001 relatif à la formation des conducteurs	34
TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers	34
Salariés concernés	34
La formation initiale minimale obligatoire	35
Financement de la formation	35
TITRE II : La formation continue obligatoire de sécurité	35
Principe	35
Salariés concernés	35
La formation continue de sécurité	36
Financement de la formation	36
Dispositions diverses	36
Commission paritaire de suivi	36
Entrée en vigueur	36
FIMO	36
FCOS	38
Accord du 20 décembre 2001 relatif au choix d'un OPCA de branche (1)	40
Préambule	40
Ressources de la formation	40
Adhésion	40
Entrée en vigueur de l'accord	41
Extension	41
Avenant n° 12 du 6 mars 2002 modifiant la convention collective nationale	41
Avenant n° 13 du 23 avril 2003 portant modification de la convention	41
Majorations pour heures supplémentaires et contingent d'heures supplémentaires	41
Définition du travail de nuit	42
Epargne salariale	42
Avenant n° 14 du 6 octobre 2003 portant modification des avenants n°s 12 et 13	42
Modification des avenants n°s 12 et 13 à la convention collective du teillage du lin	42
Modification de l'annexe à l'avenant n° 12	42
Extension	42
Avenant du 9 février 2004 relatif à la commission d'interprétation sur l'article 70, alinéa 4, portant sur la contrepartie accordée pour le travail de nuit	

Commission d'interprétation de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin Objet : article 70, alinéa 4 relatif à la contrepartie accordée pour le travail de nuit	42
Avenant n° 15 du 3 mai 2004 relatif au travail de nuit	43
Extension	43
Avenant n° 16 du 6 juillet 2004 portant diverses modifications	43
Modification de la convention collective du teillage du lin	43
Extension	44
Avenant n° 17 du 12 juillet 2005 relatif aux modification de l'article 84 relatif au départ en retraite	44
Modification de la convention collective du teillage du lin	44
Extension	44
Avenant n° 18 du 3 mai 2007 portant modification de l'article 60 de la convention	44
Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 relatif aux classifications	44
Adhésion par lettre du 15 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective	47
Avenant n° 20 du 17 octobre 2008 relatif à l'emploi des seniors	48
Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux travaux à la tâche	48
Accord du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	48
Avenant n° 23 du 18 novembre 2010 relatif à l'emploi des seniors	51
Chapitre Ier Actions en matière de formation professionnelle	51
Chapitre II Développer les missions de transmission des connaissances et d'intégration des salariés par les seniors	52
Chapitre III Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière	53
Chapitre IV Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement	53
Chapitre V Accompagnement du salarié à la construction d'un nouveau parcours professionnel	54
Chapitre VI Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés	55
Avenant n° 24 du 31 octobre 2013 relatif aux classifications	56
Avenant n° 1 du 30 avril 2014 à l'accord national du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle	59
Accord du 30 avril 2015 favorisant l'emploi dans le teillage de lin	63
Accord du 24 mai 2016 relatif à la pénibilité	64
Accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance	67
Annexes	69
Accord du 23 mars 2017 relatif à la pénibilité	69
Préambule	69
Avenant n° 1 du 23 mars 2017 à l'accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance	72
Préambule	72
Textes Salaires	73
Avenant n° 14 du 3 mai 2004 relatif aux salaires	73
Avenant n° 16 du 28 avril 2005 relatif aux salaires	74
Avenant n° 18 du 14 juin 2006 relatif aux salaires	75
Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires	76
Annexe	77
Avenant n° 20 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	77
Annexe	78
Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	79
Annexe	79
Avenant n° 22 du 18 février 2010 relatif aux salaires au 1er février 2010	79
Annexe	80
Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	80
Annexes	81
Avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012	82
Annexe	82
Avenant n° 25 du 5 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er mars 2013	83
Annexe	83
Avenant n° 26 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014	83
Annexe	84
Avenant n° 28 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016	84
Annexe	85
Avenant n° 29 du 2 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017	85
Annexe	85
Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	85
Textes Attachés	91
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	91
Préambule	92
Annexe	94
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	95
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	97
Préambule	98
Annexes	100
Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	100
Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	100
Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	100
Préambule	101
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	106
Préambule	107
Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	108
Préambule	109
Annexe	111
Textes Attachés	111
Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	111

Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	112
Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	113
Préambule	113
Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	114
<i>Préambule</i>	115
<i>Annexe</i>	120
Statuts	120
<i>Textes Attachés</i>	124
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	124
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	125
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; FGA-CFDT. SNCEA-CGC ;
Organisations adhérentes	La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 15 décembre 2008 (BO n°2009-2)

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises de rouissage-teillage de lin ont un champ d'activité très vaste.

Le caractère dominant et représentatif lié à la culture du lin textile, c'est-à-dire à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal, constitue une des étapes nécessaires à l'activité de production.

Le teillage, préalable à l'activité textile, est le prolongement de l'acte agricole.

Ces entreprises peuvent développer des activités de prestataires de travaux agricoles, de loueurs de machines et de matériels agricoles spécifiques au lin, de négoce, de transport, de réparation de matériel agricole ainsi que des activités de peignage, d'affinage ou autres transformations agro-industrielles du lin.

Certaines de ces activités ne sont pas totalement organisables au niveau des effectifs embauchés, des durées du travail quotidienne ou hebdomadaire.

Les employeurs tiennent à faire ressortir ces caractéristiques même si, compte tenu des dispositions réglementaires en vigueur, ils ne relèvent pas tous du régime de la mutualité sociale agricole.

I -DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Objet de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention, conclue entre :

- d'une part, l'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin de France ;
- d'autre part, les organisations syndicales de salariés signataires : SNCEA-CGC, FSCOPA-CFTC, FGTA-FO, FGA-CFDT,

Règle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs ayant pour activité principale le rouissage-teillage de lin, le peignage, l'affinage, le cardage ou une autre transformation agro-industrielle du lin sur le territoire national. Le code APE de ces entreprises est le 17.1 H ;
- d'autre part, les salariés de ces entreprises.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes 3 mois avant la date de son expiration.

La partie qui dénoncera le contrat devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours.

La présente convention restera en vigueur pendant une durée de 3 ans jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une ou par l'autre des parties.

Même en l'absence de dénonciation, les parties sont convenues de se rencontrer une fois par an à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis antérieurement à sa signature.

Elle ne peut remettre en cause des avantages acquis, collectivement ou individuellement, sur le plan des régions ou établissements, car il appartiendra aux accords d'établissement ou aux accords d'entreprise de régler cette question dans leur cadre propre. Les clauses de la présente convention remplaceront celles des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les travailleurs ou équivalentes.

Indemnisation des délégués aux commissions paritaires

Article 4

En vigueur étendu

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés du rouissage-teillage du lin, le temps consacré aux réunions sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans des limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations. Le nombre de salariés appelés à y participer est limité à 2 par organisation syndicale.

Ces salariés seront tenus d'informer leurs employeurs, 7 jours avant la date prévue pour la réunion, de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise. Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article, autant que possible, avant la réunion prévue.

Conciliation

Article 5

En vigueur étendu

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement au plan de l'entreprise pourront être soumis, par la partie la plus diligente, à une commission paritaire de conciliation nationale.

Les décisions devront être prises dans un délai maximum de 15 jours, à dater du jour où la commission a été saisie par lettre recommandée.

La commission nationale paritaire sera composée :

- pour les salariés, de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention ;
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants, désignés par l'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin.

Eventuellement, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission paritaire de conciliation.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit nombre de présents ou représentés du collège employeurs x nombre de présents ou représentés du collège salariés ;

- chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

- nombre d'employeurs présents ou représentés : 3 ;

- nombre de salariés présents ou représentés : 4 ;

- chaque collège dispose de $3 \times 4 = 12$ voix ;

- chaque membre employeurs dispose de 4 voix, chaque membre salarié de 3 voix.

Liberté syndicale et d'opinion

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 6-10-2003 BOCC 2003-44 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

a) Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale, pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs notamment par voie d'affichage. L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, la formation professionnelle, l'exécution, la conduite et la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux quel que soit le nombre de salariés.

b) Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins 1 semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production. Lesdites absences ne seront pas payées. Elles ne viendront pas en déduction des congés annuels et ne modifieront en rien les droits à congés.

c) Un panneau d'affichage apposé à l'intérieur de l'usine, dans un endroit proche de l'entrée et de la sortie du personnel, sera réservé aux communications syndicales. Ces communications sont librement déterminées par les organisations syndicales sous réserve des dispositions applicables à la presse. Un exemplaire de chaque communication syndicale sera transmis au chef d'entreprise ou à son représentant simultanément à l'affichage.

d) La perception des cotisations syndicales se fera dans les conditions prévues par le code du travail.

e) La diffusion des publications et tracts syndicaux est autorisée à l'intérieur de l'établissement et s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail conformément à l'article L. 412-8 du code du travail. Les publications et tracts doivent porter les mentions de leur origine et correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail.

f) La désignation des délégués syndicaux s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

g) Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables à l'échéance normale du renouvellement du comité d'entreprise ou d'établissement.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les heures de délégation sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

Congé de formation économique, sociale ou syndicale

Article 7

En vigueur étendu

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs sur une base hebdomadaire de 35 heures ou de 7 heures par jour, à la hauteur de 0,08 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues aux alinéas précédents ainsi qu'aux articles L. 236-10 et L. 434-10 du code du travail ne peut dépasser un maximum fixé par la réglementation en vigueur.

Il en est de même pour le nombre maximum de jours de congé pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que pour le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés prévus au présent article.

Accord d'entreprise ou d'établissement

Article 8

En vigueur étendu

Des accords d'entreprise ou d'établissement pourront être conclus avec les organisations syndicales qui ne lieront que les parties signataires. Ces accords régleront, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, les dispositions de la présente convention collective.

Délégués du personnel

Article 9

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise ou établissement occupant plus de 10 personnes ou ayant occupé plus de 10 personnes pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;

- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;

- de 51 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- de 100 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

- de 500 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- plus 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le calcul des effectifs se fait conformément à l'article L. 421-2 du code du travail

La direction mettra à la disposition des délégués un local ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions et leur fonctionnement.

Collèges

Article 10

En vigueur étendu

Les délégués sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles :

1. Ouvriers ;
2. Employés ;
3. Techniciens et agents de maîtrise ;
4. Ingénieurs et cadres.

Le nombre des collèges est fixé comme suit :

- 1 collège dans les établissements de 11 à 25 salariés ; toutefois s'il existe un cadre ou un agent de maîtrise ou un technicien éligible, il sera créé un deuxième collège ;
- 2 collèges dans les établissements de moins de 26 à 199 salariés :
- 1er collège/catégories 1 et 2 ;
- 2e collège/catégories 3 et 4 ;
- 3 collèges dans les établissements de 200 à 500 salariés ;
- 4 collèges dans les établissements de plus de 500 salariés.

Les entreprises concernées procéderont à la négociation des protocoles d'accords préélectoraux conformément au code du travail.

Conditions d'électorat

Article 11

En vigueur étendu

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Conditions d'éligibilité

Article 12

En vigueur étendu

Sont éligibles, à l'exception des conjoints ascendants et descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 mois au moins.

Dérogations

Article 13

En vigueur étendu

L'inspecteur du travail compétent pourra, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser les dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 11 et 12, ci-dessus, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Elections

Article 14

En vigueur étendu

Les élections se déroulent conformément à la réglementation en vigueur.

Suppléance

Article 15

En vigueur étendu

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par son délégué suppléant qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Le délégué suppléant nommé titulaire sera remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé.

Lorsque, en dehors du cas visé à l'alinéa précédent, un poste de délégué suppléant deviendrait vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant remplacera ce dernier.

Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir, jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Révocation

Article 16

En vigueur étendu

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présentée, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Rôle des délégués

Article 17

En vigueur étendu

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale et les conditions de travail ;
- de saisir l'inspection du travail compétente de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Le délégué décide d'accompagner ou non l'inspecteur du travail dans ses visites.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou d'établissement créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail institué par l'article L. 236-1 du code du travail, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

Réception des délégués et des salariés

Article 18

En vigueur étendu

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la direction ou son représentant, au moins une fois par mois, aux heures fixées par la direction et affichées dans l'atelier ou le service, 6 jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Les délégués seront reçus individuellement soit par catégorie, soit par atelier, soit par service, soit par spécialité professionnelle, sur leur demande.

Le délégué titulaire peut, dans tous les cas, être reçu avec son délégué suppléant.

Ces entrevues ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

Les délégués seront reçus collectivement par le conseil d'administration sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant, lorsqu'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel pourront se déplacer à l'intérieur des ateliers ou services de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition d'en informer leur supérieur hiérarchique ou son représentant.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur recevra le salarié qui en fera la demande pour évoquer les questions liées au fonctionnement de l'entreprise ou à des cas individuels.

Registre des réclamations

Article 19

En vigueur étendu

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués pourront remettre au chef d'établissement, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite dans un délai de 4 jours par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail compétent.

Dans la mesure où les questions posées relèvent de la compétence des délégués, copies de la note prévue au paragraphe 2 ci-dessus et de la réponse faite par la direction seront, à la demande des délégués ou à la diligence de la direction, portées à la connaissance du personnel sur le panneau d'affichage.

Assistance des délégués et du chef d'entreprise

Article 20

En vigueur étendu

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'un syndicat.

Le chef d'établissement peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise.

Heures de délégation

Article 21

En vigueur étendu

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est considéré et rémunéré comme temps de travail.

Protection des délégués

Article 22

En vigueur étendu

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 21.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à sa promotion professionnelle ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par la direction sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

Comités d'entreprise ou d'établissement

Article 23

En vigueur étendu

Il sera constitué des comités d'entreprise ou d'établissement dans toutes les entreprises ou établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés (Effectif atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes).

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le calcul des effectifs se fait conformément à l'article L. 421-2 du code du travail.

Nombre de membres et collègues

Article 24

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 74 : 3 titulaires 3 suppléants ;
- de 76 à 99 : 4 titulaires 4 suppléants ;
- de 100 à 200 : 5 titulaires 5 suppléants ;

- de 201 à 500 : 6 titulaires 6 suppléants ;
- de 501 à 1 000 : 8 titulaires 8 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 : 10 titulaires 10 suppléants ;
- de 2 001 à 4 999 : 11 titulaires 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 : 12 titulaires 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 : 13 titulaires 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 : 15 titulaires 15 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner, parmi le personnel de l'entreprise, un représentant aux séances avec voix consultative.

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement sont élus pour 2 ans dans les conditions ci-après, par catégorie professionnelle :

1. Ouvriers ;
2. Employés ;
3. Techniciens et agents de maîtrise ;
4. Ingénieurs et cadres.

Sous réserve de l'application de l'article L. 433-2, 5e alinéa, du code du travail.

Le nombre des collègues est fixé comme suit :

- 2 collègues dans les établissements de 50 à 199 salariés (1er collègue : catégories 1 et 2 ; 2e collègue : catégories 3 et 4) ;
- 3 collègues dans les établissements de 200 à 499 salariés ;
- 4 collègues dans les établissements occupant 500 salariés au moins.

Sous réserve de l'application de l'article L. 433-2, 5e alinéa, du code du travail.

Conditions d'électorat

Article 25

En vigueur étendu

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont privés de leur droit électoral, pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Conditions d'éligibilité

Article 26

En vigueur étendu

Sont éligibles, à l'exception des conjoints ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les salariés âgés de 18 ans accomplis et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

Modalités d'élection

Article 27

En vigueur étendu

Les dispositions prévues par la réglementation en vigueur s'appliquent aux élections du comité d'entreprise ou d'établissement.

Durée du mandat

Article 28

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement sont élus pour 2 ans et sont rééligibles.

Les élections doivent avoir lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance annuelle, le comité restera provisoirement en fonctions jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées.

Les dispositions des articles 15 et 16 concernant les élections des délégués du personnel s'appliquent aux membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

Protection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement

Article 29

En vigueur étendu

Chaque membre du comité d'entreprise ou d'établissement continuera à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 35 ci-après.

L'exercice normal de la fonction du membre du comité d'entreprise ou d'établissement ne peut être une entrave à sa promotion professionnelle ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service. Tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise ou d'établissement titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra obligatoirement être soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur (art. L. 436-1 et R. 436-1 à R. 436-7 du code du travail).

Responsabilités sociales

Article 30

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements qui s'y rapportent.

Il assure ou contrôle la gestion des oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Responsabilité économique

Article 31

En vigueur étendu

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions prévues à l'article L. 432-4 du code du travail.

Les membres titulaires du comité élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Le financement de la formation est pris en charge par le comité d'entreprise ou d'établissement.

Réunions et délibérations

Article 32

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité d'entreprise ou d'établissement procède à l'élection d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il pourvoit également à l'élection de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures normales de travail. Si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également considéré et rémunéré comme temps de travail.

En dehors des réunions prévues ci-dessus, les réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur demande de la majorité des membres du comité d'entreprise ou d'établissement en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement, à l'ordre du jour de la séance, les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions que le comité d'entreprise ou d'établissement a à prendre dans le cadre de ses attributions sont prises à la majorité des voix.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail compétent et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître, à chaque réunion du comité, sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité d'entreprise ou d'établissement peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ou à l'inspecteur du travail de l'emploi et de la protection sociale en agriculture.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local selon les modalités définies par le code du travail.

Financement des oeuvres sociales

Article 33

En vigueur étendu

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement ou au financement des oeuvres sociales devra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

Les crédits prévus à ce budget seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement ou des organismes contrôlés par lui aux périodes fixées par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement.

Budget du comité

Article 34

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement dispose d'un budget de fonctionnement fixé à 0,20 % de la masse salariale.

En outre, il dispose d'un budget affecté au financement des oeuvres sociales fixé à au moins 0,20 % de la masse salariale sans pouvoir être inférieur au budget le plus élevé affecté aux oeuvres sociales au cours des 3 dernières années.

Temps de délégation

Article 35

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif, que leur activité s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Ils ne peuvent, en aucun cas, toucher, pendant ce temps, un salaire inférieur à celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues ci-dessus, pour les membres titulaires.

Pour les membres suppléants, le temps passé aux séances leur est également payé comme temps de travail

Les membres du comité ne devront subir aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, il leur sera alloué une indemnité de déplacements dans des conditions fixées par le règlement intérieur.

Composition et réunion du comité central

Article 36

En vigueur étendu

La composition du comité central est fixée conformément à l'article L. 435-4 du code du travail.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins tous les 6 mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Les attributions et le fonctionnement du comité central sont fixés par les textes en vigueur.

Hygiène et sécurité

Article 37

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires, lavabos et armoires individuelles munies d'une serrure ou d'un cadenas, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par le code du travail, c'est-à-dire pour les salariés effectuant des travaux insalubres ou salissants. Le temps passé à la douche par ces salariés sera rémunéré au tarif normal des heures de travail dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 38

En vigueur étendu

Les règles relatives au fonctionnement et à la composition des comités d'hygiène et de sécurité seront conformes aux dispositions des lois et décrets en vigueur. En outre, les entreprises et les salariés affiliés au régime de la mutualité sociale agricole relèvent de l'accord national du 16 janvier 2001 relatif aux

commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise.

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Le représentant au CHSCT qui désire bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur en précisant la date de la formation, sa durée, le prix, le nom de l'organisme de formation.

La demande de stage de formation doit être formulée 2 mois avant le début de celui-ci. Dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents relatifs aux congés de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 451-1 du code du travail.)

Après consultation du comité d'établissement ou d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Ce rejet ne peut priver le représentant du personnel d'un stage au cours de la première année qui suit sa désignation.

Pendant ce stage, l'employeur prend en charge le maintien de la rémunération sur une base hebdomadaire de 35 heures ou de 7 heures par jour, les frais de déplacement et de séjour ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation.

Apprentissage

Article 39

En vigueur étendu

L'apprentissage dans les entreprises ou établissements de teillage de lin est régi par le code du travail (art. L. 117-1 et suivants, R. 117-1 et suivants du code du travail) et la réglementation en vigueur.

Formation professionnelle

Article 40

En vigueur étendu

La loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle s'applique aux salariés des entreprises ou établissements de teillage de lin.

L'accord du 20 décembre 2001 relatif au choix d'un OPCA de branche pour les salariés et les entreprises relevant de la présente convention ainsi que l'accord du 24 octobre 2001 sur la formation des conducteurs des entreprises du rouissage-teillage du lin sont annexés à la présente convention.

Les salariés bénéficient d'une formation aux risques spécifiques à l'activité de teillage de lin au moment de l'embauche, celle-ci est dispensée par l'entreprise ou par un organisme extérieur, notamment la MSA ou la CRAM.

Les actions de formation doivent être proposées en priorité aux travailleurs de nuit en assurant le respect de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Embauche

Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modification du contrat de travail

Article 43

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 6-10-2003 BOCC 2003-44 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

Toute demande de modification d'une clause substantielle du contrat sera confirmée par écrit. Le salarié bénéficie d'un délai de 15 jours calendaires maximum pour donner sa réponse. Toute absence de réponse dans ce délai sera considérée comme un refus de la demande de modification.

Modification proposée pour un motif non économique

En cas de refus ou d'absence de réponse, la rupture éventuelle du contrat pourra s'analyser comme un licenciement, dont procédure et indemnisation seront conformes à la réglementation en vigueur. Il est précisé que si la modification est proposée pour un motif non économique, si ledit motif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, le refus opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement.

Modification proposée pour un motif économique

Lorsque la modification est proposée pour un motif économique, le délai de réponse est porté à 1 mois de date à date. En cas de refus ou d'absence de réponse, la rupture éventuelle du contrat pourra s'analyser comme un licenciement, dont procédure et indemnisation seront conformes à la réglementation en vigueur. Il est précisé que le refus par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement.

Changement de résidence

Dans le cas particulier d'un changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence, l'intéressé dispose d'un délai de réponse supplémentaire de 20 jours calendaires maximum. Dans ce cas, l'employeur remboursera les frais de déménagement après en avoir accepté le devis ainsi que les frais de déplacement jusqu'au nouveau lieu de résidence de l'intéressé.

Règlement intérieur

Article 44

En vigueur étendu

Le règlement intérieur, établi et affiché dans les conditions prévues par la législation en vigueur, est applicable de plein droit à l'ensemble du personnel. Cependant, pour en faciliter la consultation, le texte de ce règlement sera remis à chaque nouvel embauché.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Article 45

En vigueur étendu

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'effectue dans les conditions prévues par les articles L. 323-1 et suivants du code du travail.

Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes

Article 46

En vigueur étendu

a) Dispositions particulières aux jeunes :

Il convient de rappeler les dispositions légales concernant notamment :

- la durée du travail (art. L. 212-13 et L. 212-14 du code du travail) ;

- les jours fériés (art. L. 222-2 à L. 222-4) ;

- le travail de nuit (art. L. 213-7 à L. 213-10).

b) Dispositions particulières aux femmes :

L'employeur doit veiller à la stricte application de l'égalité professionnelle entre les travailleurs des deux sexes, notamment, aucune discrimination ne doit être faite à l'égard du personnel féminin en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline, la formation ou la promotion professionnelles, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Il convient de rappeler les dispositions légales concernant la protection de la maternité (art. L. 122-25 à L. 122-32).

Suspension du contrat de travail

Article 47

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

1. Maladies et accidents

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents (hors accidents du travail et maladies professionnelles) reconnues par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole et dont l'employeur a été avisé par une notification écrite de l'intéressé ou un certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites précisées ci-dessous.

Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

La durée de suspension du contrat ne pourra être supérieure à :

- 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans ;
- 8 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;
- 10 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;
- 1 an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans.

Pendant ces durées le salarié ne pourra pas être licencié sauf en cas de faute grave ou lourde ou de licenciement pour motif économique.

Il est précisé que les durées maximales ci-dessus ne peuvent pas s'analyser comme des durées au-delà desquelles l'employeur peut procéder au licenciement sans autres justifications.

En cas d'absence discontinue, la durée totale de ces absences s'apprécie dans le cadre d'une durée égale au double de la durée de la suspension.

En cas de difficultés d'exploitation provoquées par l'absence du salarié, le licenciement pourra être effectué après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

2. Accident du travail. - Maladie professionnelle

Toutefois, pour les salariés dont le contrat de travail a été suspendu par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le délai de suspension du contrat de travail sera celui de la durée totale de la maladie ou de l'accident, à condition que cette durée soit reconnue par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie, dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, ou, dans le cas d'un contrat à durée déterminée, d'une faute grave ou d'un cas de force majeure.

En cas de difficultés d'exploitation provoquées par l'absence du salarié, le licenciement pourra être effectué après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les formes réglementaires en vigueur et sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

3. Journée citoyenne. - Périodes militaires

D'autre part, les absences motivées par la journée citoyenne et les périodes militaires ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

4. Cas fortuit

Les absences dues à un cas fortuit, dûment constatées et portées, dès que possible, à la connaissance de l'employeur (tels qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), n'entraînent pas non plus rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée et que les dispositions figurant dans le règlement intérieur soient effectivement respectées.

Indemnisation de la maladie

Article 48

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole, les salariés non cadres remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous seront indemnisés dans la limite des durées maxima d'absence suivantes :

- pour une ancienneté de 2 à 7 ans : 40 jours à 100 % et 20 jours à 75 ;
- à partir de 8 ans d'ancienneté : 50 jours à 100 % et 30 jours à 75 ;
- à partir de 13 ans d'ancienneté : 60 jours à 100 % et 40 jours à 75 ;
- à partir de 18 ans d'ancienneté : 70 jours à 100 % et 50 jours à 75 ;
- à partir de 23 ans d'ancienneté : 80 jours à 100 % et 60 jours à 75 ;
- à partir de 28 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % et 70 jours à 75 ;
- à partir de 33 ans d'ancienneté : 100 jours à 100 % et 80 jours à 75 %.

Le délai de carence est fixé à 5 jours ouvrés consécutifs d'incapacité de travail.

Ces indemnités sont calculées sur la base du salaire net, c'est-à-dire toutes cotisations salariales déduites.

Accident du travail ou maladie professionnelle

Article 49

En vigueur étendu

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le délai de carence est supprimé.

Les ouvriers remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous seront indemnisés dans la limite des durées maxima d'absence suivantes :

- pour une ancienneté inférieure à 8 ans : 40 jours à 100 % et 40 jours à 75 ;
- à partir de 8 ans d'ancienneté : 50 jours à 100 % et 50 jours à 75 ;
- à partir de 13 ans d'ancienneté : 60 jours à 100 % et 60 jours à 75 ;
- à partir de 18 ans d'ancienneté : 70 jours à 100 % et 70 jours à 75 ;
- à partir de 23 ans d'ancienneté : 80 jours à 100 % et 80 jours à 75 ;

- à partir de 28 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % et 90 jours à 75 % ;
- à partir de 33 ans d'ancienneté : 100 jours à 100 % et 100 jours à 75 %.

Ces indemnisations sont calculées sur la base du salaire net, c'est-à-dire toutes cotisations salariales déduites.

Absences discontinues

Article 50

En vigueur étendu

Si plusieurs absences pour maladie ou accident se produisent au cours de la même année civile, la durée totale d'indemnisation en jours sera égale à celles mentionnées aux articles 48 ou 49.

Résiliation du contrat de travail

Article 51

En vigueur étendu

La procédure de licenciement fixée par les lois et décrets en vigueur est applicable à la présente convention.

Durée du préavis réciproque

Article 52

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de préavis

Article 53

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis

Article 54

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 55

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 6-10-2003 BOCC 2003-44 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

L'ancienneté

Article 56

En vigueur étendu

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- a) Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- b) Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre, tels que définis par la législation, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par cette législation ;
- c) Les périodes militaires obligatoires, de présélection militaire et la journée citoyenne ;
- d) Les congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- e) Les interruptions pour maladie ou accident de la vie privée dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle, les interruptions pour congé de maternité ;
- f) Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise sans interruption autre que les cas ci-dessus se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

Durée du congé payé

Article 57

En vigueur étendu

La durée du congé payé est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables ou 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise, au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés. Le point de départ de la période de référence est fixé au 1er juin de chaque année.

Conformément à la loi, sont assimilées à 1 mois les périodes égales à 4 semaines ou à 24 jours de travail effectif, étant précisé que, lorsque l'horaire normal de travail est réparti sur 5 jours, la journée habituellement non travaillée est considérée comme journée de travail effectif.

Pour le calcul de la durée du congé, les périodes assimilées à du travail effectif sont celles prévues par la législation.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés et inférieure à 25 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés peut être fractionné, dans les conditions fixées à l'article L. 223-8 du code du travail.

Période et date des congés payés

Article 58

En vigueur étendu

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 223-7 et L. 223-7-1 du code du travail.

En raison de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut modifier les dates des congés payés dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les frais éventuels qui auront été engagés par les salariés concernés seront pris en charge par l'employeur sur justificatif.

Absences pour événements familiaux ou exceptionnels

Article 59

En vigueur étendu

Tout salarié a la possibilité de s'absenter pour événements familiaux. Il doit faire connaître à son employeur la date prévue pour son absence aussitôt que cela lui est possible. La durée des absences autorisées est la suivante :

- décès du conjoint, du concubin ou du cocontractant d'un PACS : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un parent : 3 jours ;
- décès d'un des beaux-parents : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- journée citoyenne : 1 jour.

L'absence doit avoir lieu dans un délai raisonnable autour de l'événement qui l'a motivée.

Les absences pour événements familiaux, dans la limite des durées ci-dessus, ne peuvent entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés.

Durée du travail dans les entreprises agricoles

Article 60

En vigueur étendu

Pour les salariés relevant du régime agricole, il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En conséquence, les articles 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 72 et 73 de la présente convention collective ne leurs sont pas applicables sauf dans le cadre des dérogations prévues aux articles 62, 63, 67, 68 et 72.

Jours fériés

Article 61

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 6-10-2003 BOCC 2003-44 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

1. Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

2. Jours fériés légaux chômés payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Le salarié bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du jour férié par le montant de son salaire horaire de base.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé. En cas de travail un jour férié autre que le 1er Mai, le salarié perçoit une indemnité égale à son salaire horaire de base multiplié par 7 heures en plus de la rémunération du travail effectué ledit jour férié. En cas de travail le 1er Mai, le salarié perçoit en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire ; il perçoit l'indemnité calculée comme pour les autres jours fériés lorsque celle-ci est plus avantageuse.

Les deux alinéas ci-dessus ne s'appliquent qu'à défaut d'accords ou d'usages plus favorables.

Repos hebdomadaire et quotidien

Article 62

En vigueur étendu

1) Le repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives lesquelles s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives prévu au 4.

2) Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les entreprises peuvent fonctionner à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Ces entreprises sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Les salariés embauchés pour être affectés à l'équipe de suppléance bénéficient, dans les 12 mois suivant l'embauche, d'une formation rémunérée dans le cadre du plan de formation.

Les salariés affectés à l'équipe de suppléance qui souhaitent occuper ou reprendre un autre emploi dans le même établissement ou dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

3) Suspension du repos hebdomadaire pendant la période de récolte

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

4) Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou que les heures effectuées par dérogation à la règle du repos quotidien soient rémunérées sur la base de 2 fois le salaire horaire des salariés concernés. Par dérogation à l'article 60, cette disposition est également applicable aux salariés relevant du régime agricole.

Ancien article 65 de la convention collective.

Durée normale de travail

Article 63

En vigueur étendu

1. Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

N'est pas considéré comme travail effectif le temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûtes, aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsqu'ils ne sont pas une obligation imposée par l'employeur, ainsi que les périodes d'inaction déterminées à l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997. Ces temps ou ces périodes peuvent cependant être rémunérés conformément aux usages. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés à l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif.

Travaux de récolte : par dérogation à l'article 60 de la convention collective, les dispositions ci-dessous s'appliquent également aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de la MSA sous réserve des dispositions de l'article L. 713-5 du code rural relatif à la durée du travail effectif.

Lorsque l'éloignement des chantiers nécessite que deux personnes soient affectées par roulement à un même chantier sans que le salarié inoccupé puisse se rendre à son domicile et qu'une seule machine peut être mise à leur disposition, le temps pendant lequel le salarié peut vaquer à ses occupations sans pouvoir rejoindre son domicile n'est pas considéré comme du travail effectif mais est rémunéré au taux horaire de base du salarié. Il est précisé que si le salarié inoccupé reste à la disposition de son employeur, en attendant que la machine se libère, ce temps doit être décompté comme temps de travail effectif.

Ces dispositions sont applicables sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail qui stipule que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2. Rémunération mensualisée des heures normales

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à due proportion des heures d'absence du mois considéré dans la limite du montant mensuel de la rémunération.

3. Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, à la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel égal à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diversés ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais, les majorations pour heures supplémentaires et les éventuelles primes d'ancienneté ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum ci-dessus calculé à due proportion.

Les salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée du temps de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus calculé conformément au deuxième alinéa du 3 ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum ou, s'agissant des salariés à temps partiel, à ce minimum calculé à due proportion.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due proportion lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder 3 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie, sous réserve de l'application du paragraphe 1 de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

4. Aide à la réduction du temps de travail

Les entreprises qui réduisent la durée du travail dans le cadre de la législation en vigueur et de la présente convention collective, dans le but de développer l'emploi salarié ou, le cas échéant, de le préserver, bénéficient des aides à la réduction du temps de travail. Toutefois, pour bénéficier de ces aides, les entreprises de 50 salariés et plus, devront en outre parvenir à une réduction du temps de travail par un accord d'entreprise.

Compte épargne-temps

Article 64

En vigueur étendu

L'accord national du 19 septembre 2001 sur le compte épargne-temps dans les exploitations et entreprises agricoles est applicable dans les entreprises soumises à la présente convention collective même si elles relèvent du régime général de sécurité sociale.

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Article 65

En vigueur étendu

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées, lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

- Pour cause de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- Résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 12 mois à partir de la reprise normale du travail ;
- Pour intempéries, dans les 12 mois à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues collectivement sont récupérables par tous les salariés concernés et payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Les salariés en absence légale ou conventionnelle lors de l'événement ayant entraîné la perte d'heures sont soumis à la récupération quelle que soit la raison de leur absence mais ces heures leurs sont payées en heures supplémentaires. Les salariés présents lors de l'événement mais absents lors de la récupération ne peuvent se voir imposer une récupération individuelle.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs pour les opérations ne relevant pas des activités saisonnières liées à la récolte.

Contingent exceptionnel d'heures de récupération

Pour les activités saisonnières liées à la récolte du lin, les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 12 heures par semaine et 60 heures sur la période du 1er juillet au 31 octobre. Elles peuvent être récupérées, dans la limite de 8 heures de récupération par semaine, dans les 10 semaines qui suivent la reprise normale du travail.

Après consultation des représentants du personnel, l'employeur décide :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel, et, dans ce cas, une indemnité de 25 % du salaire est due au moment de la récupération ;
- soit de récupérer à raison de 80 % des heures perdues, sans indemnités.

Heures supplémentaires

Article 66

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 6-10-2003 BOCC 2003-44 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

1. Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées, selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine ;
- soit au-delà des heures de récupérations visées à l'article 65 ci-dessus.

2. Décisions d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Dans l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, ces heures sont :

- soit effectuées à la demande de l'employeur ou au moins avec son accord implicite ;
- soit imposées par la nature ou la quantité de travail demandée.

3. Rémunération des heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires est fixée comme suit :

Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation et avis des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé de 1/4 d'heure par heure supplémentaire.

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée du temps de travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %.

Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39e

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4e donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Si les taux de majoration des heures supplémentaires fixés par l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles venaient à être modifiés, ces nouveaux taux remplaceraient automatiquement ceux fixés au présent article.

4. Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé supplémentaire payé. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à 1 heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 5,83 heures (5 heures 50 minutes) portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvrable de congé. Lorsque l'entreprise calcule habituellement les congés payés sur la base des jours ouvrés, il sera accordé 1 jour ouvré de congé pour un nombre d'heures portées au crédit du salarié égal à 35 heures divisé par le nombre de jours ouvrés. Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paie. La période de référence commence à courir le 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

Les droits à congé supplémentaire acquis par le salarié doivent être pris au cours de la période de référence ou, au plus tard, au cours des 2 mois qui suivent la période de référence, sauf si ces jours alimentent un compte épargne-temps. Les dates auxquelles ces congés peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les 2/3 de ce nombre, et par le salarié pour 1/3 de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de congé à l'initiative du salarié pendant la période dite d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an.

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congés pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives au congé supplémentaire sont rémunérés sur la base de 151,67 heures par mois aussi bien pendant la période où ils travaillaient pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de congés.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé supplémentaire auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces congés.

Lorsque les heures supplémentaires effectuées par un salarié proviennent à la fois d'un travail agricole et d'un travail non agricole, le repos compensateur est calculé conformément à la réglementation en vigueur prévue par le code du travail.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif.

Conventions de forfait

Article 67

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures ou en jours, avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail :

- une convention de forfait horaire sur l'année ne peut être conclue

qu'avec des cadres dont l'autonomie dans les fonctions exercées est telle que la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou avec des salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées ;

- une convention de forfait annuel en jours ne peut s'appliquer qu'à des cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces conventions nécessitent l'acceptation écrite du salarié pour être applicables. Elles ne peuvent aboutir à verser aux salariés concernés une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue pour un nombre équivalent d'heures de travail, c'est-à-dire en tenant compte des majorations de salaire pour heures supplémentaires.

Par dérogation à l'article 60 de la convention collective, les dispositions ci-dessous s'appliquent également aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de la MSA.

a) Convention de forfait mensuelle

La conclusion d'une convention de forfait mensuelle ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectif du salarié à plus de 44 heures hebdomadaires. Les congés payés sont indemnisés sur la même base que les périodes travaillées sauf lorsque la règle du 1/10 est plus avantageuse pour le salarié.

Ces dispositions sont applicables sous réserve du respect :

- de l'article L. 212-7 du code du travail au terme duquel la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

- des articles L. 212-6, L. 212-7 et D. 212-25 du code du travail relatifs au contingent d'heures supplémentaires, uniquement en ce qui concerne les salariés non cadres et les cadres visés à l'article L. 212-15-2 du code du travail (cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés) ;

- de l'application des dispositions des articles L. 713-11 et L. 713-13 du code rural et sous réserve de l'application du décret n° 2001-1167 du 4 décembre 2001 fixant le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 713-11 du code rural.

b) Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres organisant leur temps de travail relevant obligatoirement de la catégorie du 3 de l'article 86 de la convention collective et avec les salariés itinérants non cadres dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, il s'agit dans ce deuxième cas des salariés affectés au suivi des agriculteurs et/ou des opérations de culture et/ou des opérations de récolte.

Cette disposition est applicable sous réserve de l'application du paragraphe 2 de l'article L. 212-15-3 du code du travail aux termes duquel une convention de forfait horaire sur l'année ne peut être conclue, s'agissant des salariés non cadres, qu'avec des salariés itinérants dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les conventions de forfait annuelles en heures ne peuvent pas comporter des durées supérieures à 1 890 heures de travail effectif sous réserve en ce qui concerne les salariés non cadres itinérants du respect des dispositions des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail et du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatives au contingent d'heures supplémentaires. La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale de 10 semaines consécutives ou non uniquement pendant les travaux de récolte du lin. De plus, la durée de travail effectif du salarié ne peut être supérieure à 44 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année ou à plus de 48 heures sur une semaine déterminée sauf lorsque ce dépassement est autorisé par l'autorité administrative compétente, sous réserve :

- pour les salariés itinérants non cadres, de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail duquel il résulte qu'une dérogation doit être obtenue auprès de l'autorité administrative soit lorsque la durée hebdomadaire du travail dépasse 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives soit lorsque la durée hebdomadaire de travail est de 44 heures durant plus de 12 semaines consécutives ;

- pour les cadres, que les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés, prévues au paragraphe 2 de l'article L. 212-15-3 du code du travail, soient déterminées au niveau de l'entreprise dans la mesure où la durée maximale hebdomadaire conventionnelle est différente de celle prévue à l'article L. 212-7 du code du travail.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail.

Conditions de suivi

Le présent accord oblige à la tenue d'un document de contrôle qui fait apparaître le nom du salarié, pour chaque jour la durée journalière de travail et pour chaque semaine la durée hebdomadaire de travail. Il est tenu par le salarié de manière journalière et doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire ne peut être inférieure à la rémunération que percevrait le salarié compte tenu du salaire minimum conventionnel, du paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales correspondant à l'horaire moyen convenu.

c) Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail peut être conclue avec les seuls cadres organisant leur temps de travail et relevant obligatoirement de la 3e catégorie figurant au 3 de l'article 86 de la convention collective.

Seule cette catégorie de salariés est concernée par ce type de convention de forfait.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 212 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

Conditions de suivi

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Il est tenu par le salarié, dans ce cas, il doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait sur la base de 1 890 heures par an (comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire, prévues au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, sont précisées au niveau de l'entreprise.

d) Convention ou accord de forfait conclu dans le cadre des travaux de récolte du lin

Par nature les travaux de récolte du lin conduisent à accomplir un travail itinérant dont l'horaire ne peut être prédéterminé. Toutefois, le salarié n'étant responsable de l'organisation de son horaire de travail que sur cette seule période, les dispositions ci-après ont pour objet de limiter dans le temps le recours aux conventions de forfait.

En conséquence, dans le cadre strict des travaux de récolte du lin, il peut être conclu une convention de forfait avec les saisonniers participant à ces travaux qui sont responsables de leur horaire de travail. Cette convention est limitée aux mois pendant lesquels se déroulent les travaux de récolte, c'est-à-dire les mois de juillet et d'août sauf lorsque les conditions climatiques nécessitent le report des travaux au mois de septembre. Ces conventions se décomptent en heures de travail avec un maximum absolu de 260 heures par mois.

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, un accord de forfait pourra être conclu avec les salariés effectuant la récolte du lin. Cet accord est limité aux mois de juillet et d'août sauf lorsque les conditions climatiques nécessitent le report des travaux au mois de septembre. Ces accords se décomptent en heures de travail avec un maximum absolu de 260 heures par mois.

Ces conventions ou accords de forfait donnent lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail effectif. Le document de contrôle fait apparaître soit la durée journalière et hebdomadaire de travail, soit les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés chômés, sous réserve de l'application de l'article D. 212-21 du code du travail aux termes duquel la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée quotidiennement et chaque semaine. Il est tenu par le salarié, dans ce cas, il doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

Pour conclure ces conventions ou accords de forfait, il est nécessaire que l'employeur ait obtenu de l'autorité administrative compétente une dérogation à la durée maximale du travail lorsque les durées indiquées dans les conventions ou accords induisent le dépassement de la limite de 48 heures hebdomadaires de travail effectif.

Ce point est applicable aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de la MSA sous réserve de l'application des articles 2 et 5 du décret n° 95-1073

du 28 septembre 1995 modifié pris pour l'application de l'article L. 713-20 du code rural et relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail en agriculture.

Durée maximale du travail

Article 68

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 23-4-2003 art. 1 BOCC 2003-21 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

La durée hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines, sauf dérogation accordée par l'autorité administrative compétente. L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 340 heures.

Assouplissements de l'horaire de travail

Article 69

En vigueur étendu

1. Assouplissement soumis à autorisation

Après avis conforme des représentants du personnel et information de l'inspecteur du travail compétent, l'employeur pourra, le cas échéant établir des horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

2. Assouplissements soumis à information

Le recours à des équipes de suppléance et la mise en place du travail en continu ou en semi-continu dans le respect des dispositions de l'article 68 de la convention collective sont soumis à information des salariés. Les salariés sont informés par l'intermédiaire du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou directement lorsqu'ils n'existent pas d'institution représentative du personnel.

3. travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins 2 jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 7 semaines. Cet alinéa est applicable sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail.

Travail de nuit

Article 70

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 3-5-2004 BOCC 2004-24 étendu par arrêté du 23-12-2004 JORF 11-1-2005.

1. Définition

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Cette plage peut être modifiée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié dont l'horaire habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps quotidien dans la plage définie comme horaire de nuit. Cette disposition concerne également les saisonniers.

Est également considéré comme travailleur de nuit celui qui effectue un nombre minimal de 380 heures de travail dans la plage définie comme horaire de nuit au cours d'une même année civile.

2. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit se justifie à la fois par des impératifs :

- de commercialisation tendant à approvisionner les marchés de manière souple et à faire face à la concurrence ;

- dus à la réglementation communautaire qui fait obligation aux entreprises de teillage de lin de procéder à la transformation des pailles de lin dans des délais de plus en plus courts qui interdisent le report de stocks de matières premières après une période de 19 à 20 mois suivant la fin des opérations de récolte. Les quantités apportées par les liniculteurs ne sont connues qu'à la récolte, elles dépendent des conditions climatiques et du nombre d'hectares ensemencés par ces derniers, il appartient ensuite aux entreprises de teillage de mettre en place les moyens nécessaires à la transformation ;

- dus aux conditions de récolte, lorsque les entreprises effectuent ces travaux pour le compte des liniculteurs il leur appartient également de mettre en place les moyens nécessaires à la bonne fin des opérations de récolte, lesquels dépendent en totalité des conditions climatiques, le matériel disponible étant déjà en surnombre.

Il se justifie donc par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Etant donné le mode d'organisation des entreprises de teillage, le travail de nuit continuera d'être applicable à l'ensemble des salariés dans le cadre des textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

3. Protection des travailleurs de nuit

Le recours au travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. A ce titre, tout travailleur de nuit devra bénéficier d'une formation complémentaire relative aux dangers spécifiques au travail de nuit.

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit, et au minimum une fois tous les 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Il appartient à l'employeur de faire la demande de cette surveillance médicale auprès du médecin du travail, ce dernier étant chargé d'effectuer cette surveillance.

Si un travailleur de nuit est déclaré inapte à occuper un poste de nuit par le médecin du travail, il a le droit d'être reclassé à un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat du fait de cette inaptitude, sauf s'il justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi équivalent, ou s'il justifie également par un écrit du refus du salarié d'occuper le poste de jour proposé.

Les dispositions relatives à la protection des femmes enceintes ou ayant accouché travaillant de nuit prévues par les textes en vigueur sont applicables aux salariées des entreprises relevant de la présente convention notamment en ce qui concerne le versement d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur fixé selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation, hormis la condition relative à l'ancienneté.

La durée du travail de nuit ne peut excéder 8 heures quotidiennes.

La durée quotidienne de 8 heures peut être augmentée dans le cas spécifique des équipes de suppléance prévu à l'article L. 221-5-1 du code du travail et pendant les opérations d'arrachage du lin ou, en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

La durée maximale hebdomadaire du travail de nuit est fixée à 48 heures mais ne doit pas dépasser en moyenne 44 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives, sauf en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

Lorsqu'il est fait application des deux alinéas précédents, des périodes de repos d'une durée équivalente au dépassement de la durée quotidienne de 8 heures ou de la durée hebdomadaire de 40 heures doit être accordée aux salariés concernés dans les plus brefs délais.

4. Contrepartie au travail de nuit

Un repos supplémentaire doit être accordé aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit une fois par an à l'occasion d'un jour férié. Ce repos ne peut être inférieur à l'équivalent d'une journée de travail (de nuit ou non). Il est précisé que ce repos vient s'ajouter au jour férié et ne peut en aucun cas le remplacer.

5. Temps de pause

Un temps de pause de 20 minutes doit être accordé aux travailleurs de nuit. Ce temps de pause ne peut intervenir plus de 6 heures après le début du travail.

6. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs

Pour la sécurité des travailleurs, toutes dispositions doivent être prises pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant l'isolement des travailleurs ou en prévoyant des dispositifs de communication appropriés.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

L'entreprise respectera un délai de prévenance d'au moins 7 jours. Cependant, ce délai de prévenance pourra être éventuellement réduit en cas de circonstances exceptionnelles avec information préalable des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur devra veiller à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci soient réparatrices et mettra à disposition des salariés, dans la mesure du possible, une salle pour qu'ils puissent se restaurer et se reposer.

7. Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

L'entreprise veillera à la répartition des horaires de travail de chaque travailleur de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Un salarié peut refuser le passage au travail de nuit, sans être sanctionné, s'il justifie d'obligations familiales impérieuses (garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante...). De même, un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante...).

Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité d'affectation.

Exercice des mandats de représentation du personnel

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et le droit des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats. L'entreprise veillera particulièrement à ce point.

Dispositions spécifiques pour les femmes enceintes

La travailleuse de nuit enceinte, dès qu'elle a informé l'employeur de sa grossesse, 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 affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, à l'issue du congé postnatal, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une période n'excédant pas 1 mois.

Le passage en poste de jour pendant les périodes prévues ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant les périodes considérées, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressé refuse d'être affecté dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à une nouvelle affectation.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début de congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du travail et L. 334-1 et suivants du code de la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur assurant le maintien de la rémunération habituelle de l'intéressée.

Jeunes travailleurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

8. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

9. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, de l'ensemble des dispositifs de formation prévus par les textes en vigueur.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise, s'il existe, au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

10. Suivi de l'accord

A l'issue d'une période de 3 ans à dater de la signature du présent accord, les parties établiront un bilan du présent accord et s'il y a lieu entameront des négociations pour procéder à d'éventuels ajustements. De même, et antérieurement à cette échéance, les parties se rencontreront pour tenir compte des éventuelles modifications réglementaires.

Astreintes

Article 71

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée par heures entières est alors considérée comme un temps de travail effectif.

L'employeur peut programmer l'astreinte des salariés pour des travaux qui entrent dans le cadre de leur fonction.

Exemples : personnel d'entretien, techniciens et agents de maîtrise, cadres.

Le salarié sous astreinte doit se tenir à la disposition de l'employeur pendant la durée de celle-ci. L'employeur est tenu d'afficher le calendrier des astreintes.

Chaque heure sous astreinte donnera lieu à une indemnité complémentaire fixée en accord entre l'employeur et le salarié qui sera au minimum égale à 15 % du taux horaire de la rémunération du salarié concerné sous réserve de l'application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du code du travail, des articles L. 713-5 et L. 713-6 du code rural relatifs à la durée du travail effectif et aux heures supplémentaires.

Annualisation de la durée du travail

Article 72

En vigueur étendu

1. Principe

L'horaire de 35 heures peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

2. Horaire moyen

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de 35 heures/semaine, sous réserve que, sur 1 an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 600 heures.

3. Période de modulation

La modulation peut être établie sur tout ou partie de l'année à condition que sur 1 an la durée hebdomadaire du travail des salariés concernés par la modulation n'excède pas 35 heures en moyenne par semaine travaillée.

4. Programmation annuelle indicative

La modulation est établie selon une programmation indicative annuelle du 1er juillet au 30 juin ou sur une autre période se situant dans le cadre de 12 mois consécutifs.

Cette programmation peut être révisée sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit à 1 jour ouvré pendant la seule période de récolte, lorsque les conditions climatiques mettent en péril la sauvegarde du produit. La réduction de ce délai doit donner lieu au versement d'une indemnité correspondant à 3,5 heures de salaire ou à l'attribution d'une demi-journée de repos payé supplémentaire. Il appartient au salarié de choisir entre ces deux compensations.

En tout état de cause, après information préalable des délégués syndicaux d'entreprise, s'ils existent, la programmation indicative annuelle et ses modifications éventuelles font l'objet d'une information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

5. Amplitude

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 48 heures par semaine. Elle peut être supérieure lorsqu'une dérogation est accordée par l'autorité administrative compétente. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à 4 heures sauf dans le cas où la journée n'est pas travaillée.

6. Incidence sur le repos compensateur et sur les heures supplémentaires

Les heures effectuées dans le cadre de la modulation ne constituent pas des heures supplémentaires. Elles n'ouvrent pas droit à majoration et repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires, soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures.

7. Réduction du contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 68 de la convention collective est réduit de 25 % pour les salariés concernés par la modulation.

8. Lissage de la rémunération mensuelle

Afin de neutraliser les conséquences de la modulation des horaires, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de modulation : soit, pour un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, une rémunération mensuelle basée sur 151,67 heures.

Sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, du paiement des majorations prévues par le code du travail pour les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la limite supérieure de la modulation adoptée.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée, auxquels les dispositions du présent article sont applicables, leur rémunération mensuelle sera calculée sur la base de l'horaire effectivement pratiqué sauf si ceux-ci acceptent expressément, après avoir été dûment informés par l'employeur, l'application des dispositions relatives au lissage de la rémunération mensuelle. Leur acceptation devra être mentionnée dans leur contrat de travail.

9. Application des droits conventionnels des salariés

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée telle que définie ci-dessus ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En tout état de cause, les salariés travaillant selon un horaire modulé bénéficient en cas d'absences justifiées de l'ensemble des droits conventionnels et légaux au même titre que s'ils travaillaient selon un horaire non modulé.

10. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération et, le cas échéant, ses droits au repos compensateur devront être régularisés sur la base de son temps réel de travail sous réserve de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la fraction insaisissable de la rémunération.

Toutefois dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, le salarié conservera le trop-perçu.

11. Régulation en fin de période de modulation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de compensation de chaque salarié est obligatoirement arrêté et apuré à l'issue de la période annuelle de modulation telle que définie au paragraphe ci-dessus, ' 3. Période de modulation '.

12. Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé tel qu'il résulte de la programmation sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail relatifs à l'ouverture du droit au chômage partiel et R. 351-55 du code du travail 1er alinéa, qui stipule que l'appréciation des heures de chômage partiel doit être effectuée dans les limites de la durée légale ou de la durée hebdomadaire moyenne si elle est inférieure.

13. Personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent article. Compte tenu du rôle que le personnel d'encadrement est appelé à exercer dans la mise en oeuvre de la modulation, toutes dispositions doivent être prises par les entreprises pour faciliter la tâche de ce personnel ainsi que pour fixer, en accord avec lui et après entretien individuel, les contreparties appropriées. Lors de cet entretien, le personnel d'encadrement peut se faire assister, s'il le souhaite, par un représentant élu ou désigné du personnel de l'entreprise.

14. Entreprises agricoles ou mixtes

Par dérogation à l'article 60 de la convention collective, les entreprises dont la totalité ou une partie des salariés relèvent de la Mutualité sociale agricole peuvent mettre en oeuvre la modulation telle qu'elle est prévue par les paragraphes 1 à 14 de l'article 72.

Réduction du temps de travail sous forme de repos

Article 73

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 6-10-2003 BOCC 2003-44 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail est réduite de 39 heures à 35 heures par la seule attribution de jours de repos, le nombre des jours attribués à ce titre sur

une année ne peut pas être inférieur à 23. Par dérogation à l'article 60, cet alinéa est applicable aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de MSA.

La période annuelle visée par le présent article est celle définie à l'article 72-4.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures sous réserve du régime applicable aux heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures.

Les jours de repos attribués dans ce cadre peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans la limite de 8 jours par an.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portées au crédit du salarié au cours du mois, le nombre, exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrites au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les 2/3 de ce nombre et par le salarié pour 1/3 de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an, sous réserve de l'application du 2e alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, lequel prévoit qu'une partie des jours de repos doit être prise, en tout état de cause, à la seule initiative du salarié. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à 1 jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissé sur la base de 151,67 heures par mois.

Salaires-Rémunérations minimales garanties

Article 74

En vigueur étendu

Une rémunération minimale est garantie dès l'embauche à tout salarié rémunéré au temps.

Conformément à l'article L. 140-3 du code du travail, les catégories et classifications, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération sont communes aux travailleurs des deux sexes.

Les rémunérations minimales garanties s'entendent, à l'exclusion :

- des majorations pour heures supplémentaires ;
- des indemnités représentatives de frais ;
- de toutes primes dont le paiement est effectué avec une périodicité supérieure au mois ;
- des gratifications bénévoles et aléatoires ;
- des primes d'ancienneté et d'assiduité.

La polyvalence

Article 75

En vigueur étendu

Tout salarié qui par sa fonction est affecté à titre permanent à des postes de travail de qualifications différentes bénéficiera de la classification du poste le plus élevé qu'il est appelé à occuper. Si l'affectation est temporaire, le salarié doit percevoir pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire - si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié doit continuer à percevoir son salaire ancien.

Retraite -Ouvriers et employés

Article 76

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

La mise à la retraite et le départ à la retraite sont 2 modes de rupture du contrat de travail distincts du licenciement. La mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur de mettre le salarié à la retraite, alors que le départ à la retraite découle de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa pension de vieillesse.

La mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein et remplissant les conditions d'âge fixées par la loi pour la mise à la retraite ne constitue pas un licenciement. Si ces conditions ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de départ ou de mise à la retraite du salarié, l'autre partie doit être avertie 2 mois à l'avance.

Les indemnités de départ à la retraite et de mise à la retraite sont fixées comme suit :

Indemnité de départ en retraite

Les ouvriers qui prennent leur retraite à partir de l'âge auquel ils remplissent ou non les conditions d'ouverture pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein percevront une indemnité correspondant à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois 1/2 après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 40 ans d'ancienneté.

Indemnité de mise à la retraite

Le salarié peut prétendre au versement d'une indemnité de mise à la retraite équivalente :

- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 s'il remplit les conditions pour en bénéficier ;
- soit à l'indemnité minimale de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail ;
- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 55 de la présente convention collective.

Dans ces circonstances, l'indemnité la plus élevée lui sera versée sans que ces indemnités puissent se cumuler entre elles.

Les indemnités prévues au présent article ne se cumulent pas avec quelque autre indemnité de même nature que ce soit.

Régime de retraite complémentaire

Article 77

En vigueur étendu

Le taux contractuel est de 6 % dont 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

II - DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Définitions

Article 78

En vigueur étendu

1. Techniciens :

Sont désignés sous le vocable ' techniciens ' les salariés qui exécutent des travaux d'études, de recherches, d'analyses ou de synthèses visant à la conception, à la réalisation, à l'amélioration ou au contrôle des matériels ou des fabrications ou des techniques. Les techniciens doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques, acquises soit dans une école ou des cours professionnels spéciaux, soit par une formation pratique et fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux qui leur sont confiés.

2. Agents de maîtrise :

Sont désignés sous le vocable ' agents de maîtrise ' les salariés chargés de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers, d'employés et, éventuellement, de techniciens et d'agents de maîtrise subordonnés, dans l'exécution de travaux dont la responsabilité d'exécution leur incombe.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances générales, professionnelles, théoriques et pratiques, acquises soit dans une école, soit par formation pratique, et fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

3. Assimilés :

Sont assimilés aux techniciens et agents de maîtrise les salariés qui, n'ayant pas de fonction de commandement ou de surveillance, ont une compétence technique, administrative ou commerciale et une part de responsabilité équivalente.

Période d'essai

Article 79

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de non-concurrence

Article 80

En vigueur étendu

Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels :

- ne doit pas comporter une interdiction supérieure à une durée de 2 ans ;
- doit être limitée aux activités susceptibles de concurrencer l'entreprise concernée ;
- doit être limitée au secteur géographique sur lequel s'exerce l'activité du salarié pour le compte de l'entreprise.

Doit être assortie du versement d'une indemnité égale au minimum :

- en cas de licenciement, à 2 mois du traitement mensuel de l'intéressé lorsque la durée de l'interdiction est inférieure ou égale à 1 an, à 4 mois du traitement mensuel de l'intéressé lorsque la durée de l'interdiction est supérieure à 1 an. Cette indemnité est calculée sur la moyenne de la rémunération effective des 12 mois qui ont précédé la rupture du contrat, exclusion faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire et des avantages en nature.

Cette indemnité se cumule avec l'indemnité de licenciement.

- en cas de rupture du contrat par le technicien ou agent de maîtrise, l'indemnité est égale à 1 mois de traitement mensuel de l'intéressé lorsque la durée de l'interdiction est inférieure ou égale à 1 an, à 2 mois du traitement mensuel de l'intéressé lorsque la durée de l'interdiction est supérieure à 1 an.

L'employeur peut toujours libérer l'intéressé de la clause de non-concurrence inscrite dans son contrat et se décharger en contrepartie de l'indemnité prévue, à condition de l'en avertir par écrit :

- au moment de la notification de la rupture, en cas de licenciement ;
- dans un délai maximum de 1 mois suivant la notification, en cas de rupture par le salarié.

Résiliation du contrat de travail

Article 81

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement --Techniciens et agents de maîtrise

Article 82

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Retraite

- Techniciens et agents de maîtrise

Article 83

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

La mise à la retraite et le départ à la retraite sont 2 modes de rupture du contrat de travail distincts du licenciement. La mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur de mettre le salarié à la retraite, alors que le départ à la retraite découle de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa pension de vieillesse.

La mise à la retraite d'un technicien ou agent de maîtrise qui remplit les conditions d'ouverture pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et les conditions d'âge fixées par la loi pour la mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement.

En cas de départ ou de mise à la retraite du salarié, l'autre partie doit être avertie 2 mois à l'avance.

Les indemnités de départ en retraite et de mise à la retraite des techniciens et agents de maîtrise sont déterminées comme suit :

Indemnité de départ en retraite

- 1 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois 1/2 demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

Indemnité de mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, le salarié peut prétendre au versement d'une indemnité de mise à la retraite équivalente :

- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 s'il remplit les conditions pour en bénéficier ;
- soit à l'indemnité minimale de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail ;
- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 82 de la présente convention collective.

Dans ces circonstances, l'indemnité la plus élevée lui sera versée sans que ces indemnités puissent se cumuler entre elles.

Les indemnités prévues au présent article ne se cumulent pas avec quelque autre indemnité de même nature que ce soit.

Départ en retraite

Article 84

En vigueur étendu

Les techniciens ou agents de maîtrise qui, après avoir observé le préavis fixé à l'article 88 ci-dessus, prendront leur retraite recevront une indemnité d'un montant égal à celui prévu par l'article 88 ci-dessus pour mise à la retraite.

Article 84

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 12-7-2005 art. 1er BOCC 2005-42.

' Les techniciens ou agents de maîtrise qui, après avoir observé le préavis fixé à l'article 81 ci-dessus prendront leur retraite, recevront une indemnité d'un montant égal à celui prévu par l'article 83 ci-dessus pour mise à la retraite. '

Caisse de retraite

Article 85

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 6-10-2003 BOCC 2003-44 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en oeuvre.

Aux autres institutions qui les mettent en oeuvre pour ceux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

Bien que les classifications n'aient pas été modifiées par le présent accord ou par les avenants n°s 12 et 13 à la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin, les partenaires sociaux saisiront l'AGIRC pour que cet organisme prenne une décision sur les seuils d'affiliation qui sera annexée à la convention collective.

III - DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX INGÉNIEURS ET CADRES

Définition

Article 86

En vigueur étendu

Sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, etc.).

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier.

Ne sont pas visés, les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories employés, techniciens et agents de maîtrise, même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni les cadres bénéficiant d'un statut spécial à leur profession.

D'une manière générale, même pour les cadres des positions supérieures, les contrats individuels conclus postérieurement au présent accord ne pourront contenir de clauses moins avantageuses pour les intéressés que celles prévues par le présent chapitre.

Pour l'application de la réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés, y compris le personnel d'encadrement à l'exception des cadres dirigeants, la classification générale organisant 3 catégories de cadres est la suivante :

1. Les cadres dirigeants.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Cette qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans son contrat de travail ou par un avenant sans que son refus puisse être considéré comme un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

Seuls les cadres auxquels les coefficients 500 ou 600 ont été attribués peuvent être considérés comme cadres dirigeants si, en outre des dispositions ci-dessus, ils bénéficient d'une rémunération au moins égale à 70 % de la rémunération la plus élevée de l'entreprise.

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif.

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du 1er alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable de l'équipe ou de la production à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes

modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans la convention collective et/ou il peut être conclu avec eux et avec leur accord exprès une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

3. Les cadres organisant leur temps de travail.

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du 1er alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail avec leur accord exprès. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

Rémunérations minimales garanties

Article 87

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales garanties attachées à la fonction indépendamment de celui qui l'occupe sont déterminées compte tenu des éléments suivants :

- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent ;
- l'horaire forfaitaire déterminé suivant l'article 88 ci-après.

Appointements effectifs.

Au-delà de leurs rémunérations minimales garanties, les ingénieurs et cadres pourront bénéficier de suppléments de diverses natures et, en particulier, de suppléments de valeur personnelle. Ceux-ci doivent être accordés, s'il y a lieu, pour services rendus dans l'entreprise, extension des responsabilités assumées dans le poste, du personnel dirigé, de l'initiative apportée et de l'expérience acquise dans la fonction.

Ces suppléments doivent être déterminés de façon telle que la rémunération individuelle des ingénieurs et cadres, après 5 ans d'exercice de la fonction dans la même entreprise, dépasse de 2 % au moins la rémunération minimale garantie, de 4 % après 10 ans.

Pour le contrôle du respect de cette garantie, il y a lieu de prendre en considération tous les éléments de la rémunération appréciés sur l'année civile, y compris les avantages en nature.

Caractère forfaitaire de la rémunération

Article 88

En vigueur étendu

Les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers qu'ils dirigent.

L'horaire servant de base à l'établissement du forfait devra être précisé dans le contrat de travail. Les appointements effectifs devront être au moins égaux à la rémunération conventionnelle minimum garantie correspondant, pour le coefficient du poste, à l'horaire forfaitaire éventuellement fixé.

La rémunération conventionnelle minimum figurant dans les barèmes s'entendant pour 151,67 heures, elle doit subir les majorations pour heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire en comporte.

Coefficient hiérarchique

Article 89

En vigueur étendu

Supprimé par avenant n° 19 du 12 juillet 2007

Période d'essai

Article 90

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Secret professionnel et clause de non-concurrence

Article 91

En vigueur étendu

Secret professionnel :

Tout cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise.

Clause de non-concurrence :

Les modalités relatives à la clause de non-concurrence figurant à l'article 80 de la présente convention sont applicables aux cadres.

Suspension du contrat de travail

Article 92

En vigueur étendu

Le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident ou de maternité après 2 ans d'ancienneté, continuera à percevoir son traitement dans les conditions suivantes :

- après 2 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 % et 3 mois à 75 % ;
- après 10 ans d'ancienneté : 4 mois à 100 % et 4 mois à 75 % ;
- après 20 ans d'ancienneté : 5 mois à 100 % et 5 mois à 75 % ;
- après 30 ans d'ancienneté : 6 mois à 100 % et 6 mois à 75 %.

L'ancienneté s'apprécie à la date de l'arrêt de travail.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec toute autre indemnité de même nature et sont calculées sur la base du traitement net.

Le traitement maintenu s'entend du traitement effectif de l'intéressé au moment de la cessation du travail, y compris les libéralités à caractère aléatoire ou temporaire.

Si plusieurs congés pour maladie, accident ou maternité sont accordés au cours d'une année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle prévue ci-dessus.

Les cas d'absences prolongées et répétées pendant plusieurs années pourront faire l'objet d'un règlement particulier.

Le traitement maintenu en totalité ou en partie pendant la période d'absence est réduit de la valeur des indemnités représentatives de salaire que les intéressés toucheront :

- du régime de base de sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance à cotisation paritaire.

Les prestations ci-dessus devront être déclarées par le cadre. En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Résiliation du contrat de travail

Article 94

En vigueur étendu

Toute résiliation du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception.

L'avis de résiliation devra indiquer la date d'expiration du préavis.

Durée et conditions du préavis

Article 95

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement -Cadres

Article 96

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Retraite

- Cadres

Article 97

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

La mise à la retraite et le départ à la retraite sont 2 modes de rupture du contrat de travail distincts du licenciement. La mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur de mettre le salarié à la retraite, alors que le départ à la retraite découle de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa pension de vieillesse.

La mise à la retraite d'un cadre, pouvant bénéficier d'une pension de retraite au taux normal et remplissant les conditions d'âge fixées par la loi pour la mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement.

Les cadres qui, après avoir observé un préavis de 2 mois, prendront leur retraite, recevront une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

Indemnité de départ en retraite

- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois s'il a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois s'il a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois s'il a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois s'il a au moins 40 ans d'ancienneté.

Indemnité de mise à la retraite

L'employeur qui désire mettre un cadre à la retraite doit l'en avertir par écrit au moins 6 mois à l'avance et lui verser une indemnité égale à l'indemnité de départ en retraite fixée ci-dessus.

Toutefois, en cas de mise à la retraite, si cela est plus favorable, le salarié percevra une indemnité de mise à la retraite équivalente, soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 s'il remplit les conditions pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimale de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail. Dans ces circonstances, l'indemnité la plus élevée lui sera versée sans que ces indemnités puissent se cumuler entre elles.

Les indemnités prévues au présent article ne se cumulent pas avec quelque autre indemnité de même nature que ce soit.

Départ en retraite

Article 98

En vigueur étendu

Abrogé par Avenant n° 16 du 6-7-2004 art. 1 BOCC 2004-39 étendu par arrêté du 11-3-2005 JORF 26-3-2005.

(supprimé)

Caisse de retraite

Article 99

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 6-10-2003 BOCC 2003-44 étendu par arrêté du 24-5-2004 JORF 5-6-2004.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés, aux différentes institutions qui les mettent en oeuvre :

- aux autres institutions qui les mettent en oeuvre pour ceux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

Bien que les classifications n'aient pas été modifiées par le présent accord ou par les avenants n°s 12 et 13 à la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin, les partenaires sociaux saisiront l'AGIRC pour que cet organisme prenne une décision sur les seuils d'affiliation qui sera annexée à la convention collective.

IV - CLASSIFICATIONS

Classification

Article 100

En vigueur étendu

Les ouvriers remplaçant ou occupant provisoirement un poste plus qualifié ont droit obligatoirement à la rémunération du poste supérieur lorsque le remplacement intervient au titre des événements suivants :

- toutes périodes de congés, y compris exceptionnels ;
- arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- événements familiaux ;
- formation ;
- départ de l'entreprise ;
- jours de RTT.

C'est l'emploi qui détermine le niveau de qualification, la référence au diplôme ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Agents de production

Niveau I : ouvrier d'exécution débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

Ces travaux peuvent concerner différents domaines de l'entreprise, par exemple travaux sur la ligne de production, travaux sur les cultures ou d'entretien des locaux. L'ouvrier doit appliquer strictement les consignes précises données, les méthodes et procédures indiquées pour chacun des travaux.

La durée de présence dans cet échelon ne peut en aucun cas excéder 1 an. Les salariés saisonniers bénéficient au minimum du coefficient 125 dès lors qu'ils ont déjà accompli une campagne de lin (arrachage, retournement, ramassage).

Niveau II : ouvrier d'exécution confirmé

Exécution de travaux simples avec des manipulations exigeant des connaissances minimales des matières et produits, acquises soit par la pratique et l'expérience, soit par formation.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises et régulières.

Echelon 1 (coefficient 125) :

L'exécution requiert une habileté professionnelle. Le salarié connaît les procédures et processus à mettre en œuvre pour réaliser les travaux confiés. Il est sous la surveillance rapprochée d'un ouvrier qualifié.

Les salariés embauchés pour la saison de lin qui détiennent l'habileté professionnelle acquise par l'expérience sont classés à cet échelon.

Echelon 2 (coefficient 130) :

Les tâches d'exécution sont plus complexes qu'à l'échelon 1 ; le salarié est capable de détecter les anomalies et incidents et alerte son supérieur hiérarchique.

Il applique des consignes précises sous surveillance régulière.

Echelon 3 (coefficient 140) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 2, soit exécutent des travaux de culture et/ ou de récolte et connaissent également les gestes techniques et processus à appliquer pour ces différents travaux, soit sont capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production du niveau II.

Niveau III : ouvrier qualifié

Le salarié a des connaissances techniques qui lui donnent une capacité d'appréciation de la qualité des matières élaborées pour décider des adaptations, réglages et interventions nécessaires pour la continuité de la production en adéquation avec les exigences et consignes données. A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il intervient sur les processus de réalisation et matériels pour l'exécution quotidienne des travaux qui lui incombent selon les besoins et fréquences qu'il détermine.

En outre, il apporte si nécessaire son savoir aux autres ouvriers pour les aider techniquement à la bonne exécution de leurs travaux. Il est capable de faire les démonstrations pour l'exécution des travaux simples et répétitifs.

Echelon 2 (coefficient 160) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 1, exécutent des travaux de culture et/ ou de récolte.

Echelon 3 (coefficient 170) :

A cet échelon, les salariés sont soit capables et susceptibles d'être appelés à suppléer ponctuellement l'ouvrier hautement qualifié, soit capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production des niveaux II et III.

Niveau IV : ouvrier hautement qualifié

Coefficient 190 :

L'ouvrier hautement qualifié effectue des travaux relevant des niveaux II ou III, mais il a également pour mission de vérifier l'organisation et la bonne exécution des travaux des salariés ou de l'équipe, qu'il peut être amené à surveiller. Il en réfère à son supérieur hiérarchique.

Il peut décider, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, des modifications d'affectation en cas d'absence d'un salarié.

Il intervient pour déceler et résoudre les anomalies de fonctionnement après en avoir averti sa hiérarchie.

Il signale les incidents et/ ou les problèmes relatifs à l'organisation de son travail.

Il peut s'agir d'un salarié occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Atelier

Niveau I : ouvrier de maintenance débutant

Coefficient 120 :

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 1 an.

Niveau II : mécanicien confirmé

Le mécanicien confirmé exécute des travaux simples sous surveillance régulière. Il procède à l'entretien courant du matériel. Il a des connaissances de base principalement en mécanique, en soudure et en hydraulique.

Echelon 1 (coefficient 125) :

Les travaux confiés au mécanicien confirmé consistent notamment en opérations de graissage, de réglage de tension des chaînes et des courroies de transmission, remplacement des couteaux de turbine, petits dépannages mécaniques. Le mécanicien confirmé est capable de déceler une avarie.

Echelon 2 (coefficient 130) :

A cet échelon, le mécanicien confirmé intervient pour les travaux définis ci-dessus, mais il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et détient en outre au moins une habilitation de niveau I. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en vue du dépannage. Il est capable de déceler une avarie et d'effectuer un diagnostic.

Niveau III : mécanicien qualifié

Le mécanicien qualifié a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement. Il a notamment des compétences de base acquises par sa formation ou son expérience dans l'un des domaines suivants :

- électricité ;
- mécanique ;
- hydraulique ;
- pneumatique ;
- soudure ;
- fraisage ;
- ajustage.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises qu'il peut exécuter sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il informe son responsable des besoins d'approvisionnement ; il a une réflexion sur les possibilités d'améliorer le matériel.

Il est capable de procéder à l'entretien complet du matériel de production et du matériel roulant. Il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et de le faire exécuter.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Echelon 2 (coefficient 170) :

Il exécute les travaux définis à l'échelon précédent, et ses connaissances lui permettent en outre d'entretenir toute installation électrique et/ ou mécanique du domaine industriel et il possède les habilitations nécessaires.

Il est en capacité de remplacer ponctuellement un mécanicien hautement qualifié.

Niveau IV : mécanicien hautement qualifié

Coefficient 190 :

Le mécanicien hautement qualifié organise le suivi des travaux des salariés de maintenance.

Il gère l'entretien et les réparations du matériel et des installations ainsi que les travaux effectués par les entreprises extérieures, les achats et le stock de pièces de rechange. Il effectue des travaux neufs.

Il peut être amené à faire des choix techniques pour faire progresser la production, la qualité du travail, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail.

Il a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement et de l'ensemble des travaux indiqués aux niveaux I, II et III de la classification des salariés affectés à l'atelier.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Administratifs

Niveau I : assistant administratif débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut être supérieure à 1 an.

Niveau II : assistant administratif confirmé

L'assistant administratif confirmé agit sous la surveillance d'un responsable.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Echelon 1 (coefficient 130) :

L'assistant administratif confirmé est chargé entre autres de la pesée des entrées et sorties, de la saisie des courriers, du standard et de l'accueil.

Echelon 2 (coefficient 150) :

Il peut être chargé du contrôle des factures et des rapprochements comptables et extracomptables ainsi que de tous travaux préparatoires à la comptabilité et à la paie. Des travaux statistiques ainsi que diverses déclarations administratives peuvent lui être confiés.

Niveau III : agent administratif

Coefficient 170 :

En plus des travaux ci-dessus, l'agent administratif est chargé de la paie et de la veille juridique ainsi que de la gestion générale et/ ou analytique. Il est également chargé des relations avec les divers organismes administratifs et de contrôle.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Techniciens et agents de maîtrise

Groupe III, échelon 1 (coefficient 240)

Agent de maîtrise :

Salarié qui a une bonne maîtrise technique de son poste et dont l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'organisation et à l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données par son supérieur hiérarchique.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.

Technicien administratif et comptable :

Outre les travaux assurés par les assistants et agents administratifs, le technicien administratif et comptable est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, comptes de résultats et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale.

Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.

Groupe III, échelon 2 (coefficient 270)

Agent d'encadrement :

Salarié qui, en fonction des programmes de production fixés par sa hiérarchie, coordonne et supervise le personnel dont il a la charge sous son autorité directe.

Il prend part aux tâches manuelles, il met en œuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte quotidiennement à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel, afin d'alerter sa hiérarchie sur le sujet. Il rend compte des progrès réalisés par son équipe dans les travaux.

Sur demande expresse de sa hiérarchie, il formule et propose les appréciations, les évolutions salariales, les formations et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge.

Contremaître :

Le contremaître encadre plusieurs équipes de salariés ayant ou non un ouvrier chef d'équipe. Il organise le travail et participe en tant que de besoin aux différentes tâches.

Il peut modifier les affectations de postes à qualifications équivalentes et réorganiser la répartition du travail pour optimiser la production.

Il doit transmettre et expliquer les consignes, y compris en matière d'hygiène et de sécurité.

Il signale les éventuels besoins de formation des salariés qu'il encadre. Il peut être conduit à collaborer à des projets nouveaux en matière d'investissement et/ ou d'organisation du travail.

Il est capable de faire face à des situations imprévues grâce à l'acquis de son expérience et doit remplir les objectifs assignés par l'employeur.

Cadres

Groupe II, échelon 1 (coefficient 300)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il détermine les besoins globaux en personnel et en moyens techniques.

Il peut participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il définit les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Groupe II, échelon 2 (coefficient 400)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il est habilité à participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il respecte et s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont bien respectées par ses subordonnés.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

De plus, il suit les implications financières de ses actions et en débat librement avec sa hiérarchie. Il doit répondre des objectifs qu'il a à atteindre.

Groupe I, échelon 1 (coefficient 500)

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il prend des décisions opérationnelles ou financières qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il en répond devant la direction de l'entreprise.

Il fait des propositions à sa hiérarchie dans les domaines d'activité dont il a la charge.

Il avalise les choix faits par ses collaborateurs et leur donne des objectifs précis. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

A la demande de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Groupe I, échelon 2 (coefficient 600)

Cadre qui a un rôle d'employeur et/ ou qui peut être un membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration qui participe à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise.

Il prend des décisions opérationnelles et/ ou stratégiques qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il est habilité à représenter l'employeur.

Il possède une délégation de pouvoir et/ ou de représentation écrite de la part du chef d'entreprise ou de son conseil d'administration.

Classification des employés

Article 101

En vigueur étendu

Supprimé par avenant n° 19 du 12 juillet 2007

Classification des techniciens et agents de maîtrise

Article 102

En vigueur étendu

Supprimé par avenant n° 19 du 12 juillet 2007

Classification des cadres

Article 103

En vigueur étendu

Supprimé par avenant n° 19 du 12 juillet 2007

Extension

Article 104

En vigueur étendu

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

V - EPARGNE SALARIALE

Article 105

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux prennent l'engagement de négocier en temps opportun un accord sur ce sujet.

VI - EMPLOI DES SENIORS

Article 106

En vigueur étendu

L'accord du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles et ses avenants sont applicables aux entreprises du rouissage et teillage du lin et autres transformations du lin textile, qui relèvent de la MSA. Le texte de cet accord modifié par ses avenants n° 1 du 29 octobre 2008 et n° 2 du 3 novembre 2009 est rédigé comme suit pour être applicable aux entreprises qui relèvent du régime général de sécurité sociale.

Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement déjà existants et ceux qui pourraient survenir du fait des pyramides des âges de la population française mais également de la pyramide des âges des exploitants et salariés agricoles, ainsi que celle des salariés du secteur ont conduit les partenaires sociaux à se réunir pour conduire une réflexion sur la problématique du maintien dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des seniors mais également l'emploi en général des seniors y compris en incitant à leur recrutement.

Aujourd'hui, la part des salariés de 50 ans et plus dans le secteur a diminué (15 % en 2003) mais cette tendance devrait s'inverser dans les années à venir, la part des salariés de 40 à 50 ans représentant 35 % en 2009.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les seniors disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise, du milieu agricole, des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Les organisations signataires du présent accord ont élaboré des mesures adaptées aux contextes et réalités du teillage de lin, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites et moyennes entreprises, ce qui constituent très majoritairement le tissu des teillages de lin.

Il a également été pris en compte la diversité des travaux et métiers agricoles et l'intérêt pour le monde agricole de favoriser le maintien dans l'emploi en son sein des salariés seniors qui, du fait du caractère manuel de certaines tâches ou nature de travaux dans certains secteurs, pourraient rencontrer des difficultés à poursuivre leur activité, en apportant leurs atouts à d'autres entreprises ou secteurs agricoles plus diversifiés, plus importants ou d'autres secteurs économiques.

Les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les postes de travail caractérisés par des interventions ou facteurs physiques qui pourraient avoir des conséquences sur l'emploi des seniors.

Les CHSCT peuvent conduire une réflexion et/ ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités de chaque salarié.

Enfin les partenaires sociaux rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère d'âge et qu'aucune distorsion, concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors, à ce principe vis-à-vis des seniors n'est tolérable.

Si les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser l'ensemble des acteurs de la profession sur l'apport de l'emploi des seniors, ils insistent également sur la nécessité de mener une politique globale de l'emploi et que l'action en faveur des seniors ne doit pas se faire au détriment d'autres catégories de salariés.

Les organisations syndicales et professionnelles estiment que certaines dispositions de cet accord, comme celles d'autres accords conclus ces dernières années, ont été examinées dans le cadre des problématiques spécifiques à chacun des accords. Elles conviennent que pour optimiser les différents dispositifs mis en place et surtout pour favoriser la construction et la sécurité de parcours professionnels, il est nécessaire d'examiner la coordination de l'ensemble, le besoin ou non d'améliorer ou de créer des liens entre les différentes dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront après l'extension du présent accord pour conduire une réflexion globale sur les parcours professionnels des salariés tout au long de la vie professionnelle et accompagner le développement des entreprises en répondant aux exigences des marchés et des consommateurs.

Chapitre Ier : Actions en matière de formation professionnelle

Préambule

Les organisations signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise ou après un certain âge. La formation permet une adaptation aux évolutions de l'agriculture et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Pour les organisations signataires du présent accord, le maintien dans une activité professionnelle en priorité au sein de l'entreprise et plus généralement dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord est favorisé, voire dans certains cas conditionné :

-par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles y compris celles nécessaires à l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges ;

-par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;

-à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors peut aussi dans certains cas être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux ou d'autres secteurs d'activités agricoles ou économiques.

Pour cela les organisations signataires décident de prendre des dispositions permettant de privilégier l'accès aux seniors aux différents dispositifs de formation, mais également d'améliorer encore l'information et la communication sur la nécessité de se former tout au long de la vie.

Les organisations signataires estiment qu'un salarié senior s'engagera plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations après son entrée dans la vie active.

1. Droit au DIF des seniors

Les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 24 heures par an pouvant être cumulées dans la limite de 144 heures pendant un maximum de 6 ans.

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCA compétent.

2. Droit au congé de formation

Le congé de formation s'adresse à tous les salariés. Le CIF CDI permet aux salariés et notamment aux seniors de suivre une formation qualifiante et/ ou professionnelle ayant pour objectif l'évolution du salarié au sein des différentes entreprises du secteur et de l'ensemble des secteurs agricoles visés par le champ d'application de l'accord du 11 mars 2008 modifié par ses avenants ou la reconversion du salarié.

Le congé de formation suivi dans le cadre d'un parcours professionnel réfléchi et construit peut constituer un atout important favorisant le maintien dans l'emploi.

Les organisations signataires décident de donner mission à la commission paritaire nationale agricole constituée au sein du FAFSEA, si elle l'accepte,

d'organiser cette priorité d'accès. Pour cela la commission prendra les mesures nécessaires notamment en ajustant ou modifiant les critères de priorités d'acceptation des demandes de congés et en introduisant le critère d'âge de 55 ans et plus.

3. Plan de formation

Afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé.

3.1. Dans le cadre du plan mutualisé, salariés seniors travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés

La CPNE compétente, que les partenaires sociaux désignent comme étant la CPNE agricole, examine, au moins une fois par an, le bilan des formations suivies par les seniors à partir des éléments transmis par le FAFSEA et les éventuels éléments sur les évolutions et besoins en matière d'emploi et des compétences échangés et transmis par les partenaires sociaux dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois au sein de PROVEA. Elle examine également les travaux et réflexions des différents CPHSCT et CHSCT sur l'adaptation des postes des seniors, portés à sa connaissance.

Elle décide si nécessaire de demander au FAFSEA de développer l'information et la communication sur la formation des seniors, tant auprès des salariés que des employeurs.

Compte tenu des évolutions, elle donne éventuellement des orientations sur les contenus ou objets des formations devant être considérés comme prioritaires pour des actions de formation dans le cadre du plan mutualisé afin de privilégier les actions d'adaptation des seniors et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

A partir des éléments de suivi transmis par le FAFSEA (ou l'OPCA compétent) sur le nombre de jours de formation suivi par les salariés pour les différents secteurs d'activités compris dans le champ d'application, objet et durée des formations, une fois par an au moins, la commission nationale paritaire professionnelle agricole créée au sein du FAFSEA (ou les partenaires sociaux au sein de l'organisme paritaire compétent) examine particulièrement la situation des salariés âgés de 50 ans et plus pour en tant que de besoin, privilégier leur accès à des actions de formation dans le cadre du plan de formation mutualisé et en prenant en compte les orientations éventuelles particulières données par la CPNE compétente.

La commission nationale paritaire professionnelle agricole (ou l'OPCA compétent) transmet le bilan et les décisions prises à la CPNE.

3.2. Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, salariés seniors travaillant dans une entreprise de 10 salariés et plus

Lors des consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation il devra être porté une attention particulière à la formation des seniors et l'employeur devra privilégier notamment les actions d'adaptation favorisant leur maintien dans l'emploi.

A défaut de comité d'entreprise la formation des seniors sera examinée avec les délégués du personnel s'ils existent.

L'employeur et les représentants du personnel inciteront particulièrement les salariés âgés de 50 ans et plus et n'ayant pas suivi une formation depuis plus de 5 ans à bénéficier d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit en utilisant leur droit à la formation.

Chapitre II : Développer les missions de transmission des connaissances et d'intégration des salariés par les seniors

La connaissance de l'entreprise et du monde agricole acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour anticiper leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des connaissances qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation et les dispositions de l'article 21 de l'accord national sur la formation professionnelle en agriculture.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

Même si le salarié senior bénéficie d'un certain nombre d'atouts par rapport à d'autres salariés pouvant remplir cette mission de tutorat, ils souhaitent maintenir leur recommandation de suivi d'une formation préalable.

2. Tuteur-accompagnant

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié senior volontaire.

Le salarié senior qui devient tuteur-accompagnant doit obligatoirement suivre une formation. Les entreprises devront se rapprocher du FAFSEA pour mettre en place ces formations en tant que de besoin. La mise en place d'un tutorat-accompagnement a pour objectifs d'informer, d'aider et d'accompagner les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pour permettre une meilleure intégration des intéressés dans l'entreprise.

3. Développement des transmissions des connaissances par les seniors hors de l'entreprise

Afin de favoriser le maintien en activité et bénéficier dans le secteur professionnel le plus possible des atouts des seniors, les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

3.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

A cette fin, les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié et le centre de formation.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord, dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée.

3.2. Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion entre l'employeur d'un senior et un autre employeur, ou un exploitant agricole qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ ou pour certains jours pendant un temps défini. En effet, l'expérience et les connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation). Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

Chapitre III : Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière

Les organisations signataires souhaitent bénéficier de ce nouveau contrat de travail à durée déterminée afin de favoriser l'embauche de seniors en agriculture et dans le secteur, et permettre ainsi aux seniors de travailler pour finir d'acquérir leur nombre de trimestres manquant pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ils demandent que les dispositions réglementaires soient complétées pour prendre en compte ce nouveau contrat, et que le secteur du rouissage et teillage du lin puisse l'utiliser.

1. Dispositif

Il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture en application des dispositions légales et réglementaires (art. L.

122-2 et décret du 3 avril 1985) sur les contrats à durée déterminée en faveur des demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion.

Le contrat de travail précise qu'il est conclu afin de permettre au salarié d'acquiescer le nombre de trimestres manquants de cotisations au régime vieillesse de base, ce nombre est précisé et détermine la date de fin du contrat indiqué au contrat.

Le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité de fin de contrat.

Les dispositions légales et réglementaires en matière de contrat à durée déterminée, notamment sur les mentions au contrat, modalités de rupture, s'appliquent.

Le contrat ne peut être renouvelé n'ayant plus d'objet.

La durée maximale du contrat à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture est de 24 mois. Il est rappelé que dans le teillage du lin, la conclusion d'un contrat à durée déterminée est soumise à une autorisation administrative.

2. Bénéficiaires

Pourront conclure un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture :

-tout demandeur d'emploi qui justifiera manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein sur présentation d'un relevé provisoire de carrière établi par un régime d'assurance vieillesse ;

-tout employeur relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin.

Chapitre IV : Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement

Les organisations signataires décident d'adapter ou compléter les dispositions sur le contrat intermittent figurant dans l'accord national sur la durée du travail et l'accord national sur le compte épargne-temps pour organiser un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière, conciliable avec la structure des entreprises, permettant :

-aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une période de transition avant la cessation de leur activité professionnelle pour se préparer à la retraite ;

-et/ ou aux salariés qui voudraient réduire leur durée de travail sur l'année, sans avoir à changer d'emploi ou de poste.

Les organisations signataires incitent par ce dispositif les salariés et les employeurs à anticiper suffisamment tôt la gestion des fins de carrière, à examiner les différentes possibilités offertes (formation, parcours professionnel...) pour favoriser le maintien en activité. Cette réflexion pourra conduire le salarié à construire son compte épargne-temps en conséquence que le dispositif d'aménagement du contrat de travail soit finalement mis en œuvre ou non.

1. Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière (1)

D'un commun accord, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour transformer le contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel annualisé ou non dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

L'avenant de contrat de travail à temps partiel pour fin de carrière ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière.

Les dispositions ci-après s'appliquent au contrat à temps partiel pour fin de carrière formalisé par avenant au contrat de travail.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 758 heures de travail effectif et supérieure à 1 214 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur au maximum 3 périodes travaillées. Les dates des périodes travaillées sont fixées précisément dans l'avenant. L'employeur peut modifier ces dates en respectant un délai de prévenance de 7 jours lorsqu'elles sont susceptibles de variations du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux, agricoles ou non, qui seront exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise. Dans ce dernier cas il doit être précisé le nombre de mois ou semaines de travail en continu qui sera effectué pendant la période ou chacune des périodes correspondantes.

Pendant les périodes travaillées le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions de la convention collective du rouissage et teillage du lin. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par la convention collective.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat à temps partiel pour fin de carrière est un contrat à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié sont maintenus et continue à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés, s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant :

-pour départ en retraite ;

-ou en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail, les indemnités de départ en retraite ou de licenciement seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

2. Rémunération

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées le salarié perçoit les sommes versées à son compte épargnetemps jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

La somme mensuelle versée au salarié est égale au montant total épargné, augmenté de l'abondement de l'entreprise, divisé par le nombre de mois non travaillés prévus entre la conclusion de l'avenant et l'obtention par le salarié du nombre requis de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge de 65 ans.

Le nombre de mois non travaillés pour une année correspond à 12 mois :

-moins le nombre de mois travaillés obtenu en divisant la durée annuelle de travail fixée dans l'avenant par la durée mensuelle de travail fixée dans l'accord national sur la durée du travail ;

-et moins le nombre entier ou non de mois correspondant aux jours de congés payés correspondants.

Les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne-temps, elles ont le caractère de salaires et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

3. Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière (2)

Les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent décider d'alimenter un compte épargne-temps pour fin de carrière. Dans ce cas ils doivent prendre l'engagement écrit de n'utiliser leur compte épargnetemps que dans le cadre de l'aménagement de leur contrat de travail pour fin de carrière ou pour suspendre leur contrat de travail avant leur départ en retraite pour une durée qui sera fonction des sommes épargnées.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par des jours de congés payés, des jours de réduction du temps de travail, et des primes éventuelles dans les limites fixées par l'accord national sur le compte épargne-temps.

Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement. Le compte épargne-temps pour fin de carrière est exprimé en euros.

Abondement

Si le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d'un aménagement du contrat de travail pour fin de carrière avec conclusion d'un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions prévues aux articles 13 et 14 du présent accord, l'employeur doit abonder le compte épargne-temps.

L'employeur verse au compte du salarié un abondement correspondant à 50 % du montant total des sommes épargnées avec un maximum de 6 mois de salaires. Le salaire à prendre en compte pour la limite des 6 mois est calculé par rapport à la moyenne des 3 derniers mois de salaires versés au salarié avant la conclusion de l'avenant au contrat de travail fin de carrière.

Les dispositions légales et de l'accord national sur le compte épargne-temps sur les possibilités de débloquages anticipés sont applicables.

En cas de rupture du contrat de travail avant le départ en retraite du salarié, les dispositions sur le versement du compte épargne-temps prévu dans l'accord national s'appliquent.

Les organisations signataires s'engagent à procéder à une révision de l'accord national sur la durée du travail en agriculture et à une révision de l'accord national sur le compte épargne-temps afin de modifier et compléter en tant que de besoin leurs dispositions pour les mettre en conformité avec celles résultant du présent accord.

Lors de la révision de l'accord national sur le compte épargne-temps, il sera également examiné les possibilités d'externaliser hors de l'entreprise la gestion des comptes épargne-temps fin de carrière.

Chapitre V : Accompagnement du salarié à la construction d'un nouveau parcours professionnel

Les organisations professionnelles et syndicales ont, depuis plusieurs années, développé une politique de formation volontariste et adaptée au contexte agricole et à celui du secteur. Ils ont modernisé leur politique et les modalités d'accès et de mise en œuvre des différentes actions de formation avec la conclusion des accords de juin 2004.

Pour autant, conscientes de la difficulté d'accès à l'information pour les salariés et les employeurs, compte tenu de la taille des entreprises, et ce malgré les efforts de tous les partenaires sociaux et les politiques de communication mises en place par eux au sein du FAFSEA, les organisations signataires décident de mettre en place un dispositif nouveau d'accompagnement au bénéfice de certains salariés pour la construction d'un projet professionnel.

Cet accompagnement devrait permettre au salarié de mieux connaître l'ensemble des dispositifs et actions de formation, les acteurs et financements de la formation afin de construire un nouveau parcours professionnel, une reconversion, et de le suivre dans les différentes étapes de réalisation.

Cet accompagnement ne vise pas à se substituer aux conseils et services des différents acteurs de la formation dans leur domaine de compétences, mais à donner au salarié un interlocuteur unique en mesure de lui donner des informations d'ensemble sur les différentes pistes et possibilités, lui faire connaître les acteurs et leur domaine d'intervention et si nécessaire le soutenir dans les démarches administratives aux différentes phases de son projet.

Les organisations signataires espèrent ainsi lever certains freins et donner de nouveaux moyens aux salariés qui, ayant atteint un certain âge, souhaitent s'engager dans un projet personnel, se doter de nouvelles compétences ou les confirmer. Les salariés concernés pourront ainsi plus facilement développer leur employabilité et favoriser la poursuite de leur activité professionnelle ou développer de nouvelles possibilités professionnelles et de nouvelles motivations et ce à leur initiative et utiliser réellement leur droit à la formation tout au long de la vie.

1. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement les salariés :

-âgés de 49 ans ;

-ayant travaillé pendant au moins 5 années dans un ou plusieurs secteurs relevant de l'accord du 11 mars 2008, ou relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin ;

-et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans une entreprise relevant des présentes dispositions.

2. Dispositif d'accompagnement à la construction d'un nouveau parcours professionnel

Le salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 16 peut bénéficier d'un accompagnateur qu'il choisit sur la liste établie par les organisations signataires parmi ceux donnés pour son département de résidence ou, à défaut d'accompagnateur dans son département, dans le département limitrophe le plus proche de sa résidence.

La liste est disponible auprès des organisations signataires, ainsi qu'auprès du FAFSEA.

Le salarié peut faire appel à l'accompagnateur qu'il a choisi pour l'aider dans la limite de 10 heures qu'il peut utiliser en les répartissant selon ses besoins pendant au maximum 2 ans à partir de l'acceptation de sa demande.

Les conditions de cette mise à disposition seront étudiées avec les partenaires sociaux et le FAFSEA.

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un accompagnateur ne peut pas faire de nouvelle demande.

3. Financement

Il est versé à l'accompagnateur une indemnité horaire forfaitaire compensant les frais engagés et temps passé sur présentation d'une attestation des heures, d'un minimum de 2 heures par intervention, effectuées par lui, et signée par le salarié, dans la limite fixée par les partenaires sociaux et le FAFSEA.

L'accompagnateur exerce sa mission en toute liberté et n'a pas à informer du contenu des échanges passés avec le salarié. Il adresse simplement avec sa demande de paiement des indications sur le temps passé et le nombre de kilomètres parcourus. Le FAFSEA peut demander à tout moment des informations sur le projet envisagé par le salarié et sur l'évolution de ce projet.

Si le salarié estime que l'accompagnateur ne remplit pas sa mission il en informe le FAFSEA et demande à changer d'accompagnateur pour le nombre d'heures restant dont il dispose.

Le FAFSEA ou le salarié peuvent saisir la commission paritaire ou toute organisation signataire qui saisit la commission en cas de conflit avec un accompagnateur ou en cas de carence dans sa mission.

Si l'accompagnateur n'est plus en mesure de remplir sa mission, l'accompagnateur en informe le salarié qui choisit un autre accompagnateur pour le nombre d'heures restant.

En préalable, les partenaires sociaux veulent confirmer leur volonté de prévenir de toute discrimination notamment par l'âge. Ils reconnaissent aussi aux seniors un rôle économique, social et financier indispensable au développement du secteur.

Le 17 octobre 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur l'emploi des seniors. Par cet accord, ils ont ouvert de nouvelles voies de réflexions dans la gestion de l'emploi des seniors, alliant l'utilisation des compétences des seniors et l'aménagement nécessaire de leur fin de carrière, pour élaborer une politique d'emploi des seniors.

Cependant, pour être en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, l'accord doit être complété notamment par la détermination d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'efficacité des mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'embauche de seniors.

Par cet avenant, au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de s'approprier la problématique de l'emploi des seniors et pour cela choisissent de démontrer l'implication du secteur en intégrant l'ensemble des entreprises dans cette démarche, qu'elles relèvent du régime général de sécurité sociale ou du régime agricole.

Les partenaires sociaux insistent sur une lecture indissociable de l'ensemble des accords agricoles dont le secteur du rouissage et teillage du lin est signataire. Ainsi, la politique pour l'emploi des seniors souhaitée par les partenaires sociaux ne peut être détachée du contenu des accords nationaux agricoles relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de travail en agriculture, au compte épargne-temps et à la diversité. Ces accords contribuent à la construction de parcours professionnel complet permettant une adaptation de l'emploi à chaque étape de la vie professionnelle.

Chapitre VI : Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent pour une durée de 3 ans, en dérogation aux autres dispositions de l'accord.

Compte tenu de la taille des entreprises du secteur, les partenaires sociaux estiment que les dispositions en matière d'emplois ne peuvent réellement s'apprécier qu'au niveau de la branche.

Ils décident, par conséquent, d'agir pour essayer de maintenir le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans le salariat, en moyenne pour l'ensemble du secteur professionnel. En 2009, la part des salariés âgés de 55 ans et plus était de 11 % parmi tous les salariés.

Cet accord, portant sur l'emploi des seniors et participant par la même à la lutte contre toute discrimination, doit inévitablement être également envisagé dans un prisme d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, pour les partenaires sociaux, il est évident que toute action en faveur de l'emploi des seniors ne pourra être réalisée que dans cet esprit.

Afin de permettre aux seniors un réel maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de travailler, notamment dans le cadre des CPHSCT et des CHSCT, sur les conditions de travail.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les négociations portent sur les mêmes axes et modalités que celles prévues dans l'accord. Toutefois, en fonction de leurs réalités, ces entreprises peuvent déterminer leurs propres axes, actions et objectifs chiffrés en faveur de l'emploi des seniors indépendamment de ceux fixés dans l'accord.

1. Domaines d'actions

Au-delà de leur engagement à maintenir dans l'emploi le même nombre de salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux préconisent, auprès des employeurs, l'embauche de salariés seniors.

A ce titre, ils rappellent que les dispositifs présentés aux chapitres IV ' Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture ' et V ' Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement ' de l'accord contribuent au maintien des seniors dans l'emploi et sont donc à promouvoir tant auprès des employeurs, pour favoriser le recrutement de salariés seniors, que des salariés, pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur activité professionnelle dans des conditions les plus appropriées à leur situation.

Les partenaires sociaux décident que la promotion de ces dispositifs figurera dans les orientations d'actions de promotion et communication liés à la gestion prévisionnelle de l'emploi.

L'ensemble des mesures prévues dans l'accord participe intégralement au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés. Que ce soit la mise en place de dispositifs complets ou l'introduction de dispositions apportant un éclairage particulier sur les salariés seniors, ils entrent tous dans les trois domaines d'actions suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

1.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Le chapitre VI de l'accord vise à ouvrir l'accès aux dispositifs de formation à des salariés de 49 ans et plus qui n'auraient pas une connaissance suffisante des dispositifs existants. Pour cela, il crée une aide à la construction d'un parcours professionnel, grâce à laquelle, sous réserve des conditions fixées à l'article 17 de l'accord, tout salarié âgé de 49 ans et plus peut bénéficier d'un accompagnateur pour lui permettre d'optimiser au mieux ses choix dans les différents dispositifs de formation. Pour les partenaires sociaux, cette action devrait permettre d'améliorer le recours aux différents types de dispositifs en connaissance de cause et par conséquent la satisfaction des salariés seniors qui suivront les formations.

Les partenaires sociaux décident de compléter ce dispositif d'aide à la construction d'un parcours professionnel par deux autres actions, l'une portant sur le bilan de compétences, l'autre sur la valorisation des acquis par l'expérience.

Bilan de compétences : à compter de son 45e anniversaire, tout salarié souhaitant bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, d'un bilan de compétences a un accès prioritaire. Un suivi spécifique des bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans sera mis en place. Cependant, conscients de la méconnaissance de ce dispositif, les partenaires sociaux s'engagent à en améliorer la communication afin que le nombre de bilans de compétences réalisés soit augmenté.

VAE : la VAE est la possibilité pour le senior d'utiliser les compétences acquises dans le cadre de son parcours professionnel pour donner une nouvelle orientation à sa carrière. Afin d'améliorer le recours à ce dispositif, les partenaires sociaux désignent le FAFSEA pour étudier les modalités à mettre en place pour permettre à tout salarié âgé de 45 et plus qui en fait la demande de bénéficier d'une aide à la constitution de son dossier.

1.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle en agriculture ont élaboré une politique de mise en valeur des différents dispositifs de formation en faisant un outil indispensable à une évolution professionnelle. Par son choix du FAFSEA comme OPCA de branche, le secteur applique ces accords, y compris aux entreprises du régime général lorsque les textes réglementaires en laissent la possibilité.

L'accord sur les seniors rappelle que l'évolution professionnelle est possible tout au long de la vie professionnelle.

Pour ce faire, dans les articles 5,6 et 7, les partenaires sociaux ont mis en avant la nécessité pour les seniors de bénéficier de formation, que ce soit à la demande de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ou de sa propre initiative par un DIF, un CIF ou autre congé de formation. Ainsi :

Part des seniors dans les plans de formation : afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé, comme l'organise l'article 7 de l'accord. Pour les partenaires sociaux, il est indispensable que les entreprises s'impliquent dans le processus de formation des seniors.

Accès au DIF et au congé de formation : les partenaires sociaux, parce que l'évolution professionnelle passe notamment par la formation professionnelle, tiennent à privilégier l'accès au DIF et congé de formation conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de l'accord.

Les partenaires sociaux décident de compléter ces dispositifs d'incitation à la formation professionnelle des seniors, par la mise en place d'entretiens de formation.

Entretien de formation : afin de s'assurer que les formations suivies par le salarié à la demande de l'entreprise lui ont été bénéfiques, l'employeur organise des entretiens pour lui permettre d'avoir un retour sur ces formations. Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA d'organiser un retour d'informations sur les formations ainsi suivies par les salariés de 45 ans et plus afin, notamment, de permettre d'orienter au mieux les formations dispensées à l'égard de ces publics.

1.3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il était important de mettre en valeur l'apport du senior dans la transmission de savoirs. C'est pourquoi le chapitre III de l'accord est consacré au développement de mission permettant au senior d'utiliser son expérience et de donner une nouvelle dimension à sa carrière. Ainsi, deux types de voies sont explorés. L'article 8 précise la mission de tutorat, l'article 9 s'intéresse aux transmissions des compétences hors de l'entreprise.

Tutorat : les partenaires sociaux aimeraient que l'accent soit mis sur l'accessibilité du tutorat pour les salariés seniors. Ainsi, toute demande émanant d'un salarié âgé de 55 ans et plus devrait pouvoir être examinée en priorité et privilégiée.

Transmission des connaissances : que ce soit par une intervention technique lors d'une formation ou directement dans une entreprise autre que celle où le salarié senior est employé ou dans une exploitation agricole, les partenaires sociaux estiment que ces deux dispositifs, développés à l'article 10 de l'accord, doivent bénéficier d'une forte mobilisation. Les outils de promotion dont dispose le secteur doivent être utilisés pour permettre d'informer les employeurs et les salariés de l'existence et des modalités de fonctionnement de ces deux dispositifs. Les partenaires sociaux souhaitent approfondir cette réflexion dans le cadre de la commission paritaire.

2. Objectifs chiffrés

Pour chacun des domaines, les partenaires sociaux ont retenu une ou des actions pour lesquelles ils se fixent des objectifs précis à atteindre d'ici à 3 ans (à compter de l'entrée en vigueur du présent accord).

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour assurer une réelle mise en place du dispositif, la proximité est essentielle. Dès lors, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'il y ait par grande région linière un accompagnateur agréé. Les partenaires sociaux veillent à développer l'information des salariés sur cette possibilité en organisant

une communication sur ce dispositif. Les partenaires sociaux espèrent aider à la construction d'au moins une dizaine de parcours professionnels dans cette phase de lancement.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux souhaitent que le plus possible de seniors soient amenés à suivre des formations. Pour inciter au développement des formations des seniors, ils fixent à 12 % la part de leur plan de formation mutualisé qui devra être consacré dans les entreprises aux formations des seniors de plus de 50 ans.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Il sera demandé au FAFSEA de préciser aux partenaires sociaux le nombre de formations de tuteurs de plus de 50 ans qui auront été suivies sur 3 ans. L'objectif vers lequel tendent les partenaires sociaux est que 10 % de ces formations au minimum soient suivies par des salariés de 50 ans et plus.

3. Modalités de suivi

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois mise en place par le chapitre II de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, l'USRTL s'engage à présenter chaque année devant le conseil d'administration de PROVEA un rapport faisant état des évolutions constatées et des réalisations effectuées pour chacune des actions pour lesquelles ils se sont fixé un objectif chiffré. Pour rédiger ce rapport, l'USRTL pourra compter sur les organismes paritaires, comme le FAFSEA ou l'ANEFA, pour lui communiquer les informations nécessaires.

Les partenaires sociaux peuvent inviter ces organismes à développer certains outils afin d'affiner les analyses.

Ce rapport, une fois approuvé par les partenaires sociaux au sein de PROVEA, est transmis à la CPNE.

Le rapport pourra être consultable par tout intéressé qui en fait la demande. Il est adressé aux ministères concernés.

A l'issue des 3 années d'application du présent avenant, l'USRTL réalisera un bilan global de l'ensemble des actions menées en faveur de l'emploi des seniors dans le secteur.

Pour les entreprises d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, l'avis favorable donné à cet accord par le ministre chargé de l'emploi est opposable aux organismes de recouvrement des cotisations sociales. »

(1) Le 1^{er} du chapitre IV « Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière » est exclu de l'extension et renvoyé à la négociation comme contrevenant aux dispositions des articles L. 3123-1, L. 3123-17 et L. 3122-2 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2013-art. 1)

(2) Le 3^{ème} du chapitre IV « Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3152-2 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2013 - art. 1)

Avenant n° 8 du 20 avril 1999 relatif à la mise en oeuvre des 35 heures

Signataires

Organisations patronales	USRTL, 15, rue du Louvre, 75001 Paris.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10 ; FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ; SNCEA-CGC, 73, rue de Clichy, 75009 Paris.

Chapitre Ier : Dispositions particulières aux entreprises relevant du régime général de sécurité sociale décidant une réduction anticipée du temps de travail annexées à la convention collective nationale

Dispositions générales relatives à la réduction anticipée du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du présent accord national peuvent réduire la durée effective de travail à 35 heures par semaine sans attendre les échéances fixées par le nouvel article L. 212-1 bis du code du travail. Cette réduction anticipée peut donc concerner :

- jusqu'au 31 décembre 1999, les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés ;
- jusqu'au 31 décembre 2001, les entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999.

La réduction anticipée du temps de travail a pour objectif soit la création d'emplois, soit le maintien des emplois dans les entreprises ayant des difficultés susceptibles de conduire à des licenciements.

Pour pouvoir bénéficier des aides proposées par la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail doit être mise en oeuvre selon les modalités définies par la présente annexe. A cet effet, il est dérogé à certaines dispositions de la convention collective nationale afin de concilier les impératifs de la production et du bon fonctionnement des entreprises avec l'amélioration de l'emploi et des conditions de travail des salariés.

Il est précisé que les entreprises qui réduisent la durée du travail sans solliciter d'aides ne relèvent pas de la présente annexe mais du chapitre II de l'avenant n° 8.

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 1.1

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre sont décidées, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés, par décision de l'employeur conformément à la procédure décrite ci-après.

Quel que soit le nombre de salariés employés dans l'entreprise, l'accord d'entreprise peut être conclu soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux, ou délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les conditions définies au paragraphe III de l'article 3 de la loi susvisée du 13 juin 1998. Seuls peuvent être mandatés les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins un an à la date de l'établissement du mandat.

Dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 10 salariés et de moins de 50 salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures avant les échéances rappelées à l'article 1er ci-dessus doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié. Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié. Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut conclure directement avec l'Etat une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation. La convention conclue avec l'Etat doit être conforme aux dispositions de la présente annexe.

Dans les entreprises dont l'effectif est de 10 salariés ou moins, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures avant le 1^{er} janvier 2002 peut conclure un accord d'entreprise dans les conditions décrites à l'article 3.V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Commission de règlement des litiges

Article 1.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 25-4-2000 BOCC 2000-28 étendu par arrêté du 6-3-2001 JORF 20-3-2001.

Les organisations signataires du présent accord constituent une ' Commission de règlement des litiges '. Cette Commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire et par un nombre de représentants de l'USRTL égal au nombre des représentants des salariés.

En cas de litige survenu à l'occasion de la mise en oeuvre des 35 heures dans une entreprise, la Commission peut être saisie par l'employeur, ou un ou plusieurs salariés concernés de l'entreprise, ou une organisation de salariés signataire du présent accord, ou l'USRTL, ou l'administration. La Commission est dès lors tenue de donner un avis sur la conformité de la convention prévue ou signée par l'employeur et le représentant de l'Etat avec les stipulations du présent accord national sous réserve du respect de l'article L. 412-1 du code du travail.

La rémunération en cas de réduction du temps de travail

Article 1.3

En vigueur étendu

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures, la rémunération mensualisée des salariés est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.

Toutefois, tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent la date susvisée. A cet effet, il est alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salariés, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois considéré si celle-ci est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations du salaire horaire pour heures supplémentaires ne peuvent être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus. Cette rémunération mensuelle minimale est réduite à due-concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

L'accord d'entreprise prévu à l'article 1.1 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder trois ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Les salariés à temps partiel

Article 1.4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 25-4-2000 BOCC 2000-28 étendu par arrêté du 6-3-2001 JORF 20-3-2001.

Le temps de travail des salariés à temps partiel, des salariés à temps partiel annualisé peut également être réduit dans la proportion de 10 %. Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédent la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit.

Ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires. *Le nombre maximum d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par les salariés à temps partiel ou à temps partiel annualisé est égal au tiers du nombre d'heures de travail prévu au contrat et réduit de 10 %.* *Pour les salariés sous contrat de travail intermittent, le nombre maximum d'heures complémentaires est égal au quart des nombres d'heures prévues au contrat et réduit de 10 % (1).*

Ces salariés bénéficient également d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur qualification professionnelle.

(1) Phrases exclues de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Le personnel d'encadrement

Article 1.5

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'applique également au personnel d'encadrement. Cette réduction peut être organisée soit selon les modalités précisées à l'article 2 ci-après, soit sous forme de congés supplémentaires alimentant un ' compte épargne temps ' tel que prévu à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 ou un ' compte épargne fin ou interruption de carrière '. Les parties signataires s'engagent à faire aboutir la négociation sur ce sujet dans les meilleurs délais.

Modalités de réduction du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 25-4-2000 BOCC 2000-28 étendu par arrêté du 6-3-2001 JORF 20-3-2001.

La réduction de l'horaire collectif de travail doit, en règle générale, concerner l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement sauf pour des motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail spécifique à une partie de cet établissement ou de cette entreprise.

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet opte pour l'une des modalités de mise en oeuvre de l'horaire réduit ci-après décrite. Deux ou plusieurs modalités de mise en oeuvre peuvent coexister dans l'entreprise, à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre modalité soient clairement identifiés (établissement, service, atelier, équipe, clause particulière aux cadres, etc.).

Modalité 1 : Horaire hebdomadaire uniforme

Article 2.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 25-4-2000 BOCC 2000-28 étendu par arrêté du 6-3-2001 JORF 20-3-2001.

L'horaire de travail peut être uniformément fixé à 35 heures par semaine répartis sur 4 jours de travail ou plus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-2 du code du travail.

Modalité 2 : Travail par cycles

Article 2.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 25-4-2000 BOCC 2000-28 étendu par arrêté du 6-3-2001 JORF 20-3-2001.

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 7 semaines. Au cours de chaque cycle, les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires doivent être compensées par des heures de compensation.

Modalité 3 : Annualisation de la durée du travail

Article 2.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 25-4-2000 BOCC 2000-28 étendu par arrêté du 6-3-2001 JORF 20-3-2001.

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité sous réserve des dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de

congés. Il est précisé qu'un horaire journalier de travail réduit ne peut être inférieur à la demi-journée.

L'employeur qui met en oeuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67e de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Tout salarié dont l'horaire de travail est annualisé et qui, antérieurement à la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération annuelle minimale égale, en francs, à douze fois le montant de la rémunération mensualisée et lissée calculée sur la base de 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent la date susvisée. A cet effet, il est alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération annuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au cours de la période annuelle considérée, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les éventuelles primes d'ancienneté ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

Cette rémunération annuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Modalité 4 : Congés payés supplémentaires

Article 2.4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 25-4-2000 BOCC 2000-28 étendu par arrêté du 6-3-2001 JORF 20-3-2001.

L'horaire habituel de travail peut être maintenu à un niveau supérieur à 35 heures, mais chaque heure effectuée au-delà de 35 heures ouvre droit à un repos sous la forme de congés payés supplémentaires calculés comme suit :

- heures de travail comprises entre 36 et 39 heures : une heure de repos pour une heure de travail ;
- heures de travail comprises entre 40 et 47 heures ; une heure et quart de repos pour une heure de travail ;
- heures de travail effectuées au-delà de 47 heures : une heure et demie de repos pour une heure de travail.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 5,83 heures (5 heures 50 minutes) portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvrable de congé. Lorsque l'entreprise calcule habituellement les congés payés sur la base des jours ouvrés, il sera accordé un jour ouvré de congé pour un nombre d'heures portées au crédit du salarié égal à 35 heures divisé par le nombre de jours ouvrés. Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paie. La période de référence commence à courir le 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

Les droits à congé supplémentaire acquis par le salarié doivent être pris au cours la période annuelle de référence ou au plus tard dans les 3 premiers mois de la période annuelle suivante (1), sauf si ces jours alimentent un compte épargne-temps ou un compte épargne fin ou interruption de carrière lorsque ceux-ci seront créés. Les dates auxquelles ces congés peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre, et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de congé à l'initiative du salarié pendant la période dite d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an.

A la fin de chaque mois, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulatif le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congé pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives au congé supplémentaire sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 1.3 sur la base de 151,67 heures par mois aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de congé.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé supplémentaire auquel il avait droit, le salarié doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces congés.

(1) Termes étendus sous réserve de l'application du deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail disposant que les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail doivent être pris dans la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail (arrêté du 6 mars 2001, art. 1er).

Création ou préservation d'emplois

Article 3

En vigueur étendu

Pour bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises qui réduisent la durée du travail à 35 heures doivent soit créer des emplois, soit maintenir des emplois menacés.

Création d'emplois

Article 3.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 25-4-2000 BOCC 2000-28 étendu par arrêté du 6-3-2001 JORF 20-3-2001.

Dans le cas où l'entreprise qui réduit la durée du travail d'au moins 10 % s'engage à procéder à des embauches, les effectifs doivent être augmentés de 6 %. Si la durée du travail est réduite de 15 %, les effectifs doivent être augmentés de 9 %. L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de signature de la convention avec l'Etat ou, le cas échéant, la date de signature de l'accord d'entreprise. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de 6 mois qui suit la date susvisées et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de cette date.

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

- par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel annualisé ou par contrat de travail intermittent ;
- par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel annualisé, ou par contrat intermittent ;
- par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel annualisé ;
- par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance ;
- par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée.

Préservation d'emplois menacés

Article 3.2 (1)

En vigueur étendu

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir l'emploi d'au moins 6 % des effectifs pendant une période minimale de deux ans à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 3, point V, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

La convention collective nationale est de nouveau modifiée à compter de la date de mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures par semaine, c'est-à-dire :

- à compter du 1er janvier 2000, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés ;
- à compter du 1er janvier 2002, pour les entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999 ;
- à la date antérieure à ces échéances à laquelle l'entreprise décide d'appliquer par anticipation la nouvelle durée légale de 35 heures sans conclure avec l'Etat une convention l'engageant à augmenter ou à maintenir les effectifs en contrepartie d'une aide financière.

L'article 65-2 intitulé ' Dérogation au repos dominical ' est complété comme suit :

Les entreprises peuvent fonctionner à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Ces entreprises sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Les salariés embauchés pour être affectés à l'équipe de suppléance bénéficient, dans les 12 mois suivant l'embauche, d'une formation rémunérée dans le cadre du plan de formation.

Les salariés affectés à l'équipe de suppléance qui souhaitent occuper ou reprendre un autre emploi dans le même établissement ou dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Il est ajouté un 2 à l'article 66 intitulé ' Rémunération mensualisée des heures normales ' rédigé comme suit :

A la date de mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, c'est-à-dire au 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999 ou à la date antérieure à ces échéances à laquelle l'entreprise décide d'appliquer par anticipation la nouvelle durée légale de 35 heures sans conclure avec l'Etat une convention l'engageant à augmenter ou à maintenir les effectifs en contrepartie d'une aide financière, la rémunération est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Il est ajouté un 3 à l'article 66 intitulé ' Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures ' rédigé comme suit :

Tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération annuelle minimale égale, en francs, à douze fois la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent.

A cet effet, il est alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération annuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre de l'année considérée si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations du salaire horaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus. Cette rémunération annuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité d'une année et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

L'indemnité complémentaire différentielle est versée pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder quatre ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Le 3 de l'article 69 intitulé ' Rémunération des heures supplémentaires ' est rédigé comme suit :

' Le taux de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires est fixé par la loi. '

' Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé supplémentaire payé. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à une heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires. '

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 5,83 heures (5 heures 50 minutes) portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvrable de congé. Lorsque l'entreprise calcule habituellement les congés payés sur la base des jours ouvrés, il sera accordé 1 jour ouvré de congé pour un nombre d'heures portées au crédit du salarié égal à 35 heures divisé par le nombre de jours ouvrés. Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paie. La période de référence commence à courir le 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

Les droits à congé supplémentaire acquis par le salarié doivent être pris au cours des 12 mois qui suivent la fin de la période de référence sauf si ces jours alimentent un compte épargne-temps. Les dates auxquelles ces congés peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre, et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de congé à l'initiative du salarié pendant la période dite d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an.

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulatif le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congés pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives au congé supplémentaire sont rémunérés sur la base de 151,67 heures par mois aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de congés.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé supplémentaire auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces congés.

Il est ajouté un 3 à l'article 71 intitulé ' Travail par cycles ' rédigé comme suit :

' Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines. '

L'article 72 intitulé ' Modulation des horaires de travail ' est abrogé et remplacé par un article intitulé ' Annualisation de la durée du travail ' rédigé comme suit.

Article 72

Modulation des horaires de travail

1° Principe :

L'horaire de 35 heures peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

2° Horaire moyen :

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de 35 heures/semaine.

3° Période de modulation :

La modulation peut être établie sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an la durée hebdomadaire du travail des salariés concernés par la modulation n'exède pas 35 heures en moyenne par semaine travaillée.

4° Programmation annuelle indicative :

La modulation est établie selon une programmation indicative annuelle du 1er juillet au 30 juin ou sur une période se situant dans le cadre d'une année.

Cette programmation peut être révisée sous réserve que les salariés concernés soient, sauf cas de force majeure ou de conditions climatiques mettant en cause la sauvegarde du produit, prévenus du changement d'horaire au minimum une semaine date à date à l'avance.

En tout état de cause, après information préalable des délégués syndicaux d'entreprise représentant les organisations signataires du présent accord, s'ils existent, la programmation indicative annuelle et ses modifications éventuelles font l'objet d'une information du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

5° Amplitude :

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 48 heures par semaine. Elle peut être supérieure lorsqu'une dérogation est accordée par l'autorité administrative compétente. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée.

6° Incidence sur le repos compensateur :

En cas de modulation, le repos compensateur prévu par le code du travail ne s'applique que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaire adoptée.

7° Incidence sur les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la modulation ne donnent pas lieu au paiement des majorations prévues par le code du travail.

Le décompte sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 69 de la convention collective ne s'applique que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaire adoptée.

8° Réduction du contingent d'heures supplémentaires :

En cas de modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 69 de la convention collective est réduit de 25 % pour les salariés concernés par la modulation.

9° Régulation de la rémunération mensuelle :

Afin de neutraliser les conséquences de la modulation des horaires, les entreprises assureront aux salariés concernés une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de modulation :

- soit, pour un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, une rémunération mensuelle basée sur 151,67 heures.

Sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, du paiement des majorations prévues par le code du travail pour les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la limite supérieure de la modulation adoptée.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée, auxquels les dispositions du présent article sont applicables, leur rémunération mensuelle sera calculée sur la base de l'horaire effectivement pratiqué sauf si ceux-ci acceptent expressément, après avoir été dûment informés par l'employeur, l'application des dispositions relatives à la régulation de la rémunération mensuelle. Leur acceptation devra être mentionnée dans leur contrat de travail.

10° Application des droits conventionnels des salariés :

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée telle que définie ci-dessus ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En tout état de cause, les salariés travaillant selon un horaire modulé bénéficient en cas d'absences justifiées de l'ensemble des droits conventionnels et légaux au même titre que s'ils travaillaient selon un horaire non modulé.

11° Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation :

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération, et le cas échéant, ses droits au repos compensateur devront être régularisés sur la base de son temps réel de travail.

12° Régulation en fin de période de modulation :

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régulation immédiate, le compte de compensation de chaque salarié est obligatoirement arrêté et apuré à l'issue de la période annuelle de modulation telle que définie au paragraphe ci-dessus ' 3° Période de modulation '.

13° Chômage partiel :

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé tel qu'il résulte de la programmation.

14° Personnel d'encadrement :

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent article. Compte tenu du rôle que le personnel d'encadrement est appelé à exercer dans la mise en oeuvre de la modulation toutes dispositions doivent être prises par les entreprises pour faciliter la tâche de ce personnel ainsi que pour fixer, en accord avec lui et après entretien individuel, les contreparties appropriées. Lors de cet entretien, le personnel d'encadrement peut se faire assister, s'il le souhaite, par un représentant élu ou désigné du personnel de l'entreprise.

15° Entreprises agricoles ou mixtes :

Par dérogation à l'article 63 bis de la convention collective, les entreprises dont la totalité ou une partie des salariés relèvent de la mutualité sociale agricole peuvent mettre en oeuvre la modulation telle qu'elle est prévue par les paragraphes 1° à 14° de l'article 72.

Chapitre III : Dispositions finales

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dans toutes ses composantes.

Accord du 24 octobre 2001 relatif à la formation des conducteurs

Signataires	
Organisations patronales	L'union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

Formation des conducteurs

Article 1er

En vigueur étendu

Tout conducteur d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC, d'une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord doit avoir satisfait, dans les conditions fixées à l'article 3 du présent accord, à une période de formation initiale minimale obligatoire devant lui permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos.

Une attestation est délivrée à l'issue de la formation par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

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

Salariés concernés

Formation des conducteurs

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Sont soumis aux obligations de formation du présent titre à compter du 1er janvier 2002 :

- les salariés embauchés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de cet accord pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente (*plus de 300 heures par an*) (1), un emploi de conducteur routier ;
- les salariés de ces mêmes entreprises exerçant un emploi autre que celui de conducteur routier mais affectés ultérieurement à cet emploi à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente (*plus de 300 heures par an*) (1).

2.2. Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale :

1° Les salariés titulaires de l'un des diplômes ou titre reconnus pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement (CEE) n° 3820-85 du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route : ces titres et diplômes sont les suivants (fixés par arrêté interministériel) :

- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991 ;
- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière ;
- certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier ;
- brevet d'études professionnelles (BEP) conduite et service dans les transports routiers.

Les titulaires de ces titres et diplômes se voient délivrer sur leur simple demande, une attestation de formation initiale minimale obligatoire auprès d'un centre de formation agréé.

2° Les salariés titulaires de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles ;

3° Les salariés de 21 ans révolus embauchés dans le cadre de contrats d'insertion en alternance conclus avec une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord dès lors qu'ils ont suivi avec succès la formation initiale minimale visée par le présent titre. Une attestation leur est délivrée par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention du diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats ;

4° Les salariés exerçant le métier de conducteur routier, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente *supérieure à 300 heures par an* (1), en poste au 1er janvier 2002 ; le chef d'entreprise délivrera à ces salariés une attestation de présence valant attestation de formation initiale minimale obligatoire.

5° Les salariés ayant exercé le métier de conducteur routier, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente (*plus de 300 heures par an*) (1) dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans sans interruption de cette activité pendant une durée de plus de 2 ans et reprenant une activité identique après le 1er janvier 2002. Une attestation d'exercice du métier valant attestation de formation initiale obligatoire sera délivrée par le chef d'entreprise embauchant ce salarié.

2.3. Sont exclus de la FIMO : (2)

1° Les salariés en contrat à durée indéterminée exerçant ponctuellement la fonction de conducteur routier moins de 300 heures par an ;

2° Les nouveaux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, exerçant ponctuellement la fonction de conducteur routier (moins de 300 heures par an) ;

3° Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée exerçant la fonction de conducteur routier.

Une dispense d'obligation de formation initiale minimale sera délivrée à ces salariés par le chef d'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier

(arrêté du 17 décembre 2002, art. 1er).

(2) Point exclu de l'extension comme étant contraire, d'une part, aux dispositions de l'article 1er de la loi du 6 février 1998 et, d'autre part, à celles de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2002, art. 1er).

La formation initiale minimale obligatoire

Formation des conducteurs

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Financement de la formation

Formation des conducteurs

Article 4

En vigueur étendu

Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par :

- les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales ;
- les subventions européennes.

TITRE II : La formation continue obligatoire de sécurité

Principe

Formation des conducteurs

Article 5

En vigueur étendu

Le chef d'une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord a l'obligation de prendre les dispositions permettant au salarié affecté à la conduite d'un véhicule de plus de 14 mètres cubes de volume utile ou dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes de PTAC bénéficier au cours de toute période consécutive de 5 ans de sa vie professionnelle, d'un stage de formation continue obligatoire de sécurité.

L'attestation délivrée à la fin du stage est valable 5 ans.

Salariés concernés

Formation des conducteurs

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Tous les salariés affectés à la conduite du type de véhicule visé à l'article 5 sont concernés quelque soit le nombre d'heures effectuées et la nature du contrat.

6.2. Sont réputés avoir satisfait à cette obligation de sécurité. Les titulaires de l'un des diplômes titres et attestations visés aux 1° 2° et 3° de l'article 2.2 du présent accord datant de moins de 5 ans.

6.3. Les salariés visés aux 4° et 5° de l'article 2.2 et 1° et 2° de l'article 2.3 du présent accord devront avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité au 1er janvier 2003.

6.4. Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée pour exercer la fonction de conducteur routier devront, dans le délai de 1 mois de leur embauche, satisfaire à l'obligation de formation continue de sécurité, à l'exclusion des salariés titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité datant de moins de 5 ans ou d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire datant de moins de 5 ans.

La formation continue de sécurité

Formation des conducteurs

Article 7

En vigueur étendu

Nature de la formation :

Cette action de formation relève des types d'action définis par l'article L. 900-2 du code du travail.

Durée. - Lieu de formation :

Cette formation se déroulera sur une période en principe de 2 jours consécutifs dans un centre de formation extérieur à l'entreprise et agréé par les partenaires sociaux.

Toutefois pour tenir compte des contraintes de l'entreprise, elle peut être scindée.

Dans tous les cas, les 2 jours du stage de formation continue obligatoire de sécurité doivent être dispensés au cours d'une période maximale de 40 jours et pendant la durée habituelle du travail.

Contenu de la formation :

Cette formation dont le programme est annexé au présent accord répond aux objectifs de perfectionnement aux techniques de conduite, d'actualisation ou de présentation de l'ensemble de la réglementation du transport, de la circulation, de sensibilisation à tous les thèmes relevant de la sécurité routière.

Financement de la formation

Formation des conducteurs

Article 8

En vigueur étendu

Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par :

- les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;
- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;
- les subventions européennes.

Dispositions diverses

Formation des conducteurs

Article 9

En vigueur étendu

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations, visées par le présent accord 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.

Commission paritaire de suivi

Formation des conducteurs

Article 10

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent avenant. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins 1 fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

Entrée en vigueur

Formation des conducteurs

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1er janvier 2002.

Formation des conducteurs

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

FIMO

Formation des conducteurs, ANNEXE I

En vigueur étendu

Le programme de la formation initiale minimale obligatoire prévue par l'article 3 du présent accord porte sur les thèmes ci-après énumérés :

THÈME N° 1

Perfectionnement à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité

Objectif :

Utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques, de son chargement, du profil de la route et de l'environnement.

Éléments de contenu :

Caractéristiques techniques :

- la chaîne cinématique ;
- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;

- la zone d'utilisation optimum du compte-tours ;
- les diagrammes de recouvrement de rapports de boîtes de vitesses.

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 ;
- spécificités du circuit de freinage oléopneumatique ;
- les limites d'utilisation des freins et des ralentisseurs ;
- utilisation combinée freins et ralentisseur ;
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes ;
- les vérifications et les contrôles qui incombent au conducteur ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

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.

Environnement :

- anticipation dans la conduite ;
- la prise en compte des intentions des autres usagers ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- itinéraires accidentés ;
- conduite de nuit.

Manoeuvres professionnelles :

- repérage des obstacles ;
- préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, les angles morts ;
- comportement et la sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

THÈME N° 2

SSTA

Principes ergonomiques :

- gestes et postures à risques ;
- position du corps dans l'espace ;
- importance du travail des muscles ;
- postures et coordination des gestes ;
- exercices de manutention ;
- protections individuelles.

Prévision des accidents du travail en circulation :

- attitude et vigilance du conducteur ;
- entretien du véhicule ;
- infrastructure et intempéries ;
- manoeuvres, arrêt, stationnement.

THÈME N° 3

Réglementation des transports et activités auxiliaires :

- titres d'exploitation transport ;
- obligation des contrats types de transport de marchandises ;
- rédaction des documents matérialisant le contrat de transport ;
- franchissement des frontières et autorisations de transport communautaire ;
- titres d'exploitation location ;
- contrats de location de véhicules avec conducteur ;
- documents particuliers d'accompagnement de la marchandise.

Réglementations sociales dans le transport de marchandises :

- durées maximales de travail spécifiques aux transports ;
- réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

NB : la partie concernant les règles de circulation routière est supprimée, tous les rappels nécessaires étant obligatoirement traités dans le thème 1.

THÈME N° 4

Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effet de l'alcool, des médicaments, du tabac ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress.

Respect des autres usagers :

- structure et organisation de la sécurité routière ;

- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravant concernant les véhicules lourds ;
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux-roues) ;
- mesures prises en faveur de la sécurité routière ;
- permis à points.

NB : toute la partie concernant le comportement en situation d'urgence peut-être supprimée (ces points étant obligatoirement abordés dans le cadre du SSTA (thème 2).

THÈME N° 5

Chargement :

- la charge utile d'un volume ou d'un ensemble ;
- le volume utile ;
- plan de chargement, incompatibilités ;
- répartition du chargement, les conséquences de la surcharge à l'essieu ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- type d'emballage et support de charge ;
- manipulation du hayon élévateur.

Arrimage :

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

Règlement en matière de transport des animaux.

NB : ce thème sera traité de façon très pratique en tenant compte des spécificités des ' marchandises ' transportées dans le secteur agricole.

THÈME N° 6

Aspects économiques :

- transport routier par rapport aux autres secteurs économiques ;
- différentes activités du transport routier (pour compte d'autrui, pour compte propre, activités auxiliaires du transport) ;
- différentes spécialisations du transport (citerne, température dirigée...) ;
- les pratiques de transport du secteur agricole dans les pays européens.

Aspects sociaux :

- présentation de l'accord de branche ;
- formation initiale et continue des conducteurs.

THÈME N° 7

Entreprise et qualité :

- l'entreprise et son environnement ;
- conséquences d'un litige sur le plan commercial et financier.

Attitude du conducteur et image de marque :

- importance pour l'entreprise de la qualité de prestation du conducteur ;
- différents rôles du conducteur ;
- différents interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise ;
- aspects relationnels.

Organisation du travail :

- organisation des tournées ;
- organisation du chargement.

THÈME N° 8

Caractéristiques générales des matières dangereuses.

Réglementation du transport de matières dangereuses.

Différents conditionnements.

Incompatibilités de chargement.

Règles de circulation s'appliquant aux véhicules transportant des matières dangereuses.

Intervention en cas d'incident ou d'accident.

NB : le programme de ce thème devra correspondre et permettre de valider l'Initiation Base (IB).

FCOS

Formation des conducteurs, ANNEXE II

En vigueur étendu

Le programme de la formation continue obligatoire de sécurité prévue à l'article 7 du présent accord porte sur les séquences définies dans le tableau ci-dessous et sur les thèmes ci-après énumérés :

Accueil

Bilan des connaissances :

- réglementation et sécurité routière ;
- techniques et comportement en conduite.

Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile incluant de la conduite individuelle sur route.

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation

des dispositifs de contrôle.

Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

Evaluation des acquis et synthèse du stage.

THÈME N° 1

Bilan des techniques du comportement et des connaissances en matière de conduite, réglementations et sécurité routière

Objectif :

Constater ses points forts et ses points faibles en matière de :

- technique de conduite ;
- réglementations spécifiques aux transports ;
- circulation routière.

Éléments de contenu :

Conduite :

- observation du comportement et des attitudes du conducteur ;
- observation de la technique de conduite par les relevés :
- de la consommation ;
- de la vitesse ;
- des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du transport :

- réglementation du transport intérieur ;
- réglementation du transport dans l'Union européenne ;
- réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- utilisation des dispositifs de contrôle.

Circulation et sécurité routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- contrôles et sanctions ;
- comportement en cas d'accident ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- spécificités des autres usagers.

THÈME N° 2

Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile

Objectif :

Amener le conducteur à modifier, par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

Éléments de contenu :

En situation normale :

- rappel des notions de couple, puissance, consommation spécifique ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;
- distance de sécurité ;
- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, risques de renversement, adhérence) ;
- circulation dense, rapide et urbaine ;
- dépassements ;
- grandes descentes ;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;
- freinage et dispositifs de ralentissements.

THÈME N° 3

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle

Objectif :

Actualiser les connaissances sur :

- les réglementations du transport intérieur et du transport dans l'Union européenne ;
- la réglementation sociale et du travail ;
- la réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- l'utilisation des dispositifs de contrôle.

Éléments de contenu :

Transports intérieurs et intra-Union européenne :

- titres d'exploitation ;
- contrats de transport ;
- documents d'accompagnement de la marchandise.

Réglementation sociale et du travail :

- règles du droit du travail ;

- durées maximales du travail spécifiques aux transports.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos :

- groupes de temps d'activité et de repos du conducteur ;
- temps de conduite et de repos.

Dispositifs de contrôle :

- rédaction de la feuille d'enregistrement ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

THÈME N° 4

Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers

Objectifs :

- actualiser les connaissances en matière de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds ;
- prévenir les accidents de la circulation et attitude en cas d'accident ;
- adopter un comportement intégrant les particularités des autres usagers.

Éléments de contenu :

Règles de circulation et signalisation routière :

- signalisation routière ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- signalisation du véhicule.

Prévention des accidents :

- statistiques des accidents de la route ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravants liés aux véhicules lourds ;
- hygiène de vie, stress, fatigue ;
- mesures en cas d'accident.

Particularités des autres usagers :

- spécificités des autres usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux-roues, piétons) ;
- anticipation de leurs comportements ;
- conduite préventive.

Evaluation des acquis

Questionnaire à choix multiples élaboré à partir des contenus abordés pendant la formation.

Accord du 20 décembre 2001 relatif au choix d'un OPCA de branche (1)

Signataires	
Organisations patronales	L'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin (USRTL),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

Préambule

Choix d'un OPCA de branche

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord considérant la nécessité de répondre aux besoins de formation continue des salariés dans le cadre des dispositions du livre IX du code du travail ont souhaité, dans un souci d'efficacité, confier tout ou partie des ressources de la formation au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA).

Ce choix tient compte des aspects initiaux spécifiquement agricoles d'une partie de l'activité des entreprises concernées.

(1) Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 961-12 et R. 964-1 du code du travail relatifs à l'agrément des organismes paritaires (arrêté du 17 décembre 2002, art. 1er).

Ressources de la formation

Choix d'un OPCA de branche

Article 1er

En vigueur étendu

Les ressources affectées au FAFSEA par les entreprises sont constituées :

- d'une part, des versements correspondant à la contribution légale de 0,15 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre du plan de formation et de la contribution de 0,10 % due par ces mêmes entreprises au titre du financement des contrats d'insertion en alternance ;
- d'autre part, des versements correspondant à la participation des entreprises employant 10 salariés et plus au financement du plan de formation et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe ;
- des versements correspondant à la contribution de 0,2 % des salaires affectée au financement des congés individuels de formation, diminués, le cas échéant, du montant des versements effectués au titre de la contribution affectée au financement du capital de formation ;
- des versements correspondant à la contribution de 0,40 % affectée au financement de la formation en alternance.

Pour les entreprises employant des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, les versements correspondant à la contribution légale de 1 % des salaires bruts versés aux salariés sous CDD affectée au financement des congés individuels de formation de cette catégorie de salariés.

Adhésion

Choix d'un OPCA de branche

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent que l'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin adhère au FAFSEA.

**Entrée en vigueur de l'accord
Choix d'un OPCA de branche**

Article 3

En vigueur étendu

Pour les entreprises relevant du régime de la mutualité sociale agricole, la date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1er janvier de l'année civile suivant sa date de signature.

Pour les entreprises relevant du régime général de sécurité sociale, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension.

Pour ces dernières, la date d'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier de l'année civile qui suivra la date d'arrêt d'extension.

D'autre part, si des entreprises sont liées par des conventions pluriannuelles avec un autre OPCA, le présent accord ne leur sera appliqué qu'à la date de fin de ces conventions. Il appartiendra au FAFSEA de les délier de ces conventions.

**Extension
Choix d'un OPCA de branche**

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 12 du 6 mars 2002 modifiant la convention collective nationale

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; FGA-CFDT ; SNCEA-CGC.

Avenant modifiant la convention collective nationale

En vigueur étendu

L'objet du présent avenant est de remettre en ordre la convention collective du rouissage-teillage du lin pour tenir compte de l'évolution des relations sociales dans l'entreprise et des textes en vigueur.

Avenant modifiant la convention collective nationale

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective nationale du rouissage-teillage du lin est modifiée et rédigée conformément au document annexé au présent accord.

Avenant modifiant la convention collective nationale

Article 2

En vigueur étendu

L'annexe relative aux élections des délégués du personnel et l'annexe relative aux contrats de travail sont supprimées.

Les annexes relatives aux salaires telles que modifiées par l'avenant n° 10 du 22 mai 2001 sont conservées.

Avenant modifiant la convention collective nationale

Article 3

En vigueur étendu

La convention collective est complétée par les textes des accords suivants, lesquels s'appliquent dans les conditions précisées ci-dessous :

- accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles tel que modifié par les avenants n° 12 du 29 mars 2000 et n°s 13 et 14 du 20 juin 2000. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime agricole ;
- accord national du 19 septembre 2001 sur le compte épargne-temps dans les exploitations et entreprises agricoles. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime général et aux entreprises relevant du régime agricole conformément à l'article 64 de la convention collective modifiée par le présent accord ;
- accord sur la formation des conducteurs des entreprises du rouissage-teillage du lin du 24 octobre 2001. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime général ;
- accord du 21 juillet 1999 sur la formation des conducteurs du secteur agricole. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime agricole ;
- accord du 20 décembre 2001 relatif aux choix d'un OPCA de branche pour les salariés et les entreprises relevant de la convention collective du rouissage-teillage de lin. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime général et aux entreprises relevant du régime agricole.

Avenant modifiant la convention collective nationale

Article 4

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent accord et de son annexe.

Fait à Paris, le 6 mars 2002.

Avenant n° 13 du 23 avril 2003 portant modification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	USRTL,
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; SNCEA-CGC ; FGA-CFDT.

Majorations pour heures supplémentaires et contingent d'heures supplémentaires

Modification de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

Pour limiter les différences liées à la coexistence dans la branche du régime agricole et du régime général de sécurité sociale, les partenaires sociaux ont aménagé comme suit les dispositions de la convention collective :

A l'article 66 :

Les termes ' par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, lesquels prévoient les dispositions suivantes : ' sont remplacés par les termes ' comme suit : '.

Les termes ' Si les taux de majoration des heures supplémentaires fixés par l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles venaient à être modifiés, ces nouveaux taux remplaceraient automatiquement ceux fixés au présent article. ', sont ajoutés à la fin du 2) de l'article 66.

A l'article 68 :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené de 390 heures à 340 heures par année civile.

Définition du travail de nuit

Modification de la convention

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 70 :

Les termes ' 800 heures de travail dans la plage définie comme horaire de nuit au cours d'une même année civile ' figurant au 3e alinéa du 1. Définition, sont remplacés par les termes

(voir cet article)

Epargne salariale

Modification de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Il est ajouté à la convention collective une partie V intitulée ' Epargne salariale '.

Cette partie est constituée d'un seul article rédigé comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 23 avril 2003.

Avenant n° 14 du 6 octobre 2003 portant modification des avenants n°s 12 et 13

Signataires

Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; FGA-CFDT ; SNCEA-CGC.

Modification des avenants n°s 12 et 13 à la convention collective du teillage du lin

Modification des avenants n°s 12 et 13

Article 1er

En vigueur étendu

Suite aux exclusions et aux réserves du ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité, les modifications figurant à l'article 2 intègrent les observations relatives aux avenants 12 et 13 de la convention collective nationale du rouissage teillage du lin.

Modification de l'annexe à l'avenant n° 12

Modification des avenants n°s 12 et 13

Article 2

En vigueur étendu

Les articles ci-dessous de l'annexe à l'avenant n° 12 sont modifiés et rédigés comme suit :

(voir ces articles)

Extension

Modification des avenants n°s 12 et 13

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant ainsi que des avenants n° 12 du 6 mars 2002 et n° 13 du 23 avril 2003 tels que modifiés par le présent accord.

Fait à Paris, le 6 octobre 2003.

Avenant du 9 février 2004 relatif à la commission d'interprétation sur l'article 70, alinéa 4, portant sur la contrepartie accordée pour le travail de nuit

Signataires

Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; FGA-CFDT ; CGT-FNAF.

Commission d'interprétation de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin Objet : article 70, alinéa 4 relatif à la contrepartie accordée pour le travail de nuit

Commission d'interprétation sur l'article 70, alinéa 4, portant sur la contrepartie accordée pour le travail de nuit

En vigueur non étendu

La commission d'interprétation réunie le 9 février 2004 à Paris précise que les dispositions prévues par l'alinéa 4 de l'article 70 de la convention collective en contrepartie du travail de nuit constituent un minimum et ne peuvent en aucun cas se substituer aux usages ou accords d'entreprises qui accorderaient des repos supplémentaires supérieurs à une journée par an aux salariés concernés. De même lorsque des usages ou accords d'entreprise accordent des majorations de salaire aux travailleurs de nuit ou pour travail de nuit, l'article 70 dans sa rédaction du 6 octobre 2003 ne les remet pas en cause et ceux-ci continuent à s'appliquer dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Cette interprétation est donnée conformément à l'article 3 de la convention collective relatif aux ' Avantages acquis ' qui stipule ' La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis antérieurement à sa signature... '

Fait à Paris, le 9 février 2004.

Avenant n° 15 du 3 mai 2004 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; SNCEA-CGC ; FGA-CFDT.

Travail de nuit

En vigueur étendu

L'article 70 de la convention collective relatif au travail de nuit ayant fait l'objet de réserves du ministère du travail en ce qui concerne les mesures :

- destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales ;
- destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

Le présent avenant modifie l'article 70 de la convention collective pour que celui-ci comporte l'ensemble des clauses prévues par l'article L. 213-4 du code du travail ainsi que l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 213-1 à L. 213-3, nécessaires à son application directe dans les entreprises.

Travail de nuit

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions figurant aux 1 à 5 de l'article 70 ne sont pas modifiées.

Travail de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions des 6, 7 et 8 de l'article 70 sont modifiées comme suit :

(voir cet article)

Travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 70 sont complétées par les 9 et 10 ci-après :

(voir cet article)

Extension

Travail de nuit

Article 4

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de l'article 70 de la convention collective relatif au travail de nuit tel que modifié.

Fait à Paris, le 3 mai 2004.

Avenant n° 16 du 6 juillet 2004 portant diverses modifications

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; FGA-CFDT ; SNCEA-CGC.

Modification de la convention collective du teillage du lin

Diverses modifications

Article 1er

En vigueur étendu

Pour tenir compte des observations du ministère du travail relatives à l'avenant n° 14 du 6 octobre 2003, les dispositions de la convention collective nationale du rouissage teillage du lin sont modifiées comme suit :

1. A l'article 41 'Embauche', le 2e alinéa du titre 'Contrat de travail' est rédigé comme suit :
(voir cet article)
2. A l'article 47 'Suspension du contrat de travail', le 2e alinéa du '2. Accident du travail. - Maladie professionnelle' est rédigé comme suit :
(voir cet article)
3. A l'article 67 'Conventions de forfait', le a, Convention de forfait mensuelle est rédigé comme suit :
(voir cet article)
4. A l'article 71 'Astreintes', le dernier alinéa est rédigé comme suit :
(voir cet article)
5. A l'article 72 'Annualisation de la durée du travail' le 12° Chômage partiel est rédigé comme suit :
(voir cet article)
6. L'article 76 'Retraite' est intitulé 'Retraite. - Ouvriers et employés' et rédigé comme suit :
(voir cet article)
7. L'article 82 est intitulé 'Indemnité de licenciement. - Techniciens et agents de maîtrise'.
8. L'article 83 'Mise à la retraite' est intitulé 'Retraite. - Techniciens et agents de maîtrise' et rédigé comme suit :
(voir cet article)
9. L'article 96 est intitulé 'Indemnité de licenciement. - Cadres'
10. L'article 97 'Mise à la retraite' est intitulé 'Retraite. - Cadres' et rédigé comme suit :
(voir cet article)
11. L'article 98 'Départ en retraite' est supprimé.

Extension
Diverses modifications

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 juillet 2004.

Avenant n° 17 du 12 juillet 2005 relatif aux modification de l'article 84 relatif au départ en retraite

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	CFTC-AGRI ; FGTA-FO ; SNCEA-CGC ; FGA-CFDT.

Modification de la convention collective du teillage du lin

Modification de l'article 84 relatif au départ en retraite

Article 1er

En vigueur non étendu

Suite à une erreur de rédaction, l'article 84 ' Départ en retraite ' de la convention collective est rédigé comme suit :

' Les techniciens ou agents de maîtrise qui, après avoir observé le préavis fixé à l'article 81 ci-dessus prendront leur retraite, recevront une indemnité d'un montant égal à celui prévu par l'article 83 ci-dessus pour mise à la retraite. '

Extension

Modification de l'article 84 relatif au départ en retraite

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 juillet 2005.

Avenant n° 18 du 3 mai 2007 portant modification de l'article 60 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	AGRI-CFTC ; FGTA-FO ; SNCEA-CGC ; FGA-CFDT .

Modification de l'article 60

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 60 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 60

Durée du travail dans les entreprises agricoles

Pour les salariés relevant du régime agricole, il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En conséquence, les articles 61,62,63,65,66,67,68,69,72 et 73 de la présente convention collective ne leurs sont pas applicables sauf dans le cadre des dérogations prévues aux articles 62,63,67,68 et 72. »

Modification de l'article 62

Article 2

En vigueur étendu

L' article 62 « Repos hebdomadaire » devient l'article 62 « Repos hebdomadaire et quotidien » :

Le 4 de l'article 62 est rédigé comme suit :

« 4) Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou que les heures effectuées par dérogation à la règle du repos quotidien soient rémunérées sur la base de 2 fois le salaire horaire des salariés concernés. Par dérogation à l'article 60, cette disposition est également applicable aux salariés relevant du régime agricole. »

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA-FO ; SNCEA-CGC.

Classifications

Article 1er

En vigueur étendu

Article 100
Classifications
Agents de production

CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Niveau I. - Ouvrier d'exécution débutant	120
Exécution de travaux simples et / ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable. Ces travaux peuvent concerner différents domaines de l'entreprise, par exemple, travaux sur la ligne de production, travaux sur les cultures ou d'entretien des locaux. L'ouvrier doit appliquer strictement les consignes précises données, les méthodes et procédures indiquées pour chacun des travaux. La durée de présence dans cet échelon ne peut en aucun cas excéder 1 an.	
Niveau II. - Ouvrier d'exécution confirmé	
Exécution de travaux simples avec des manipulations exigeant des connaissances minimales des matières et produits acquises soit par la pratique et l'expérience, soit par formation.	
Echelon 1	125
L'exécution requiert une habileté professionnelle. Le salarié connaît les procédures et processus à mettre en oeuvre pour réaliser les travaux confiés. Il est sous la surveillance rapprochée d'un ouvrier qualifié. Les salariés embauchés pour la saison de lin qui détiennent l'habileté professionnelle acquise par l'expérience sont classés à cet échelon.	
Echelon 2	130
Les tâches d'exécution sont plus complexes, le salarié est capable de détecter les anomalies et incidents et alerte son supérieur hiérarchique. Il applique des consignes précises sous surveillance intermittente.	
Echelon 3	140
Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 2, soit exécutent des travaux de culture et / ou de récolte et connaissent également les gestes techniques et processus à appliquer pour ces différents travaux, soit sont capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production du niveau II.	
Niveau III. - Ouvrier qualifié	
Le salarié a des connaissances techniques qui lui donnent une capacité d'appréciation de la qualité des matières élaborées pour décider des adaptations, réglages et interventions nécessaires pour la continuité de la production en adéquation avec les exigences et consignes données.	
Echelon 1	150
Il intervient sur les processus de réalisation et matériels pour l'exécution quotidienne des travaux qui lui incombent selon les besoins et fréquences qu'il détermine. En outre, Il apporte si nécessaire son savoir aux autres ouvriers pour les aider techniquement à la bonne exécution de leurs travaux. Il est capable de faire les démonstrations pour l'exécution des travaux simples et répétitifs.	
Echelon 2	160
Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 1, exécutent des travaux de culture et / ou de récolte.	
Echelon 3	170
A cet échelon, les salariés sont soit capables et susceptibles d'être appelés à suppléer le chef d'équipe, soit capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production des niveaux II et III.	
Niveau IV. - Ouvrier chef d'équipe	190
L'ouvrier chef d'équipe effectue des travaux relevant des niveaux 2 ou 3 mais il a également pour mission de vérifier l'organisation et la bonne exécution des travaux des membres de son équipe. Il en réfère à son supérieur hiérarchique. Il veille également au respect par les salariés de l'équipe des consignes de travail, d'hygiène et sécurité données par l'employeur. Il peut décider, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, des modifications d'affectation en cas d'absence d'un salarié. Il intervient pour déceler et résoudre les anomalies de fonctionnement après en avoir averti sa hiérarchie. Il signale les incidents et / ou problèmes relatifs à l'équipe. Il peut s'agir d'un salarié occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.	

Atelier

CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Niveau I. - Ouvrier de maintenance débutant	120
Exécution de travaux simples et / ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.	
Niveau II. - Mécanicien confirmé	
Le mécanicien confirmé exécute des travaux simples. Il procède à l'entretien courant du matériel. Il a des connaissances de base principalement en mécanique, en soudure et en hydraulique.	
Echelon 1	125
Les travaux confiés au mécanicien confirmé consistent notamment en graissage, tension des chaînes et des courroies de transmission, remplacement des couteaux de turbine, petits dépannages mécaniques. Le mécanicien confirmé est capable de déceler une avarie.	
Echelon 2	130
A cet échelon, le mécanicien confirmé intervient pour les travaux définis ci-dessus mais il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et détient en outre une ou plusieurs habilitations de niveau I. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail en vue du dépannage.	
Niveau III. - Mécanicien qualifié	
Le mécanicien qualifié a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement. Il a notamment des compétences en électricité, mécanique, hydraulique, pneumatique, soudure, fraisage, ajustage acquises par sa formation ou son expérience.	
Echelon 1	150
Il informe son responsable des besoins d'approvisionnement, il a une réflexion sur les possibilités d'améliorer le matériel. Il est capable de procéder à l'entretien complet du matériel de production et du matériel roulant. Il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et de le faire exécuter. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail en vue du dépannage.	
Echelon 2	170
Il exécute les travaux définis à l'échelon précédent et ses connaissances en électricité lui permettent en outre de concevoir et réaliser toute installation électrique du domaine industriel basse tension.	
Niveau IV. - Chef d'atelier	190

CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Le chef d'atelier organise le suivi des travaux de l'équipe de maintenance en veillant au respect des règles d'hygiène et de sécurité. Il gère l'entretien et les réparations du matériel et des installations ainsi que les travaux effectués par les entreprises extérieures, les achats et le stock de pièces de rechange. Il effectue des travaux neufs. Il participe aux dossiers d'investissements, et est amené à faire des choix techniques pour faire progresser la production, la qualité du travail, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail. Il a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement et de l'ensemble des travaux indiqués aux niveaux 1,2 et 3 de la classification des salariés affectés à l'atelier. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail en vue du dépannage.	

Administratifs

CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Niveau I. - Assistant administratif débutant	120
Exécution de travaux simples et / ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.	
Niveau II. - Assistant administratif confirmé	
L'assistant administratif confirmé agit sous la surveillance d'un responsable.	
Echelon 1	130
L'assistant administratif confirmé est chargé entre autres de la pesée des entrées et sorties, de la saisie des courriers, du standard et de l'accueil.	
Echelon 2	150
Il peut être chargé du contrôle des factures et des rapprochements comptables et extracomptables, ainsi que de tous travaux préparatoires à la comptabilité et à la paye. Des travaux statistiques ainsi que diverses déclarations administratives peuvent lui être confiés.	
Niveau III. - Agent administratif	170
En plus des travaux ci-dessus, l'agent administratif est chargé de la paye et de la veille juridique ainsi que de la gestion générale et / ou analytique. Il est également chargé des relations avec les divers organismes administratifs et de contrôle.	

Techniciens et agents de maîtrise

CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Groupe III - Echelon 1	240
Agent de maîtrise	
Salarié qui a une bonne maîtrise technique de son poste et dont l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'organisation et à l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données par son supérieur hiérarchique. Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.	
Technicien administratif et comptable	
Outre les travaux assurés par les assistants et agents administratifs, le technicien administratif et comptable est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, compte de résultat et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale. Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.	
Groupe III - Echelon 2	270
Agent d'encadrement	
Salarié qui, en fonction des programmes de production fixés par sa hiérarchie, coordonne et supervise le personnel dont il a la charge sous son autorité directe. Il prend part aux tâches manuelles, il met en oeuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte quotidiennement à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés. Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main-d'oeuvre et en matériel afin d'alerter sa hiérarchie sur le sujet. Il rend compte des progrès réalisés par son équipe dans les travaux. Sur demande expresse de sa hiérarchie, il formule et propose les appréciations, les évolutions salariales, les formations et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge.	
Contremaître	
Le contremaître encadre plusieurs équipes de salariés ayant ou non un ouvrier chef d'équipe. Il organise le travail et participe en tant que de besoin aux différentes tâches. Il peut modifier les affectations de postes à qualification équivalente et réorganiser la répartition du travail pour optimiser la production. Il doit transmettre et expliquer les consignes y compris en matière d'hygiène et de sécurité. Il signale les éventuels besoins de formation des salariés qu'il encadre. Il peut être conduit à collaborer à des projets nouveaux en matière d'investissement, et / ou d'organisation du travail. Il est capable de faire face à des situations imprévues grâce à l'acquis de son expérience et doit remplir les objectifs assignés par l'employeur.	

Cadres

CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Groupe II - Echelon 1	300
Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises. Il détermine les besoins globaux en personnel et en moyens techniques. Il peut participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition. Il définit les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement. A la demande de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.	
Groupe II - Echelon 2	400
Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises. Il est habilité à participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition. Il respecte et s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont bien respectées par ses subordonnés. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente. De plus, Il suit les implications financières de ses actions et en débat librement avec sa hiérarchie. Il doit répondre des objectifs qu'il a à atteindre.	
Groupe I - Echelon 1	500

CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il prend des décisions opérationnelles ou financières qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il en répond devant la direction de l'entreprise. Il fait des propositions à sa hiérarchie dans les domaines d'activité dont il a la charge. Il avalise les choix faits par ses collaborateurs et leur donne des objectifs précis. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.	
Groupe I - Echelon 2	600
Cadre qui a un rôle d'employeur et / ou qui peut-être un membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire, un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration qui participe à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise. Il prend des décisions opérationnelles et / ou stratégiques qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité. Il est habilité à représenter l'employeur. Il possède une délégation de pouvoir et / ou de représentation, écrite, de la part du chef d'entreprise ou de son conseil d'administration.	

Passage à la nouvelle classification

Article 2

En vigueur étendu

Le tableau de correspondance ci-dessous indique les coefficients à affecter aux salariés déjà en place au moment de la mise en oeuvre de la classification.

ANCIEN coefficient	NOUVEAU coefficient
120	120
	125
130	130
	140
150	150
	160
170	170
190	190
220	
240	240
250	
270	270
300, 330, 360	300
400	400
500	500
600, 800	600

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 121-1 et L. 321-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, aux termes desquelles la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ni dans son montant ni dans sa structure (Cass. soc., 16 novembre 2005, n° 03-47.560).

(Arrêté du 3 mars 2008, art. 1er)

Modification de l'article 86.2° « Définition cadres dirigeants »

Article 3

En vigueur étendu

Au dernier alinéa de l'article 86. 2°, les termes « 600 ou 800 » sont remplacés par les termes « 500 ou 600 ».

Suppression de l'article 89 « Coefficient hiérarchique »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 89 de la convention collective est supprimé.

Brochure explicative

Article 5

En vigueur étendu

Une brochure explicative rédigée par les partenaires sociaux sera remise à chaque salarié avant le 31 octobre 2007.

Affiliation à l'AGIRC

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

Les partenaires sociaux saisiront l'AGIRC pour lui soumettre le présent avenant afin que cet organisme prenne une décision sur les seuils d'affiliation qui sera annexée à la convention collective.

Date d'application

Article 7

En vigueur étendu

La classification prévue par le présent avenant devra être mise en place dans les entreprises au plus tard à la date du 1er novembre 2007.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Adhésion par lettre du 15 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective

En vigueur

Montreuil, le 15 décembre 2008.

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail, notre organisation vous informe de son adhésion à la convention collective du rouissage-teillage de lin, à ses annexes et à tous ses avenants.

Nous vous prions d'agrèer, Messieurs, nos sincères salutations.

Avenant n° 20 du 17 octobre 2008 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	USRTL
Organisations de salariés	CFTC Agri ; FGTA FO ; SNCEA CFE-CGC ; FGA CFDT.

Modification de la convention collective

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective nationale du rouissage et teillage du lin est complétée comme suit après l'article 105 « Epargne salariale » :

VI. - Emploi des seniors

« Article 106

Emploi des seniors

L'accord du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles est annexé à la convention collective du rouissage et teillage du lin, il est applicable aux entreprises du rouissage et teillage du lin et autres transformations du lin textile, qu'elles relèvent de la MSA ou du régime général de la sécurité sociale. »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux travaux à la tâche

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

Modification de la convention collective

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 42 de la convention collective « Travaux à la tâche » est abrogé.

Les barèmes de rémunération forfaitaire à l'hectare sont supprimés des annexes relatives aux salaires.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	L'USRTL,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de 4 catégories de dispositions légales que les partenaires sociaux tiennent à rappeler :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;

- les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

- les articles L. 1142-3 et L. 1142-4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;

- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les organisations signataires ont souhaité conclure un accord national sur l'égalité professionnelle pour affirmer leur volonté d'avancer sur ce sujet et pour garantir des mesures et actions concertées sur l'ensemble du territoire et pour l'ensemble des conventions collectives.

Les partenaires sociaux sont par ailleurs conscients de la difficulté d'obtenir des données mais surtout de mobiliser et mettre en œuvre des actions sans une impulsion et dynamique nationale.

L'égalité professionnelle se développera à partir des actions et orientations nationales sur l'accès aux emplois, la lutte contre les stéréotypes et freins de toute

nature y compris psychologiques (matériels, organisationnels, culturels, sociétaux ...) auprès des femmes et des hommes, qu'ils soient salariés ou employeurs.

L'état des lieux de la situation du salariat féminin faite dans le cadre de PROVEA (association prospectives, recherches, orientation et valorisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture) a permis plusieurs constats, notamment celui sur certains écarts de rémunération, ceux-ci générés essentiellement par des facteurs développés dans les dispositions ci-après.

Les organisations signataires décident des mesures ci-après pour tendre à remédier aux écarts constatés.

Le nombre réduit d'emploi féminins dans la très grande majorité des entreprises rend difficile la mise en œuvre de mesures visant à réduire les écarts.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français aux entreprises qui relèvent de la convention collective du rouissage et teillage du lin.

Principes sur l'égalité de rémunération

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Les organisations signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés concernés soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, 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 charges physique ou nerveuse.

La rémunération s'entend du salaire et de tous les autres avantages, primes, accessoires payés en espèces ou en nature, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

S'appuyant sur les articles L. 3221-5 et L. 3221-6 du code du travail qui affirment que les disparités de rémunération ne peuvent être fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, les signataires constatent que les accords de classification des salaires des non-cadres et des techniciens, agents de maîtrise et cadres respectent le principe d'égalité salariale dans la mesure où les différents niveaux de qualification ne contiennent pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Les qualifications reposent sur des critères liés aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités découlent de l'expérience acquise et de responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et vérifiables.

Les partenaires sociaux rappellent, qu'en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de celui de la moyenne des augmentations individuelles par les salariés relevant du même accord de méthode, non cadres ou techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Le bilan sur le salariat féminin a permis de montrer que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes résultent essentiellement dans l'accès à certains emplois. Dans le secteur, les femmes occupent des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 57 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes. Leur rémunération moyenne mensuelle est supérieure de 23 % à celle des hommes.

Les partenaires sociaux rappellent que les négociations collectives obligatoires portant sur la situation comparée des hommes et des femmes concernent non seulement les négociations de branche mais aussi les négociations d'entreprise :

- pour les négociations de branche, il y a trois catégories de dispositions légales :

- celles concernant la négociation annuelle avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-1 du code du travail) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du travail) ;

- celles concernant la négociation triennale avec les mesures tendant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du travail) ;

- celles concernant la négociation quinquennale avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (art. L. 2241-7 du code du travail) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du travail) ;

- pour les négociations d'entreprise, il y a deux catégories de dispositions légales :

- celles concernant la négociation annuelle avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-15 et L. 2242-6 du code du travail, cette négociation est annuelle tant qu'un accord n'a pas été conclu, à la conclusion d'un accord elle devient triennale) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

- celles concernant la négociation triennale, à n'organiser que si un accord a été conclu, avec l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 à L. 2242-6 du code du travail).

De plus, dans le cadre des instances représentatives du personnel, les partenaires souhaitent que soient précisées sommairement les mesures législatives et réglementaires contribuant à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ainsi :

- lors des élections professionnelles pour l'élaboration du protocole d'accord électoral avec l'examen par les organisations syndicales intéressées des voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles (art. L. 2324-6 et R. 2314-4 du code du travail) ;

- parmi leurs attributions ;

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés : chaque année l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel est recueilli dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du travail) ;

- dans les entreprises de moins de 300 salariés : chaque année l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel est recueilli dans le rapport écrit qui doit comporter une partie sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-47, R. 2323-8 et R. 2323-9 du code du travail) ;

- dans les entreprises de 200 salariés et plus : une commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place au sein du comité d'entreprise.

Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont examiné le rapport (octobre 2010) sur le salariat féminin élaboré par l'USRTL.

L'emploi féminin représente 6,86 % des effectifs.

Aucun emploi saisonnier, ni aucun autre emploi en contrat à durée déterminée n'était occupé par une femme en 2009.

Le rapport à l'enquête sur l'emploi féminin réalisé a également mis en évidence qu'il existait encore des emplois plus féminisés que d'autres.

Les femmes ne sont pas représentées dans les emplois de manœuvres, elles sont représentées dans les emplois d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres.

Certaines données tirées du bilan seront abordées dans les articles ci-après en fonction des thèmes abordés.

Emploi-recrutement

Article 4

En vigueur étendu

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois. L'évolution des technologies, outils et engins agricoles, l'amélioration des conditions de travail permettent aujourd'hui une adaptation accrue des postes de travail à l'un et l'autre cas.

Toutefois, les effectifs réduits des entreprises et la nature de certains travaux peuvent constituer encore des freins à la mixité des emplois.

Les organisations signataires incitent les CHSCT mais également tous les acteurs de la prévention œuvrant pour l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et santé au travail à aider les employeurs à trouver et adopter des solutions favorisant la mixité des emplois.

Formation

Article 5

En vigueur étendu

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes non seulement dans l'accès aux emplois permanents mais également dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises doivent veiller à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, et notamment bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Le bilan sur le salariat féminin montre à partir des données fournies par le FAFSEA que la part des femmes parmi les stagiaires est inférieure à leur représentation dans le secteur.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes de formation et les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaire ou de déplacements géographiques liées à la charge familiale.

A cette fin, le FAFSEA sera sollicité pour encourager la conclusion de contrat de professionnalisation, de formation supérieure à 80 heures auprès des femmes.

Les employeurs seront sensibilisés aux enjeux, intérêts de la mixité et du développement de la formation, notamment dans des contextes démographiques, d'évolution des métiers, des compétences et de l'agriculture (diversification, traçabilité, qualité, environnement).

Un bilan sur les évolutions constatées en matière de formation initiale et continue, à partir des différents indicateurs donnés, sera effectué au moins tous les 2 ans. Les partenaires sociaux souhaitent tendre vers une meilleure proportionnalité entre les femmes formées et l'effectif qu'elles représentent dans le salariat.

Conciliation vie professionnelle - vie familiale

Article 6

En vigueur étendu

Les femmes sont plus souvent que les hommes soumises aux pressions générées par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

La maternité, l'organisation de la vie familiale restent parfois perçues comme incompatibles avec une évolution professionnelle (craintes avérées ou non sur une moindre disponibilité, éventuelles absences...).

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les études montrent que les problèmes de garde d'enfant après l'école peuvent être plus contraignants en milieu rural et que l'aménagement des horaires peut favoriser l'emploi des femmes et est généralement compatible avec les organisations de travail intéressantes pour l'entreprise.

Le temps partiel peut être choisi par les salarié(e)s dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Il ne doit pas constituer un frein à l'accès à la formation professionnelle et au déroulement de carrière.

Les femmes n'ont pas le même accès aux heures supplémentaires.

Les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans l'entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail (par exemple : télétravail...).

Il est rappelé que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salarié(e)s en contrat à durée indéterminée et notamment aux femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

De façon générale, les partenaires réaffirment l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants :

- pour les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité : articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables à l'adoption : articles L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables à la paternité : articles L. 1225-35 à L. 1225-36 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables aux congés particuliers liés à l'éducation des enfants : articles L. 1225-47 à L. 1225-69 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Dénonciation, révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Avenant n° 23 du 18 novembre 2010 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	CFTC-Agri ; FGTA FO ; SNCEA CGC ; FGA CFDT.

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 22 du 10 décembre 2009.

Modification de la convention collective

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 106 de la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin est modifié et rédigé comme suit.

« Article 106

Emploi des seniors

L'accord du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles et ses avenants sont applicables aux entreprises du rouissage et teillage du lin et autres transformations du lin textile, qui relèvent de la MSA. Le texte de cet accord modifié par ses avenants no 1 du 29 octobre 2008 et n° 2 du 3 novembre 2009 est rédigé comme suit pour être applicable aux entreprises qui relèvent du régime général de sécurité sociale.

Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement déjà existants et ceux qui pourraient survenir du fait des pyramides des âges de la population française mais également de la pyramide des âges des exploitants et salariés agricoles, ainsi que celle des salariés du secteur ont conduit les partenaires sociaux à se réunir pour conduire une réflexion sur la problématique du maintien dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des seniors mais également l'emploi en général des seniors y compris en incitant à leur recrutement.

Aujourd'hui, la part des salariés de 50 ans et plus dans le secteur a diminué (15 % en 2003) mais cette tendance devrait s'inverser dans les années à venir, la part des salariés de 40 à 50 ans représentant 35 % en 2009.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les seniors disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise, du milieu agricole, des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Les organisations signataires du présent accord ont élaboré des mesures adaptées aux contextes et réalités du teillage de lin, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites et moyennes entreprises, ce qui constitue très majoritairement le tissu des teillages de lin.

Il a également été pris en compte la diversité des travaux et métiers agricoles et l'intérêt pour le monde agricole de favoriser le maintien dans l'emploi en son sein des salariés seniors qui, du fait du caractère manuel de certaines tâches ou nature de travaux dans certains secteurs, pourraient rencontrer des difficultés à poursuivre leur activité, en apportant leurs atouts à d'autres entreprises ou secteurs agricoles plus diversifiés, plus importants ou d'autres secteurs économiques.

Les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les postes de travail caractérisés par des interventions ou facteurs physiques qui pourraient avoir des conséquences sur l'emploi des seniors.

Les CHSCT peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités de chaque salarié.

Enfin les partenaires sociaux rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère d'âge et qu'aucune distorsion, concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors, à ce principe vis-à-vis des seniors n'est tolérable.

Si les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser l'ensemble des acteurs de la profession sur l'apport de l'emploi des seniors, ils insistent également sur la nécessité de mener une politique globale de l'emploi et que l'action en faveur des seniors ne doit pas se faire au détriment d'autres catégories de salariés.

Les organisations syndicales et professionnelles estiment que certaines dispositions de cet accord, comme celles d'autres accords conclus ces dernières années, ont été examinées dans le cadre des problématiques spécifiques à chacun des accords. Elles conviennent que pour optimiser les différents dispositifs mis en place et surtout pour favoriser la construction et la sécurité de parcours professionnels, il est nécessaire d'examiner la coordination de l'ensemble, le besoin ou non d'améliorer ou de créer des liens entre les différentes dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront après l'extension du présent accord pour conduire une réflexion globale sur les parcours professionnels des salariés tout au long de la vie professionnelle et accompagner le développement des entreprises en répondant aux exigences des marchés et des consommateurs.

Chapitre Ier Actions en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu

Préambule

Les organisations signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise ou après un certain âge. La formation permet une adaptation aux évolutions de l'agriculture et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Pour les organisations signataires du présent accord, le maintien dans une activité professionnelle en priorité au sein de l'entreprise et plus généralement dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord est favorisé, voire dans certains cas conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles y compris celles nécessaires à l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors peut aussi dans certains cas être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux ou d'autres secteurs d'activités agricoles ou économiques.

Pour cela les organisations signataires décident de prendre des dispositions permettant de privilégier l'accès aux seniors aux différents dispositifs de formation, mais également d'améliorer encore l'information et la communication sur la nécessité de se former tout au long de la vie.

Les organisations signataires estiment qu'un salarié senior s'engagera plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations après son entrée dans la vie active.

1. Droit au DIF des seniors

Les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 24 heures par an pouvant être cumulées dans la limite de 144 heures pendant un maximum de 6 ans.

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCA compétent.

2. Droit au congé de formation

Le congé de formation s'adresse à tous les salariés. Le CIF CDI permet aux salariés et notamment aux seniors de suivre une formation qualifiante et/ou professionnelle ayant pour objectif l'évolution du salarié au sein des différentes entreprises du secteur et de l'ensemble des secteurs agricoles visés par le champ d'application de l'accord du 11 mars 2008 modifié par ses avenants ou la reconversion du salarié.

Le congé de formation suivi dans le cadre d'un parcours professionnel réfléchi et construit peut constituer un atout important favorisant le maintien dans l'emploi.

Les organisations signataires décident de donner mission à la commission paritaire nationale agricole constituée au sein du FAFSEA, si elle l'accepte, d'organiser cette priorité d'accès. Pour cela la commission prendra les mesures nécessaires notamment en ajustant ou modifiant les critères de priorités d'acceptation des demandes de congés et en introduisant le critère d'âge de 55 ans et plus.

3. Plan de formation

Afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé.

3.1. Dans le cadre du plan mutualisé, salariés seniors travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés

La CPNE compétente, que les partenaires sociaux désignent comme étant la CPNE agricole, examine, au moins une fois par an, le bilan des formations suivies par les seniors à partir des éléments transmis par le FAFSEA et les éventuels éléments sur les évolutions et besoins en matière d'emploi et des compétences échangés et transmis par les partenaires sociaux dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois au sein de PROVEA. Elle examine également les travaux et réflexions des différents CPHSCT et CHSCT sur l'adaptation des postes des seniors, portés à sa connaissance.

Elle décide si nécessaire de demander au FAFSEA de développer l'information et la communication sur la formation des seniors, tant auprès des salariés que des employeurs.

Compte tenu des évolutions, elle donne éventuellement des orientations sur les contenus ou objets des formations devant être considérés comme prioritaires pour des actions de formation dans le cadre du plan mutualisé afin de privilégier les actions d'adaptation des seniors et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

A partir des éléments de suivi transmis par le FAFSEA (ou l'OPCA compétent) sur le nombre de jours de formation suivi par les salariés pour les différents secteurs d'activités compris dans le champ d'application, objet et durée des formations, une fois par an au moins, la commission nationale paritaire professionnelle agricole créée au sein du FAFSEA (ou les partenaires sociaux au sein de l'organisme paritaire compétent) examine particulièrement la situation des salariés âgés de 50 ans et plus pour en tant que de besoin, privilégier leur accès à des actions de formation dans le cadre du plan de formation mutualisé et en prenant en compte les orientations éventuelles particulières données par la CPNE compétente.

La commission nationale paritaire professionnelle agricole (ou l'OPCA compétent) transmet le bilan et les décisions prises à la CPNE.

3.2. Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, salariés seniors travaillant dans une entreprise de 10 salariés et plus

Lors des consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation il devra être porté une attention particulière à la formation des seniors et l'employeur devra privilégier notamment les actions d'adaptation favorisant leur maintien dans l'emploi.

A défaut de comité d'entreprise la formation des seniors sera examinée avec les délégués du personnel s'ils existent.

L'employeur et les représentants du personnel inciteront particulièrement les salariés âgés de 50 ans et plus et n'ayant pas suivi une formation depuis plus de 5 ans à bénéficier d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit en utilisant leur droit à la formation.

Chapitre II Développer les missions de transmission des connaissances et d'intégration des salariés par les seniors

En vigueur étendu

La connaissance de l'entreprise et du monde agricole acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour anticiper leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des connaissances qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation et les dispositions de l'article 21 de l'accord national sur la formation professionnelle en agriculture.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

Même si le salarié senior bénéficie d'un certain nombre d'atouts par rapport à d'autres salariés pouvant remplir cette mission de tutorat, ils souhaitent maintenir leur recommandation de suivi d'une formation préalable.

2. Tuteur-accompagnant

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié senior volontaire.

Le salarié senior qui devient tuteur-accompagnant doit obligatoirement suivre une formation. Les entreprises devront se rapprocher du FAFSEA pour mettre en place ces formations en tant que de besoin. La mise en place d'un tutorat-accompagnement a pour objectifs d'informer, d'aider et d'accompagner les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pour permettre une meilleure intégration des intéressés dans l'entreprise.

3. Développement des transmissions des connaissances par les seniors hors de l'entreprise

Afin de favoriser le maintien en activité et bénéficier dans le secteur professionnel le plus possible des atouts des seniors, les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

3.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

A cette fin, les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié et le centre de formation.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord, dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée.

3.2. Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion entre l'employeur d'un senior et un autre employeur, ou un exploitant agricole qui souhaite diversifier

son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini. En effet, l'expérience et les connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation). Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

Chapitre III Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière

En vigueur étendu

Les organisations signataires souhaitent bénéficier de ce nouveau contrat de travail à durée déterminée afin de favoriser l'embauche de seniors en agriculture et dans le secteur, et permettre ainsi aux seniors de travailler pour finir d'acquérir leur nombre de trimestres manquant pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ils demandent que les dispositions réglementaires soient complétées pour prendre en compte ce nouveau contrat, et que le secteur du rouissage et teillage du lin puisse l'utiliser.

1. Dispositif

Il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture en application des dispositions légales et réglementaires (art. L. 122-2 et décret du 3 avril 1985) sur les contrats à durée déterminée en faveur des demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion.

Le contrat de travail précise qu'il est conclu afin de permettre au salarié d'acquérir le nombre de trimestres manquants de cotisations au régime vieillesse de base, ce nombre est précisé et détermine la date de fin du contrat indiqué au contrat.

Le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité de fin de contrat.

Les dispositions légales et réglementaires en matière de contrat à durée déterminée, notamment sur les mentions au contrat, modalités de rupture, s'appliquent.

Le contrat ne peut être renouvelé n'ayant plus d'objet.

La durée maximale du contrat à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture est de 24 mois. Il est rappelé que dans le teillage du lin, la conclusion d'un contrat à durée déterminée est soumise à une autorisation administrative.

2. Bénéficiaires

Pourront conclure un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture :

- tout demandeur d'emploi qui justifiera manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein sur présentation d'un relevé provisoire de carrière établi par un régime d'assurance vieillesse ;
- tout employeur relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin.

Chapitre IV Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement

En vigueur étendu

Les organisations signataires décident d'adapter ou compléter les dispositions sur le contrat intermittent figurant dans l'accord national sur la durée du travail et l'accord national sur le compte épargne-temps pour organiser un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière, conciliable avec la structure des entreprises, permettant :

- aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une période de transition avant la cessation de leur activité professionnelle pour se préparer à la retraite ;
- et/ou aux salariés qui voudraient réduire leur durée de travail sur l'année, sans avoir à changer d'emploi ou de poste.

Les organisations signataires incitent par ce dispositif les salariés et les employeurs à anticiper suffisamment tôt la gestion des fins de carrière, à examiner les différentes possibilités offertes (formation, parcours professionnel...) pour favoriser le maintien en activité. Cette réflexion pourra conduire le salarié à construire son compte épargne-temps en conséquence que le dispositif d'aménagement du contrat de travail soit finalement mis en œuvre ou non.

1. Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière

D'un commun accord, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour transformer le contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel annualisé ou non dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

L'avenant de contrat de travail à temps partiel pour fin de carrière ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière.

Les dispositions ci-après s'appliquent au contrat à temps partiel pour fin de carrière formalisé par avenant au contrat de travail.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 758 heures de travail effectif et supérieure à 1 214 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur au maximum 3 périodes travaillées. Les dates des périodes travaillées sont fixées précisément dans l'avenant. L'employeur peut modifier ces dates en respectant un délai de prévenance de 7 jours lorsqu'elles sont susceptibles de variations du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux, agricoles ou non, qui seront exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise. Dans ce dernier cas il doit être précisé le nombre de mois ou semaines de travail en continu qui sera effectué pendant la période ou chacune des périodes correspondantes.

Pendant les périodes travaillées le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions de la convention collective du rouissage et teillage du lin. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par la convention collective.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat à temps partiel pour fin de carrière est un contrat à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié sont maintenus et continue à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés, s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant :

- pour départ en retraite ;
- ou en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail, les indemnités de départ en retraite ou de licenciement seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

2. Rémunération

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées le salarié perçoit les sommes versées à son compte épargnetemps jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

La somme mensuelle versée au salarié est égale au montant total épargné, augmenté de l'abondement de l'entreprise, divisé par le nombre de mois non travaillés prévus entre la conclusion de l'avenant et l'obtention par le salarié du nombre requis de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge de 65 ans.

Le nombre de mois non travaillés pour une année correspond à 12 mois :

- moins le nombre de mois travaillés obtenu en divisant la durée annuelle de travail fixée dans l'avenant par la durée mensuelle de travail fixée dans l'accord national sur la durée du travail ;
- et moins le nombre entier ou non de mois correspondant aux jours de congés payés correspondants.

Les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne-temps, elles ont le caractère de salaires et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

3. Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière

Les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent décider d'alimenter un compte épargne-temps pour fin de carrière. Dans ce cas ils doivent prendre l'engagement écrit de n'utiliser leur compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de leur contrat de travail pour fin de carrière ou pour suspendre leur contrat de travail avant leur départ en retraite pour une durée qui sera fonction des sommes épargnées.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par des jours de congés payés, des jours de réduction du temps de travail, et des primes éventuelles dans les limites fixées par l'accord national sur le compte épargne-temps.

Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement. Le compte épargne-temps pour fin de carrière est exprimé en euros.

Abondement

Si le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d'un aménagement du contrat de travail pour fin de carrière avec conclusion d'un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions prévues aux articles 13 et 14 du présent accord, l'employeur doit abonder le compte épargne-temps.

L'employeur verse au compte du salarié un abondement correspondant à 50 % du montant total des sommes épargnées avec un maximum de 6 mois de salaires. Le salaire à prendre en compte pour la limite des 6 mois est calculé par rapport à la moyenne des 3 derniers mois de salaires versés au salarié avant la conclusion de l'avenant au contrat de travail fin de carrière.

Les dispositions légales et de l'accord national sur le compte épargne-temps sur les possibilités de déblocages anticipés sont applicables.

En cas de rupture du contrat de travail avant le départ en retraite du salarié, les dispositions sur le versement du compte épargne-temps prévu dans l'accord national s'appliquent.

Les organisations signataires s'engagent à procéder à une révision de l'accord national sur la durée du travail en agriculture et à une révision de l'accord national sur le compte épargne-temps afin de modifier et compléter en tant que de besoin leurs dispositions pour les mettre en conformité avec celles résultant du présent accord.

Lors de la révision de l'accord national sur le compte épargne-temps, il sera également examiné les possibilités d'externaliser hors de l'entreprise la gestion des comptes épargne-temps fin de carrière.

Chapitre V Accompagnement du salarié à la construction d'un nouveau parcours professionnel

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales ont, depuis plusieurs années, développé une politique de formation volontariste et adaptée au contexte agricole et à celui du secteur. Ils ont modernisé leur politique et les modalités d'accès et de mise en œuvre des différentes actions de formation avec la conclusion des accords de juin 2004.

Pour autant, conscientes de la difficulté d'accès à l'information pour les salariés et les employeurs, compte tenu de la taille des entreprises, et ce malgré les efforts de tous les partenaires sociaux et les politiques de communication mises en place par eux au sein du FAFSEA, les organisations signataires décident de mettre en place un dispositif nouveau d'accompagnement au bénéfice de certains salariés pour la construction d'un projet professionnel.

Cet accompagnement devrait permettre au salarié de mieux connaître l'ensemble des dispositifs et actions de formation, les acteurs et financements de la formation afin de construire un nouveau parcours professionnel, une reconversion, et de le suivre dans les différentes étapes de réalisation.

Cet accompagnement ne vise pas à se substituer aux conseils et services des différents acteurs de la formation dans leur domaine de compétences, mais à donner au salarié un interlocuteur unique en mesure de lui donner des informations d'ensemble sur les différentes pistes et possibilités, lui faire connaître les acteurs et leur domaine d'intervention et si nécessaire le soutenir dans les démarches administratives aux différentes phases de son projet.

Les organisations signataires espèrent ainsi lever certains freins et donner de nouveaux moyens aux salariés qui, ayant atteint un certain âge, souhaitent s'engager dans un projet personnel, se doter de nouvelles compétences ou les confirmer. Les salariés concernés pourront ainsi plus facilement développer leur employabilité et favoriser la poursuite de leur activité professionnelle ou développer de nouvelles possibilités professionnelles et de nouvelles motivations et ce à leur initiative et utiliser réellement leur droit à la formation tout au long de la vie.

1. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement les salariés :

- âgés de 49 ans ;
- ayant travaillé pendant au moins 5 années dans un ou plusieurs secteurs relevant de l'accord du 11 mars 2008, ou relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin ;
- et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans une entreprise relevant des présentes dispositions.

2. Dispositif d'accompagnement à la construction d'un nouveau parcours professionnel

Le salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 16 peut bénéficier d'un accompagnateur qu'il choisit sur la liste établie par les organisations signataires parmi ceux donnés pour son département de résidence ou, à défaut d'accompagnateur dans son département, dans le département limitrophe le plus proche de sa résidence.

La liste est disponible auprès des organisations signataires, ainsi qu'auprès du FAFSEA.

Le salarié peut faire appel à l'accompagnateur qu'il a choisi pour l'aider dans la limite de 10 heures qu'il peut utiliser en les répartissant selon ses besoins pendant au maximum 2 ans à partir de l'acceptation de sa demande.

Les conditions de cette mise à disposition seront étudiées avec les partenaires sociaux et le FAFSEA.

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un accompagnateur ne peut pas faire de nouvelle demande.

3. Financement

Il est versé à l'accompagnateur une indemnité horaire forfaitaire compensant les frais engagés et temps passé sur présentation d'une attestation des heures, d'un minimum de 2 heures par intervention, effectuées par lui, et signée par le salarié, dans la limite fixée par les partenaires sociaux et le FAFSEA.

L'accompagnateur exerce sa mission en toute liberté et n'a pas à informer du contenu des échanges passés avec le salarié. Il adresse simplement avec sa demande de paiement des indications sur le temps passé et le nombre de kilomètres parcourus. Le FAFSEA peut demander à tout moment des informations sur le projet envisagé par le salarié et sur l'évolution de ce projet.

Si le salarié estime que l'accompagnateur ne remplit pas sa mission il en informe le FAFSEA et demande à changer d'accompagnateur pour le nombre d'heures restant dont il dispose.

Le FAFSEA ou le salarié peuvent saisir la commission paritaire ou toute organisation signataire qui saisit la commission en cas de conflit avec un accompagnateur ou en cas de carence dans sa mission.

Si l'accompagnateur n'est plus en mesure de remplir sa mission, l'accompagnateur en informe le salarié qui choisit un autre accompagnateur pour le nombre d'heures restant.

En préalable, les partenaires sociaux veulent confirmer leur volonté de prévenir de toute discrimination notamment par l'âge. Ils reconnaissent aussi aux seniors un rôle économique, social et financier indispensable au développement du secteur.

Le 17 octobre 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur l'emploi des seniors. Par cet accord, ils ont ouvert de nouvelles voies de réflexions dans la gestion de l'emploi des seniors, alliant l'utilisation des compétences des seniors et l'aménagement nécessaire de leur fin de carrière, pour élaborer une politique d'emploi des seniors.

Cependant, pour être en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, l'accord doit être complété notamment par la détermination d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'efficacité des mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'embauche de seniors.

Par cet avenant, au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de s'approprier la problématique de l'emploi des seniors et pour cela choisissent de démontrer l'implication du secteur en intégrant l'ensemble des entreprises dans cette démarche, qu'elles relèvent du régime général de sécurité sociale ou du régime agricole.

Les partenaires sociaux insistent sur une lecture indissociable de l'ensemble des accords agricoles dont le secteur du rouissage et teillage du lin est signataire. Ainsi, la politique pour l'emploi des seniors souhaitée par les partenaires sociaux ne peut être détachée du contenu des accords nationaux agricoles relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de travail en agriculture, au compte épargne-temps et à la diversité. Ces accords contribuent à la construction de parcours professionnel complet permettant une adaptation de l'emploi à chaque étape de la vie professionnelle.

Chapitre VI Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent pour une durée de 3 ans, en dérogation aux autres dispositions de l'accord.

Compte tenu de la taille des entreprises du secteur, les partenaires sociaux estiment que les dispositions en matière d'emplois ne peuvent réellement s'apprécier qu'au niveau de la branche.

Ils décident, par conséquent, d'agir pour essayer de maintenir le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans le salariat, en moyenne pour l'ensemble du secteur professionnel. En 2009, la part des salariés âgés de 55 ans et plus était de 11 % parmi tous les salariés.

Cet accord, portant sur l'emploi des seniors et participant par la même à la lutte contre toute discrimination, doit inévitablement être également envisagé dans un prisme d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, pour les partenaires sociaux, il est évident que toute action en faveur de l'emploi des seniors ne pourra être réalisée que dans cet esprit.

Afin de permettre aux seniors un réel maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de travailler, notamment dans le cadre des CPHSCT et des CHSCT, sur les conditions de travail.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les négociations portent sur les mêmes axes et modalités que celles prévues dans l'accord. Toutefois, en fonction de leurs réalités, ces entreprises peuvent déterminer leurs propres axes, actions et objectifs chiffrés en faveur de l'emploi des seniors indépendamment de ceux fixés dans l'accord.

1. Domaines d'actions

Au-delà de leur engagement à maintenir dans l'emploi le même nombre de salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux préconisent, auprès des employeurs, l'embauche de salariés seniors.

A ce titre, ils rappellent que les dispositifs présentés aux chapitres IV 'Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture' et V 'Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement' de l'accord contribuent au maintien des seniors dans l'emploi et sont donc à promouvoir tant auprès des employeurs, pour favoriser le recrutement de salariés seniors, que des salariés, pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur activité professionnelle dans des conditions les plus appropriées à leur situation.

Les partenaires sociaux décident que la promotion de ces dispositifs figurera dans les orientations d'actions de promotion et communication liés à la gestion prévisionnelle de l'emploi.

L'ensemble des mesures prévues dans l'accord participe intégralement au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés. Que ce soit la mise en place de dispositifs complets ou l'introduction de dispositions apportant un éclairage particulier sur les salariés seniors, ils entrent tous dans les trois domaines d'actions suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

1.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Le chapitre VI de l'accord vise à ouvrir l'accès aux dispositifs de formation à des salariés de 49 ans et plus qui n'auraient pas une connaissance suffisante des dispositifs existants. Pour cela, il crée une aide à la construction d'un parcours professionnel, grâce à laquelle, sous réserve des conditions fixées à l'article 17 de l'accord, tout salarié âgé de 49 ans et plus peut bénéficier d'un accompagnateur pour lui permettre d'optimiser au mieux ses choix dans les différents dispositifs de formation. Pour les partenaires sociaux, cette action devrait permettre d'améliorer le recours aux différents types de dispositifs en connaissance de cause et par conséquent la satisfaction des salariés seniors qui suivront les formations.

Les partenaires sociaux décident de compléter ce dispositif d'aide à la construction d'un parcours professionnel par deux autres actions, l'une portant sur le bilan de compétences, l'autre sur la valorisation des acquis par l'expérience.

Bilan de compétences : à compter de son 45e anniversaire, tout salarié souhaitant bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, d'un bilan de compétences a un accès prioritaire. Un suivi spécifique des bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans sera mis en place. Cependant, conscients de la méconnaissance de ce dispositif, les partenaires sociaux s'engagent à en améliorer la communication afin que le nombre de bilans de compétences réalisés soit augmenté.

VAE : la VAE est la possibilité pour le senior d'utiliser les compétences acquises dans le cadre de son parcours professionnel pour donner une nouvelle orientation à sa carrière. Afin d'améliorer le recours à ce dispositif, les partenaires sociaux désignent le FAFSEA pour étudier les modalités à mettre en place pour permettre à tout salarié âgé de 45 et plus qui en fait la demande de bénéficier d'une aide à la constitution de son dossier.

1.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle en agriculture ont élaboré une politique de mise en valeur des différents dispositifs de formation en en faisant un outil indispensable à une évolution professionnelle. Par son choix du FAFSEA comme OPCA de branche, le secteur applique ces accords, y compris aux entreprises du régime général lorsque les textes réglementaires en laissent la possibilité.

L'accord sur les seniors rappelle que l'évolution professionnelle est possible tout au long de la vie professionnelle.

Pour ce faire, dans les articles 5, 6 et 7, les partenaires sociaux ont mis en avant la nécessité pour les seniors de bénéficier de formation, que ce soit à la demande de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ou de sa propre initiative par un DIF, un CIF ou autre congé de formation. Ainsi :

Part des seniors dans les plans de formation : afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé, comme l'organise l'article 7 de l'accord. Pour les partenaires sociaux, il est indispensable que les entreprises s'impliquent dans le processus de formation des seniors.

Accès au DIF et au congé de formation : les partenaires sociaux, parce que l'évolution professionnelle passe notamment par la formation professionnelle, tiennent à privilégier l'accès au DIF et congé de formation conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de l'accord.

Les partenaires sociaux décident de compléter ces dispositifs d'incitation à la formation professionnelle des seniors, par la mise en place d'entretiens de formation.

Entretien de formation : afin de s'assurer que les formations suivies par le salarié à la demande de l'entreprise lui ont été bénéfiques, l'employeur organise

des entretiens pour lui permettre d'avoir un retour sur ces formations. Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA d'organiser un retour d'informations sur les formations ainsi suivies par les salariés de 45 ans et plus afin, notamment, de permettre d'orienter au mieux les formations dispensées à l'égard de ces publics.

1.3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il était important de mettre en valeur l'apport du senior dans la transmission de savoirs. C'est pourquoi le chapitre III de l'accord est consacré au développement de mission permettant au senior d'utiliser son expérience et de donner une nouvelle dimension à sa carrière. Ainsi, deux types de voies sont explorés. L'article 8 précise la mission de tutorat, l'article 9 s'intéresse aux transmissions des compétences hors de l'entreprise.

Tutorat : les partenaires sociaux aimeraient que l'accent soit mis sur l'accessibilité du tutorat pour les salariés seniors. Ainsi, toute demande émanant d'un salarié âgé de 55 ans et plus devrait pouvoir être examinée en priorité et privilégiée.

Transmission des connaissances : que ce soit par une intervention technique lors d'une formation ou directement dans une entreprise autre que celle où le salarié senior est employé ou dans une exploitation agricole, les partenaires sociaux estiment que ces deux dispositifs, développés à l'article 10 de l'accord, doivent bénéficier d'une forte mobilisation. Les outils de promotion dont dispose le secteur doivent être utilisés pour permettre d'informer les employeurs et les salariés de l'existence et des modalités de fonctionnement de ces deux dispositifs. Les partenaires sociaux souhaitent approfondir cette réflexion dans le cadre de la commission paritaire.

2. Objectifs chiffrés

Pour chacun des domaines, les partenaires sociaux ont retenu une ou des actions pour lesquelles ils se fixent des objectifs précis à atteindre d'ici à 3 ans (à compter de l'entrée en vigueur du présent accord).

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour assurer une réelle mise en place du dispositif, la proximité est essentielle. Dès lors, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'il y ait par grande région linière un accompagnateur agréé. Les partenaires sociaux veillent à développer l'information des salariés sur cette possibilité en organisant une communication sur ce dispositif. Les partenaires sociaux espèrent aider à la construction d'au moins une dizaine de parcours professionnels dans cette phase de lancement.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux souhaitent que le plus possible de seniors soient amenés à suivre des formations. Pour inciter au développement des formations des seniors, ils fixent à 12 % la part de leur plan de formation mutualisé qui devra être consacré dans les entreprises aux formations des seniors de plus de 50 ans.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Il sera demandé au FAFSEA de préciser aux partenaires sociaux le nombre de formations de tuteurs de plus de 50 ans qui auront été suivies sur 3 ans. L'objectif vers lequel tendent les partenaires sociaux est que 10 % de ces formations au minimum soient suivies par des salariés de 50 ans et plus.

3. Modalités de suivi

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois mise en place par le chapitre II de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, l'USRTL s'engage à présenter chaque année devant le conseil d'administration de PROVEA un rapport faisant état des évolutions constatées et des réalisations effectuées pour chacune des actions pour lesquelles ils se sont fixé un objectif chiffré. Pour rédiger ce rapport, l'USRTL pourra compter sur les organismes paritaires, comme le FAFSEA ou l'ANEFA, pour lui communiquer les informations nécessaires.

Les partenaires sociaux peuvent inviter ces organismes à développer certains outils afin d'affiner les analyses.

Ce rapport, une fois approuvé par les partenaires sociaux au sein de PROVEA, est transmis à la CPNE.

Le rapport pourra être consultable par tout intéressé qui en fait la demande. Il est adressé aux ministères concernés.

A l'issue des 3 années d'application du présent avenant, l'USRTL réalisera un bilan global de l'ensemble des actions menées en faveur de l'emploi des seniors dans le secteur.

Pour les entreprises d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, l'avis favorable donné à cet accord par le ministre chargé de l'emploi est opposable aux organismes de recouvrement des cotisations sociales. »

Disposition spécifique

Article 2

En vigueur étendu

Dans les entreprises qui relèvent de la MSA, pour favoriser le suivi d'une formation par les seniors, dans les entreprises qui relèvent de la présente convention, l'âge figurant au premier alinéa de l'article 7 « Plan de formation », au dernier alinéa de l'article 7.2 et au quatrième alinéa de l'article 19.2 de l'accord du 11 mars 2008 est fixé à 50 ans au lieu de 55 ans.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 24 du 31 octobre 2013 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	L'USRTL,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; La FGTA FO ; Le SNCEA CGC ; La FGA CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 100 « Classifications » de la convention collective est rédigé comme suit :

« IV. - Classifications

Article 100

Classifications

Les ouvriers remplaçant ou occupant provisoirement un poste plus qualifié ont droit obligatoirement à la rémunération du poste supérieur lorsque le remplacement intervient au titre des événements suivants :

- toutes périodes de congés, y compris exceptionnels ;
- arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- événements familiaux ;
- formation ;

- départ de l'entreprise ;
- jours de RTT.

C'est l'emploi qui détermine le niveau de qualification, la référence au diplôme ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Agents de production

Niveau I : ouvrier d'exécution débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

Ces travaux peuvent concerner différents domaines de l'entreprise, par exemple travaux sur la ligne de production, travaux sur les cultures ou d'entretien des locaux. L'ouvrier doit appliquer strictement les consignes précises données, les méthodes et procédures indiquées pour chacun des travaux.

La durée de présence dans cet échelon ne peut en aucun cas excéder 1 an. Les salariés saisonniers bénéficient au minimum du coefficient 125 dès lors qu'ils ont déjà accompli une campagne de lin (arrachage, retournement, ramassage).

Niveau II : ouvrier d'exécution confirmé

Exécution de travaux simples avec des manipulations exigeant des connaissances minimales des matières et produits, acquises soit par la pratique et l'expérience, soit par formation.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises et régulières.

Echelon 1 (coefficient 125) :

L'exécution requiert une habileté professionnelle. Le salarié connaît les procédures et processus à mettre en œuvre pour réaliser les travaux confiés. Il est sous la surveillance rapprochée d'un ouvrier qualifié.

Les salariés embauchés pour la saison de lin qui détiennent l'habileté professionnelle acquise par l'expérience sont classés à cet échelon.

Echelon 2 (coefficient 130) :

Les tâches d'exécution sont plus complexes qu'à l'échelon 1 ; le salarié est capable de détecter les anomalies et incidents et alerte son supérieur hiérarchique.

Il applique des consignes précises sous surveillance régulière.

Echelon 3 (coefficient 140) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 2, soit exécutent des travaux de culture et/ ou de récolte et connaissent également les gestes techniques et processus à appliquer pour ces différents travaux, soit sont capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production du niveau II.

Niveau III : ouvrier qualifié

Le salarié a des connaissances techniques qui lui donnent une capacité d'appréciation de la qualité des matières élaborées pour décider des adaptations, réglages et interventions nécessaires pour la continuité de la production en adéquation avec les exigences et consignes données. A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il intervient sur les processus de réalisation et matériels pour l'exécution quotidienne des travaux qui lui incombent selon les besoins et fréquences qu'il détermine.

En outre, il apporte si nécessaire son savoir aux autres ouvriers pour les aider techniquement à la bonne exécution de leurs travaux. Il est capable de faire les démonstrations pour l'exécution des travaux simples et répétitifs.

Echelon 2 (coefficient 160) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 1, exécutent des travaux de culture et/ ou de récolte.

Echelon 3 (coefficient 170) :

A cet échelon, les salariés sont soit capables et susceptibles d'être appelés à suppléer ponctuellement l'ouvrier hautement qualifié, soit capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production des niveaux II et III.

Niveau IV : ouvrier hautement qualifié

Coefficient 190 :

L'ouvrier hautement qualifié effectue des travaux relevant des niveaux II ou III, mais il a également pour mission de vérifier l'organisation et la bonne exécution des travaux des salariés ou de l'équipe, qu'il peut être amené à surveiller. Il en réfère à son supérieur hiérarchique.

Il peut décider, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, des modifications d'affectation en cas d'absence d'un salarié.

Il intervient pour déceler et résoudre les anomalies de fonctionnement après en avoir averti sa hiérarchie.

Il signale les incidents et/ ou les problèmes relatifs à l'organisation de son travail.

Il peut s'agir d'un salarié occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Atelier

Niveau I : ouvrier de maintenance débutant

Coefficient 120 :

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 1 an.

Niveau II : mécanicien confirmé

Le mécanicien confirmé exécute des travaux simples sous surveillance régulière. Il procède à l'entretien courant du matériel. Il a des connaissances de base principalement en mécanique, en soudure et en hydraulique.

Echelon 1 (coefficient 125) :

Les travaux confiés au mécanicien confirmé consistent notamment en opérations de graissage, de réglage de tension des chaînes et des courroies de transmission, remplacement des couteaux de turbine, petits dépannages mécaniques. Le mécanicien confirmé est capable de déceler une avarie.

Echelon 2 (coefficient 130) :

A cet échelon, le mécanicien confirmé intervient pour les travaux définis ci-dessus, mais il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et détient en outre au moins une habilitation de niveau I. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en vue du dépannage. Il est capable de déceler une avarie et d'effectuer un diagnostic.

Niveau III : mécanicien qualifié

Le mécanicien qualifié a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement. Il a notamment des compétences de base acquises par sa formation ou son expérience dans l'un des domaines suivants :

- électricité ;
- mécanique ;
- hydraulique ;
- pneumatique ;
- soudure ;
- fraisage ;
- ajustage.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises qu'il peut exécuter sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il informe son responsable des besoins d'approvisionnement ; il a une réflexion sur les possibilités d'améliorer le matériel.

Il est capable de procéder à l'entretien complet du matériel de production et du matériel roulant. Il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et de le faire exécuter.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Echelon 2 (coefficient 170) :

Il exécute les travaux définis à l'échelon précédent, et ses connaissances lui permettent en outre d'entretenir toute installation électrique et/ ou mécanique du domaine industriel et il possède les habilitations nécessaires.

Il est en capacité de remplacer ponctuellement un mécanicien hautement qualifié.

Niveau IV : mécanicien hautement qualifié

Coefficient 190 :

Le mécanicien hautement qualifié organise le suivi des travaux des salariés de maintenance.

Il gère l'entretien et les réparations du matériel et des installations ainsi que les travaux effectués par les entreprises extérieures, les achats et le stock de pièces de rechange. Il effectue des travaux neufs.

Il peut être amené à faire des choix techniques pour faire progresser la production, la qualité du travail, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail.

Il a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement et de l'ensemble des travaux indiqués aux niveaux I, II et III de la classification des salariés affectés à l'atelier.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Administratifs

Niveau I : assistant administratif débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut être supérieure à 1 an.

Niveau II : assistant administratif confirmé

L'assistant administratif confirmé agit sous la surveillance d'un responsable.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Echelon 1 (coefficient 130) :

L'assistant administratif confirmé est chargé entre autres de la pesée des entrées et sorties, de la saisie des courriers, du standard et de l'accueil.

Echelon 2 (coefficient 150) :

Il peut être chargé du contrôle des factures et des rapprochements comptables et extracomptables ainsi que de tous travaux préparatoires à la comptabilité et à la paie. Des travaux statistiques ainsi que diverses déclarations administratives peuvent lui être confiés.

Niveau III : agent administratif

Coefficient 170 :

En plus des travaux ci-dessus, l'agent administratif est chargé de la paie et de la veille juridique ainsi que de la gestion générale et/ ou analytique. Il est également chargé des relations avec les divers organismes administratifs et de contrôle.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Techniciens et agents de maîtrise

Groupe III, échelon 1 (coefficient 240)

Agent de maîtrise :

Salarié qui a une bonne maîtrise technique de son poste et dont l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'organisation et à l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données par son supérieur hiérarchique.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.

Technicien administratif et comptable :

Outre les travaux assurés par les assistants et agents administratifs, le technicien administratif et comptable est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, comptes de résultats et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale.

Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.

Groupe III, échelon 2 (coefficient 270)

Agent d'encadrement :

Salarié qui, en fonction des programmes de production fixés par sa hiérarchie, coordonne et supervise le personnel dont il a la charge sous son autorité directe.

Il prend part aux tâches manuelles, il met en œuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte quotidiennement à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel, afin d'alerter sa hiérarchie sur le sujet. Il

rend compte des progrès réalisés par son équipe dans les travaux.

Sur demande expresse de sa hiérarchie, il formule et propose les appréciations, les évolutions salariales, les formations et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge.

Contremaître :

Le contremaître encadre plusieurs équipes de salariés ayant ou non un ouvrier chef d'équipe. Il organise le travail et participe en tant que de besoin aux différentes tâches.

Il peut modifier les affectations de postes à qualifications équivalentes et réorganiser la répartition du travail pour optimiser la production.

Il doit transmettre et expliquer les consignes, y compris en matière d'hygiène et de sécurité.

Il signale les éventuels besoins de formation des salariés qu'il encadre. Il peut être conduit à collaborer à des projets nouveaux en matière d'investissement et/ ou d'organisation du travail.

Il est capable de faire face à des situations imprévues grâce à l'acquis de son expérience et doit remplir les objectifs assignés par l'employeur.

Cadres

Groupe II, échelon 1 (coefficient 300)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il détermine les besoins globaux en personnel et en moyens techniques.

Il peut participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il définit les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Groupe II, échelon 2 (coefficient 400)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il est habilité à participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il respecte et s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont bien respectées par ses subordonnés.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

De plus, il suit les implications financières de ses actions et en débat librement avec sa hiérarchie. Il doit répondre des objectifs qu'il a à atteindre.

Groupe I, échelon 1 (coefficient 500)

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il prend des décisions opérationnelles ou financières qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il en répond devant la direction de l'entreprise.

Il fait des propositions à sa hiérarchie dans les domaines d'activité dont il a la charge.

Il avalise les choix faits par ses collaborateurs et leur donne des objectifs précis. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

A la demande de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Groupe I, échelon 2 (coefficient 600)

Cadre qui a un rôle d'employeur et/ ou qui peut être un membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration qui participe à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise.

Il prend des décisions opérationnelles et/ ou stratégiques qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il est habilité à représenter l'employeur.

Il possède une délégation de pouvoir et/ ou de représentation écrite de la part du chef d'entreprise ou de son conseil d'administration.

Avenant n° 1 du 30 avril 2014 à l'accord national du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; SNCEA CFE-CGC ; CFTC-Agri.

- Accord du 29 octobre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale en agriculture (Nor : AGRS1097061M), publié dans le Bocc n° 2010-8 sur le site [Journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr) dans la rubrique <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

- Avenant n° 1 du 15 avril 2014 (Nor : AGRS1497240M) publié dans le Bocc n° 2014-29 sur le site [Journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr) dans la rubrique <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

En vigueur étendu

Par le présent avenant, en complément et conformément à l'accord du 29 octobre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, et de son avenant n° 1 du 15 avril 2014, les organisations syndicales de salarié(e)s et professionnelles agricoles veulent que le teillage du lin s'inscrive dans une démarche volontariste pour faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle. Pour elles, l'égalité professionnelle est un facteur d'équilibre social et de développement économique.

Elles s'appuient sur deux axes principaux :

- une égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération et des conditions de travail ;

- une conciliation des différents temps de vie des salarié(e)s et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

La politique d'égalité professionnelle relève de tous les niveaux du dialogue social, qu'il soit national ou d'entreprise. Pour autant, au regard de la structuration des entreprises et de leur effectif moyen, les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL rappellent que, pour le teillage de lin, la dimension nationale est incontournable.

Elles soulignent que, quelle que soit la taille de l'entreprise, les dispositions légales en faveur de l'égalité professionnelle et salariale doivent être intégralement respectées.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL veulent s'inscrire dans une démarche globale d'égalité professionnelle. Dans ce cadre, elles souhaitent pouvoir utiliser les ressources existantes afin de mener à bien les projets élaborés.

Conformément à l'accord de la production agricole, elles souhaitent insister sur quelques points qu'elles considèrent comme pouvant encore être améliorés dans le secteur du lin :

- l'accès aux métiers du lin à travers le recrutement, à tous les niveaux de qualification ;
- l'accès à tous les niveaux de formation professionnelle continue ;
- l'articulation vie professionnelle-vie privée.

Ainsi, pour compléter l'accord initial, le présent avenant précise :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français aux entreprises de teillage du lin et de première transformation agro-industrielle du lin qui relèvent de la convention collective nationale du rouissage teillage du lin.

Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans le teillage de lin

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL ont examiné la situation du salariat au 31 décembre 2012.

L'ensemble des données restent relativement stables et confirment les tendances observées en 2009. Dans le secteur, les femmes représentent 7,85 % des emplois contre 6,86 % en 2009.

Elles occupaient en 2009 des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 57 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes.

En 2012, les femmes occupent des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 68 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes.

Cependant, elles représentent seulement 1 % du personnel de production, contre 84 % des employés, 25 % des agents de maîtrise et 25 % des cadres.

Par ailleurs, 20,93 % des femmes sont des cadres et 10,64 % sont des agents de maîtrise, contre 5,19 % des hommes qui sont des cadres et 2,72 % qui sont des agents de maîtrise.

L'échantillon observé étant faible en raison de la taille de la filière, il est difficile de tirer des conclusions, mais il est probable que les femmes qui ont été promues à des postes supérieurs ou qui sont parties en retraite ont été remplacées par des femmes dont le coefficient d'embauche appartient à la catégorie « employés » et qu'elles devraient être promues, comme leurs aînées, avec l'expérience.

Cependant, la proportion de femmes dans les postes demandant des compétences supérieures dans les catégories d'emplois dits « intellectuels » reste beaucoup plus forte que celle des hommes.

Actions concrètes, actions sécurité

Article 3

En vigueur étendu

De nombreuses actions relatives à la sécurité des salarié(e)s ont été menées et seront menées par l'USRTL.

A ce jour, on peut recenser les actions suivantes :

- suivi par un cabinet de conseil des entreprises qui le souhaitent pour étudier l'ensemble de la chaîne de teillage et des mesures de sécurité à prendre. De la même manière, tous les produits chimiques utilisés par les entreprises ont été recensés, l'étiquetage des produits a été réalisé et les conseils d'utilisation donnés ;
- diffusion à tous les salarié(e)s d'un film sur la sécurité pendant les travaux de récolte réalisé avec l'aide de la MSA et étude de tous les matériels agricoles utilisés ;
- actions de formation mises en place avec le FAFSEA sur la sécurité et habilitations EDF.

Actions maternité

Fort du constat que trop souvent, la perspective de la grossesse d'une salariée ou la situation familiale de ces salariées constituent un frein à leur recrutement ou à leur évolution de carrière, les partenaires sociaux de la branche décident donc d'attirer une attention particulière sur cette population afin de mettre en place des mesures visant à supprimer ce frein éventuel.

Maternité

Article 3.1

En vigueur étendu

3.1.1. Déclaration de grossesse

Dans l'objectif d'anticiper au mieux dans les entreprises les changements organisationnels liés à l'état de grossesse de la salariée et de mettre en place l'ensemble des dispositifs ci-après énoncés, les partenaires sociaux de la branche encouragent fortement les salariées à déclarer leur état de grossesse dès que celui-ci a été médicalement constaté.

3.2. Entretiens individuels

3.2.1. Entretien de départ en congé de maternité

Dans l'esprit d'une fidélisation des salariées, un entretien formalisé sera organisé entre la salariée et son/ sa supérieur (e) hiérarchique avant le départ en congé de maternité au cours duquel différents points devront être abordés, comme par exemple les objectifs réalisés avant le départ, la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise, etc.

3.2.2. Entretien lié au retour de congé de maternité (3)

Un second entretien sera également programmé au retour de congé de maternité. Il permettra de faire un point sur les conditions de reprise du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes ...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle-vie personnelle. Il sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation et permettra de définir les nouveaux objectifs de la période.

3.3. Adaptation des postes, maintien dans l'emploi

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail et suivant, il est rappelé que la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

Dans le cas d'affectation dans un autre établissement, celle-ci est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Si elle se réalise, cette affectation demeure temporaire par nature : elle ne peut excéder la durée de la grossesse et à vocation à prendre fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Il est de fait que tout changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Concernant les salariées travaillant de nuit, les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail s'appliqueront et pourront être modifiées de manière plus favorable après accord de l'employeur.

3.4. Reprise de poste

3.4.1. Retour progressif

Une période de reprise progressive de fonction, de 5 jours au plus pour une salariée à temps plein, peut être mise en place à la demande de la personne revenant d'un congé maternité ou d'un congé parental. Cette période a pour but de réintégrer la salariée dans de meilleures conditions et de lui permettre de se refamiliariser progressivement avec ses activités et son équipe de travail. Dans le cas où l'employeur donnerait son accord, ce retour progressif se réalisera sans perte de rémunération.

3.4.2. Restitution du poste (4)

A l'issue de son congé de maternité, la salariée doit retrouver le poste qu'elle occupait avant son départ, sauf changement organisationnel intervenu ou en cours, nécessitant de repositionner la salariée sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cet engagement de retrouver son emploi doit être mis en œuvre sans qu'aucune démarche particulière de la part de la salariée ne soit nécessaire.

3.5. Equilibre vie professionnelle-vie personnelle

Les partenaires sociaux de la branche, très attachés à une bonne qualité de vie au travail dans l'entreprise, incitent très fortement les entreprises à mettre en place un certain nombre de dispositions favorisant le bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Les parties souhaitent d'ores et déjà prendre les engagements conventionnels suivants :

3.5.1. Temps partiel choisi

La formule du temps partiel choisi est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un ou d'une salarié (e), et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié (e). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le/ la salarié (e) et accepté par la hiérarchie, et cela dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Fort attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié (e) s travaillant à temps plein et ceux/ celles travaillant à temps partiel, les parties soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Les salarié (e) s à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les salarié (e) s à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. Ils bénéficient par ailleurs d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

3.6. Rentrée scolaire

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et de vie professionnelle, les entreprises s'engagent à mettre en place, selon leurs possibilités, des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6e. A cette occasion, les salarié (e) s auront le droit de décaler leur prise de poste de 2 heures au plus, de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer leur supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service pourra être modifiée en conséquence.

3.7. Journées enfant malade (5)

Les parents ayant au moins un enfant à charge peuvent bénéficier d'absences non rémunérées en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé quel que soit son âge, dans la limite de 1 ou 2 jours par cas, et de 3 jours par an au plus, sur présentation d'un certificat médical.

3.8. Accès identique à la formation professionnelle

De manière générale, les entreprises devront veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salarié (e) s, tant pour le développement de chacun (e) que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient accessibles indistinctement entre les femmes et les hommes, à temps complet ou à temps partiel.

3.8.1. Entretien individuel de formation, retour de congé parental d'éducation

Au retour de congé parental d'éducation de 12 mois ou plus, un entretien individuel de formation sera systématiquement proposé. Ce moment d'échange privilégié entre le/ la salarié (e) et son/ sa supérieur (e) hiérarchique sera l'occasion donnée à chaque salarié (e) ayant suspendu temporairement son activité professionnelle de mesurer l'écart éventuel entre les compétences/ connaissances qu'il/ elle détient et celles requises pour le poste (en prenant en compte les différentes évolutions du poste : évolutions technologiques, changement dans les processus ...).

Il devra permettre ainsi au/ à la supérieur (e) hiérarchique d'identifier les besoins en termes de formation et de développement afin que le ou la salarié (e) puisse reprendre son activité professionnelle dans les meilleures conditions.

3.9. Egalité salariale

3.9.1. Rappel du principe d'égalité salariale

Les partenaires sociaux réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, tout au long de la carrière, constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle. Ils rappellent également le principe de la liberté syndicale prévu à l'article 6, alinéa a, lequel s'applique sans distinction aux hommes et aux femmes.

A ce titre et conformément à la loi, il est rappelé que les périodes de congé de maternité et de congés de paternité ne sauraient avoir une incidence sur le déroulement de carrière des salarié (e) s, leur ancienneté, ou les priver d'un élément de leur rémunération.

3.9.2. Etude périodique des écarts de rémunération liés au genre au niveau de la branche

Dans le cadre des obligations légales qui sont faites au niveau de la branche de présenter un bilan social annuel, un accent particulier sera porté sur le respect des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

L'objectif principal de ce bilan étant de mesurer les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, cadres et OETAM, et d'identifier, pour les entreprises concernées, les facteurs explicatifs, et d'en effacer les causes.

3.9.3. Evolution de la rémunération pendant la maternité (6)

Les absences liées à la maternité ne sauraient constituer une raison valable de non-attribution d'une augmentation. A la suite de son congé de maternité, le salaire de la salariée bénéficiera donc du plein effet des dispositions ci-dessous :

- augmentation générale : si une augmentation générale est attribuée pour la catégorie professionnelle de la salariée, sa rémunération bénéficiera des augmentations générales ;

- rémunération variable : pendant le congé de maternité, il est rappelé que la salariée touche au minimum la moyenne de la somme perçue par les salarié (e) s de sa catégorie professionnelle, *si son ancienneté le permet (7)*.

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(4) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-25 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(5) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(6) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(7) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016 - art. 1)

L'objectif principal des organisations syndicales de salarié (e) s et de l'USRTL est la parité. Pour y parvenir, elles s'attachent à un équilibre entre les femmes et les hommes.

L'USRTL dans son enquête annuelle différenciera chaque élément pour étudier et comparer la situation des femmes et des hommes.

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL s'entendent pour poursuivre les efforts menés pour l'égalité professionnelle en insistant particulièrement sur les sujets suivants.

4.1. Accès aux métiers du lin

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers du lin, la connaissance de ces métiers auprès des jeunes doit être favorisée. Cette action est menée dans le cadre de l'ANEFA.

Le recrutement au sein des exploitations doit refléter le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats. La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs. En conséquence, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du salarié (e).

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL conviennent d'agir pour sensibiliser les entreprises et les salarié (e) s sur l'employabilité des femmes dans le teillage du lin.

Pour atteindre l'objectif de parité qu'elles se sont fixé, les organisations syndicales de salarié (e) s et professionnelles agricoles rappellent que lors de l'ouverture d'un recrutement, l'employeur doit porter, quel que soit l'emploi considéré et le niveau de qualification, un même intérêt aux curriculum vitae des femmes et des hommes. Elles insistent également sur le principe à travail égal salaire égal, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

4.2. Formation professionnelle

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL rappellent leur attachement à l'application de l'article 3.2 de l'avenant n° 1 du 15 avril 2014 à l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, lequel doit s'appliquer aux entreprises qui relèvent du régime général comme à celles qui relèvent du régime agricole, le FAFSEA ayant été choisi comme OPCA de branche.

4.3. Articulation vie professionnelle-vie privée

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL s'accordent pour permettre la diffusion et la mutualisation des initiatives locales ou régionales en matière d'aide familiale. Elles souhaitent que les aménagements d'horaires soient favorisés lorsque cela est possible.

Cependant, si des progrès sont encore à faire pour faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, elles reconnaissent que les difficultés rencontrées sont plus souvent dues au contexte même de la ruralité qu'à un problème spécifique lié à l'emploi linier, comme l'accès à des services de transports en commun ou à un logement ou l'organisation des gardes d'enfants.

En effet, les services de transports collectifs sont moins nombreux et desservent rarement les zones d'activités y compris en milieu périurbain. Les salarié (e) s ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en teillage de lin peuvent donc rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise. De même, le recours à des gardes d'enfants n'offre pas les mêmes possibilités que les services proposés en ville.

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL s'engagent à réfléchir à la mise en place de dispositifs participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans ce but, il est demandé aux employeurs et aux salarié (e) s d'aborder ce sujet lors de l'entretien annuel obligatoire.

Les organisations rappellent aussi que, dans le cadre du titre III de l'accord sur l'emploi en milieu rural du 9 avril 2013, les dispositions figurant aux articles 4.4,4.5 et 4.6 ci-dessous sont applicables aux salarié (e) s des entreprises de teillage.

4.4. Congé de paternité (8)

Afin d'inciter les pères à utiliser le congé de paternité et favoriser encore plus le développement dès la naissance des liens avec leur enfant, les organisations signataires conviennent d'améliorer le dispositif légal.

Durée

Le congé de paternité, qui s'ajoute aux 3 jours d'absence pour naissance prévus par le code du travail, est d'une durée maximale de :

- 11 jours consécutifs au plus (samedi, dimanche et jour férié compris) pour un enfant ;
- 18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.

Il peut débiter immédiatement après les 3 jours ou à un autre moment mais dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le congé peut durer moins de 11 jours, mais il n'est pas fractionnable et doit débiter impérativement dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Cas particuliers :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance : le salarié peut demander le report du congé de paternité à la fin de l'hospitalisation ;
- en cas de décès de la mère : le salarié peut bénéficier du congé de maternité postnatal, puis demander le report du congé de paternité à la date de fin du congé de maternité postnatal ;
- enfant mort-né : le salarié peut bénéficier du congé de paternité sous réserve de fournir à la CMSA la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant mort-né.

Formalités

Le salarié doit informer l'employeur de la date et de la durée du congé, par lettre recommandée avec avis de réception, 1 mois au minimum avant la date choisie de début du congé de paternité. L'employeur doit alors remplir le formulaire « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie-maternité et paternité », puis l'adresser à la CMSA ou à l'URSSAF.

L'employeur ne peut pas refuser d'accorder le congé de paternité, mais il doit en être informé au minimum 1 mois à l'avance. Ce congé ne peut pas non plus être décalé sans son accord.

Indemnités complémentaires aux indemnités légales

Tout salarié (e) ayant 12 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et bénéficiant des indemnités journalières versées par la caisse de MSA ou par l'URSSAF a droit à une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

L'indemnité journalière est égale à 10 % du salaire journalier du salarié (e) concerné.

Elle est versée pour le nombre de jours calendaires pris dans les limites maximales prévues par la loi.

L'indemnité journalière complémentaire de paternité a le caractère de salaire et est soumise aux mêmes cotisations sociales et fiscales.

L'indemnité complémentaire correspond à 1/30 de la moyenne des salaires des 3 derniers mois travaillés précédant le congé de paternité.

Le cumul de deux indemnités, journalière et complémentaire, ne peut pas être supérieur au salaire que le salarié (e) aurait reçu s'il avait travaillé.

(8) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.
(Arrêté du 2 décembre 2016 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Dénonciation. - Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Dépôt. - Extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Accord du 30 avril 2015 favorisant l'emploi dans le teillage de lin

Signataires	
Organisations patronales	L'USRTL,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FGA CFTD ; Le SNCEA CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Dispositions d'aides au transport

Article 1er

En vigueur non étendu

Les salarié(e)s ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en agriculture peuvent rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise ou l'exploitation. Les services de transports collectifs sont moins nombreux et desservent rarement les zones d'activités agricoles y compris en milieu périurbain.

De plus en plus fréquemment, les salarié(e)s agricoles ne résident pas à proximité immédiate de leur lieu de travail et peuvent habiter dans des communes différentes du lieu de travail, ce qui nécessite un moyen de transport individuel.

Outre l'aide pouvant être obtenue auprès de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), les organisations signataires demandent que les adaptations des dispositions légales et réglementaires soient prises pour permettre l'application des dispositifs figurant dans le présent chapitre même à titre expérimental. Ces dispositifs ont pour objectifs d'inciter les entreprises à des solutions permettant la mobilité quotidienne des salarié(e)s en milieu rural, et lever ainsi des freins à l'embauche ou favoriser le maintien dans l'emploi (pour des questions de transport).

Prêt d'un véhicule

Si l'entreprise met à disposition du/de la salarié(e) un véhicule lors de l'embauche ou pendant le contrat de travail en cas de panne du véhicule personnel du/de la salarié(e) afin de lui permettre de venir travailler et tenir son poste, ce prêt ne doit pas être assimilé à un avantage en nature dont le montant est réintégré dans le salaire. Si les conditions ci-après sont remplies le prêt du véhicule doit être considéré comme une participation de l'entreprise au transport au même titre que la participation aux abonnements de transports collectifs.

Conditions du prêt non assimilable à un avantage en nature

Le véhicule mis à disposition doit être limité aux trajets domicile - lieu de travail. Le ou la salarié(e) ne doit pas utiliser le véhicule à d'autres fins personnelles.

La durée du prêt du véhicule est limitée à 6 mois par période de 2 ans. Il ne doit pas y avoir de transport collectif entre le lieu d'habitation et de travail, compatible avec les horaires de travail.

Les conditions d'utilisation du véhicule prêté font l'objet d'un document d'utilisation signé par l'employeur et le/la salarié(e).

La mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise pour effectuer les trajets domicile-travail ne change pas la nature des trajets tant en termes de protection sociale que pour l'appréciation de la durée de travail s'agissant d'une opportunité, d'une commodité offerte au/ou à la salarié(e) mais pas d'une obligation d'utilisation.

Participation à l'achat d'un véhicule ou d'un moyen de transport

L'entreprise peut décider d'aider le/la salarié(e) à acquérir un véhicule ou un moyen de transport pour lui permettre d'accéder à un emploi proposé par l'entreprise ou de conserver son emploi lorsque son propre véhicule devient inutilisable.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement ne puisse excéder 10 % du salaire, sauf remboursement anticipé et volontaire du salarié(e) ; le premier remboursement commence à la date convenue entre le/la salarié(e) et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement. Le/la salarié(e) doit fournir une preuve de l'achat du véhicule ou moyen de transport.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 2 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 1 an de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée l'entreprise peut abandonner une partie de sa créance dans la limite de 50 % du montant restant dû. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise à l'accès ou au maintien dans l'emploi garantissant la mobilité quotidienne du salarié(e) et favorisant le maintien en activité des populations en milieu rural.

Versement de transport

Les partenaires sociaux rappelle que la loi offre la possibilité d'une participation de l'employeur, exonérée de charges sociales, aux frais de transport, à hauteur de 200 € par an et par salarié.

Dispositions d'aide au paiement de la caution pour un logement

Article 2

En vigueur non étendu

Un ou une salarié(e) qui accède à un premier emploi ou à un nouvel emploi peut ressentir l'envie ou avoir besoin pour une meilleure qualité de vie ou limiter ses temps de transport de changer de domicile.

L'accès au logement à travers le 1 % logement et ses divers dispositifs ne concernent ni toutes les entreprises ni tous les salarié(e)s, en particulier en milieu rural.

Le coût d'une caution, même si celui-ci a été diminué, peut constituer un frein à l'accès à un logement pour certains.

Outre l'aide à caution pouvant être obtenue auprès des organismes gérant le 1 % logement, les partenaires sociaux insistent pour que les dispositions légales et réglementaires soient prises pour permettre l'entrée en vigueur de ce dispositif.

Prêt pour le versement d'une caution lors de la conclusion d'un bail pour un logement

Afin d'aider le ou la salarié(e) à se loger pour accepter un emploi proposé ou changer de logement pour améliorer sa qualité de vie, l'entreprise peut décider de prêter au/ou à la salarié(e) le montant de la caution exigée lors de la conclusion d'un bail.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement ne puisse excéder 5 % du salaire sauf remboursement anticipé et volontaire du ou de la salarié(e). Le premier remboursement commence à la date convenue entre le/la salarié(e) et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 1 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 6 mois de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée l'entreprise peut abandonner sa créance. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise favorisant la mobilité et le maintien en activité des populations en milieu rural.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Accord du 24 mai 2016 relatif à la pénibilité

Signataires	
Organisations patronales	USRTL
Organisations de salariés	FGTA FO FGA CFDT SNCEA CFE-CGC CFTC-Agri

En vigueur non étendu

Préambule

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :

- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou de travailler à temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des rouisseurs-teilleurs de lin (idcc 1659), signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans les entreprises de la branche.

Dans un contexte d'évolution des dispositions législatives relatives à la retraite, à la santé et à la sécurité au travail, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur la prévention de la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Un état des lieux a été remis aux partenaires sociaux au travers d'une étude menée par l'USRTL sur la quasi-totalité des entreprises concernées entre avril 2015 et décembre 2015.

La branche réaffirme son ambition d'offrir à chaque salarié un environnement de travail où est prise en compte la prévention des risques.

A cet effet, un logiciel a été mis à la disposition de chaque entreprise pour suivre les facteurs de pénibilité salarié par salarié.

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'établir un diagnostic de branche permettant d'une part la caractérisation des facteurs de risque et de déterminer au mieux les mesures à prendre pour éviter, lorsque cela est possible, l'exposition des salariés à ces facteurs.

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport, travaux de culture et de récolte...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Implication des différentes parties prenantes

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel. Le personnel encadrant constitue en ce sens un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et au bon usage et au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes, protections auditives...).

Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'ils doivent s'assurer de la bonne compréhension des consignes par chaque salarié.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Les autres parties prenantes

Outre le rôle de l'USRTL pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Article 3

En vigueur non étendu

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondants à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements obligatoires mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de pénibilité, puissent bénéficier, à la prise de fonction et pendant le temps nécessaire à sa bonne compréhension, d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique - PRAP » qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Transmission des savoirs et savoir-faire entre salariés

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non ou moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Définition des facteurs de pénibilité

Article 5

En vigueur non étendu

Les facteurs de pénibilité sont ceux déterminés par les textes législatifs en vigueur, et actuellement l'article D. 4121-5 du code du travail, même si la branche n'est pas actuellement concernée par l'ensemble de ces facteurs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 (1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures [120 nuits par an]).

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes (minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures [50 nuits par an]).

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé (900 heures par an).

Facteur 4 : activités exercées en milieu hyperbare (60 interventions ou travaux par an).

Facteur 5 : températures extrêmes.

Facteur 6 : agents chimiques dangereux - poussières - fumées (sauf amiante : l'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition spécifique prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail).

Le seuil est déterminé pour chacun des agents chimiques dangereux. Dans l'attente des résultats d'une étude en cours, il ne semble pas que les salariés de la branche dépassent les seuils d'exposition à ce risque.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains/bras (valeur $\geq 2,5$ m/S² sur 8 heures [450 heures par an]).

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps (valeur $\geq 0,5$ m/S² sur 8 h [450 heures par an]).

Facteur 8 : postures définies comme positions forcées des articulations (position du corps [900 heures/an]).

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 bis : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

Facteur 10 bis : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

Facteurs de pénibilité auxquels les salariés de la branche ne sont pas soumis

Article 6

En vigueur non étendu

Les facteurs de pénibilité auxquels les salariés ne sont pas soumis dans la branche sont :

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes. Minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (50 nuits par an) *.

Facteur 4 : le travail en milieu hyperbare.

Facteur 5 : l'exposition aux températures extrêmes.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains et bras.

Facteur 8 : aucune position forcée des articulations n'a été relevée dans les entreprises.

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2. Lever ou porter/ pousser ou tirer/ déplacement de charges (600 heures par an).

Facteur 9 bis : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2. Cumul de manutention de charges (7,5 tonnes par jour).

Facteur 10 bis : bruit mentionné à l'article R. 4431-1. Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (120 fois par an).

Facteurs de pénibilité pour lesquels les seuils d'exposition ne sont pas atteints ou peuvent être corrigés par des mesures simples

Article 7

En vigueur non étendu

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé.

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques corps entier.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

Facteurs de pénibilité auxquels certains salariés sont soumis

Article 8

En vigueur non étendu

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31. 1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

Mesures à prendre

Article 9

En vigueur non étendu

Il est rappelé que les seuils d'exposition sont appréciés après la prise en compte des moyens de protection individuels et collectifs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31. Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

Les partenaires sociaux reconnaissent au travail de nuit son caractère de pénibilité et les dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'appliquent aux salariés concernés.

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé. Le travail répétitif peut se trouver au poste engreneur. Il convient de prendre des mesures simples pour que le salarié ne soit pas exposé à ce facteur.

Il existe deux solutions :

1. La rotation du personnel avec le dérouleur ou le préparateur permettra dans un premier temps de ne pas atteindre les seuils d'exposition ;
2. La formation des salariés qui doit aboutir à supprimer les gestes répétitifs. En effet, ces gestes sont inutiles à la bonne marche des installations comme à la qualité du teillage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux engageront en lien avec le FAFSEA un programme de formation pour démontrer aux salariés qu'ils peuvent accomplir leur travail dans de meilleures conditions et adapter leurs gestes aux nouvelles techniques de teillage.

Les partenaires sociaux font leurs suggestions de l'étude, et souhaitent qu'un film soit réalisé avec dans un cas une fréquence élevée du geste, et dans l'autre cas une fréquence faible afin de faire prendre conscience aux salariés de ce poste de l'inutilité des gestes répétitifs.

Cette démarche devrait, si elle aboutit, supprimer totalement ce facteur de risque.

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques corps entier.

Lors de l'étude, il a été constaté de rares cas de « vibrations mécaniques corps entier » pour les conducteurs d'engin de manutention.

Même si celles-ci ne dépassent pas les limites d'exposition, il convient d'améliorer la situation par des mesures simples :

1. Améliorer l'état du sol dans les entreprises concernées.
2. Demander au conducteur d'avertir son responsable dès le début de la dégradation des routes et voies d'accès.
3. Adapter la vitesse autant que possible à l'état du terrain en modifiant son style de conduite et en formant le personnel à la conduite souple et sans à-coup ;
4. Maintenir les sièges en bon état et former les opérateurs à l'utilisation et aux réglages ;
5. Exiger le port de la ceinture de sécurité ;
6. Rappeler l'obligation de régler son siège.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

En complément des actions de prévention collective, chaque salarié dispose de protecteurs auditifs individuels qui permettent de se situer en dessous des seuils.

Il est indispensable de rappeler l'obligation de porter les équipements de protection individuelle à chaque salarié.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

Pilotage et suivi paritaire

Article 10

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission sociale paritaire nationale de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission sociale paritaire réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre des réunions de la commission paritaire de branche. Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Durée. - Entrée en vigueur. - Révision. - Extension

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord, entrant en vigueur le jour de sa signature, est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera dans les 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministères concernés formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;

- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	USRTL
Organisations de salariés	FGTA FO FGA CFDT SNCEA CFE-CGC CFTC Agri

Révision totale des accords du 17 octobre 2008

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue intégralement aux accords du 17 octobre 2008 créant pour l'un un régime frais de santé, et pour l'autre un régime de prévoyance dans les entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, ainsi que l'avenant n° 1 du 30 janvier 2014 à l'accord frais de santé, l'avenant du 15 octobre 2015 aux accords du 17 octobre 2008 et l'accord du 29 décembre 2015 modifiant l'avenant du 15 octobre 2015.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension, et au plus tard au 1er juin 2016.

Assurance complémentaire frais de santé

Article 3

En vigueur étendu

1. Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord au titre des garanties frais de santé s'appliquent à tous les salariés non cadres relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime complémentaire « frais de santé » au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant ci-dessous pour un niveau de garanties au moins égales, garantie par garantie, ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties.

2. Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 3.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Les salariés peuvent demander à être dispensés de l'adhésion au régime frais de santé en vertu des dispenses de droit prévues à l'article L. 911-7, III et au décret D. 911-2 du code de la sécurité sociale ainsi que dans les cas suivants, prévus par le présent accord conformément aux articles D. 911-5 et R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties.

Dans tous les cas, les employeurs doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

3. Garanties

Les garanties de l'assurance complémentaire frais de santé figurent à l'annexe I du présent accord.

Les garanties s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation relatives aux « contrats responsables », définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et relatives au « panier de soins » définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

4. Garanties optionnelles et facultatives

Les garanties optionnelles « famille », « conjoint » et « enfants » pourront être mises en place collectivement par chacune des entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, ou à titre facultatif à la demande individuelle des salariés. Les garanties souscrites individuellement par un salarié sont à sa charge exclusive.

Des garanties supplémentaires pourront également être mises en place à titre obligatoire ou facultatif dans les entreprises qui le souhaiteraient.

5. Cotisations

Les entreprises devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire souscrite au sein de l'entreprise.

Cette participation patronale ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à un plancher mensuel de 21,56 €.

Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du PMSS.

Pour les éventuelles options « famille », « conjoint » et « enfants » de l'assurance complémentaire frais de santé, les cotisations correspondantes seront à la charge du salarié s'il s'agit d'une demande individuelle du salarié auprès de l'assureur, dans ce cas le montant des cotisations correspondantes sera prélevé par l'organisme assureur directement sur le compte bancaire du salarié et ne sera pas précompté par l'entreprise.

Si ces options sont mises en place par l'entreprise dans le cadre d'un régime collectif obligatoire, les cotisations seront prises en charge à 50 % par l'employeur.

Des garanties supplémentaires pourront éventuellement être mises en place par l'entreprise dans le cadre d'un régime collectif obligatoire. Dans ce cas, les cotisations correspondantes seront prises en charge à 50 % par l'employeur.

L'employeur pourra décider de prendre à sa charge une partie plus importante du coût des cotisations, que ce soit pour les garanties de base ou pour les garanties optionnelles, cet engagement devra prendre la forme d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un référendum, ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise.

Le salarié pourra demander directement à l'assureur le bénéfice de prestations supplémentaires dont le coût restera intégralement à sa charge. L'organisme assureur choisi par l'entreprise devra être en mesure de répondre aux différentes demandes.

6. Chèque Santé

Les salariés ayant fait valoir la faculté de dispense prévue au 2e alinéa du III de l'article L. 911-7, c'est-à-dire ceux en CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture collective obligatoire serait inférieure ou égale à 3 mois, ont la faculté de demander le versement d'un chèque santé par leur entreprise. Cette durée s'apprécie à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et sans prise en compte de l'éventuelle période de portabilité.

Le contrat individuel souscrit à l'aide du chèque santé doit être responsable et porter sur la même période.

Le montant du chèque santé est défini en fonction de la durée du contrat et de la durée de travail prévue par celui-ci. Il correspond à un pourcentage de la contribution mensuelle de l'employeur au financement du contrat collectif pour la catégorie à laquelle appartient le salarié, pour la période concernée.

A titre indicatif, il est égal au 1er janvier 2016 à 125 %, pour un CDD ou un contrat de mission, de la cotisation mensuelle à la charge de l'employeur pour le contrat collectif, rapportée aux nombres d'heures effectives travaillées dans le mois (ou la semaine) sur la durée légale du travail (soit 35 heures).

Le chèque santé ne peut se cumuler avec le bénéfice d'une couverture CMUC ou ACS, d'une couverture santé d'entreprise y compris en tant qu'ayant droit à adhésion obligatoire, d'un régime de prévoyance de la fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ou d'un régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.

Régime de prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

1. Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord au titre des garanties prévoyance s'appliquent à tous les salariés non cadres ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, et entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime de prévoyance au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant au « 2. Garanties » ci-dessous pour un niveau de prestations supérieures (ce qui est le cas dès lors qu'une des prestations est supérieure et les autres au moins égales à celles définies ci-dessous), ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties.

2. Garanties (annexe II au présent accord)

Les garanties de base sont celles figurant à l'annexe II de l'accord du 15 septembre 2015, modifiées comme suit pour la garantie décès :

- en cas de décès, le capital versé est égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

3. Garanties optionnelles et facultatives

Les garanties optionnelles prévues par l'annexe III de l'accord national du 15 septembre 2015 pourront être mises en place par chacune des entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Des garanties supplémentaires pourront également être mises en place dans les entreprises qui le souhaiteraient, et être différentes de celles figurant à l'annexe III de l'accord du 15 septembre 2015.

4. Cotisations

Le taux global des cotisations pour les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente professionnelle (IPP) est réparti à raison de 50 % à la charge des employeurs, et de 50 % à la charge des salariés. Le montant de la participation de l'employeur est fixé au minimum à 0,275 % du salaire brut.

La couverture des prestations incapacité temporaire est assurée par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

La cotisation liée à la garantie en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie est intégralement prise en charge par le salarié.

Pour les garanties supplémentaires éventuellement mises en place dans une entreprise, les cotisations correspondantes seront réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur, et 50 % à la charge du salarié.

L'employeur pourra décider de prendre à sa charge une partie plus importante du coût des cotisations, que ce soit pour les garanties de base ou pour les garanties optionnelles, cet engagement devra faire l'objet d'une DUE, d'un référendum, ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise.

Toutefois le supplément de cotisation qui serait dû dans l'option « maintien du salaire net et intégration de la mensualisation » pour la part correspondant à la couverture du maintien de salaire sera pris en charge en totalité par l'employeur. La part correspondant au relais de la mensualisation pour des indemnités journalières égales à 100 % du salaire net sera prise en charge intégralement par le salarié.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, sera de nouveau examiné par les partenaires sociaux au vu de l'évolution de sa mise en place dans les entreprises de rouissage teillage du lin, et ce au plus tard le 15 Octobre 2016.

Suivi des régimes

Article 6

En vigueur étendu

À la demande d'autres organisations, il pourra être mis en place des commissions de suivi paritaires communes pour suivre l'évolution des régimes concernés auxquelles les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires.

Si tel n'était pas le cas, il sera mis en place une commission de suivi spécifique aux entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin à laquelle les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires audit suivi.

Les entreprises de rouissage teillage du lin relevant du régime général continueront de ne pas faire l'objet de comptes séparés pour le suivi des régimes et seront intégrées au suivi global du secteur d'activité.

Ces entreprises seront représentées par l'USRTL.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Régime de frais de santé

Convention collective nationale du Lin

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0012/boc_20180012_0000_0028.pdf

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Régime conventionnel

(Tableau non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0037/boc_20160037_0000_0010.pdf

Accord du 23 mars 2017 relatif à la pénibilité

Signataires	
Organisations patronales	USRTL,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; SNCEA CFE-CGC ; CFTC- Agri,

Préambule

En vigueur étendu

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :

- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou de travailler à temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des rouisseurs-teilleurs de lin (IDCC 1659), signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans les entreprises de la branche.

Dans un contexte d'évolution des dispositions législatives relatives à la retraite, à la santé et à la sécurité au travail, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur la prévention de la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Un état des lieux a été remis aux partenaires sociaux au travers d'une étude menée par l'USRTL sur la quasi-totalité des entreprises concernées entre avril 2015 et décembre 2015.

La branche réaffirme son ambition d'offrir à chaque salarié un environnement de travail où est prise en compte la prévention des risques.

À cet effet, un logiciel a été mis à la disposition de chaque entreprise pour suivre les facteurs de pénibilité salarié par salarié.

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin du 28 janvier 1992.

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'établir un diagnostic de branche permettant d'une part la caractérisation des facteurs de risque et d'autre part de déterminer au mieux les mesures à prendre pour éviter, lorsque cela est possible, l'exposition des salariés à ces facteurs.

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport, travaux de culture et de récolte...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Implication des différentes parties prenantes

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

1. L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de résultat concernant la sécurité, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

Par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, l'employeur communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue en ce sens un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise.

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et au bon usage et au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes, protections auditives...).

2. Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'ils doivent s'assurer de la bonne compréhension des consignes par chaque salarié.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

3. Les autres parties prenantes

Outre le rôle de l'USRTL pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Article 4

En vigueur étendu

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Aussi, l'employeur doit mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements obligatoires mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de pénibilité, puissent bénéficier, à la prise de fonction et pendant le temps nécessaire à sa bonne compréhension, d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Identification des facteurs de pénibilité dans la branche

Article 5

En vigueur étendu

1. Définition des facteurs de pénibilité

Les facteurs de pénibilité sont ceux déterminés par l'article D. 4161-2 du code du travail, même si la branche n'est pas actuellement concernée par l'ensemble de ces facteurs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail (1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures [120 nuits par an]).

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes (minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures [50 nuits par an]).

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé (900 heures par an).

Facteur 4 : activités exercées en milieu hyperbare (60 interventions ou travaux par an).

Facteur 5 : températures extrêmes.

Facteur 6 : agents chimiques dangereux - poussières - fumées (sauf amiante : l'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition spécifique prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail). Le seuil est déterminé pour chacun des agents chimiques dangereux. Dans l'attente des résultats d'une

étude en cours, il ne semble pas que les salariés de la branche dépassent les seuils d'exposition à ce risque.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains/bras (valeur $\geq 2,5 \text{ m/S}^2$ sur 8 heures [450 heures par an]).

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps (valeur $\geq 0,5 \text{ m/S}^2$ sur 8 heures [450 heures/an]).

Facteur 8 : postures définies comme positions forcées des articulations (position du corps [900 heures par an]).

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 bis : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

Facteur 10 bis : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

2. Facteurs de pénibilité auxquels les salariés de la branche ne sont pas soumis

Les facteurs de pénibilité auxquels les salariés ne sont pas soumis dans la branche sont :

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (50 nuits par an)* ;

Facteur 4 : le travail en milieu hyperbare ;

Facteur 5 : l'exposition aux températures extrêmes ;

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains et bras ;

Facteur 8 : aucune position forcée des articulations n'a été relevée dans les entreprises ;

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 bis : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail. Cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 bis : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

3. Facteurs de pénibilité pour lesquels les seuils d'exposition ne sont pas atteints ou peuvent être corrigés par des mesures simples

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé.

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques corps entier.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

4. Facteurs de pénibilité auxquels certains salariés sont soumis

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail. Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

Plan d'action de prévention de la pénibilité

Article 6

En vigueur étendu

Au vu du diagnostic de la branche, les partenaires sociaux aborderont les thèmes suivants :

1. Développement des connaissances en matière de sécurité au travail

Formations

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Aussi, les salariés concernés doivent bénéficier de formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique - PRAP » qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Un bilan des formations suivies sur les années 2017,2018 et 2019 par l'ensemble des salariés du teillage qui auront permis le développement de leurs compétences et de leurs qualifications, sera dressé.

Objectif chiffré : au moins 40 % des salariés auront dû suivre une formation pour satisfaire à ce critère. Il pourra également s'agir de formations relatives à la sécurité, ou de formations internes assurées par des salariés dont l'expérience permettra d'assurer l'accueil des nouveaux salariés.

Transmission des savoir-être et savoir-faire entre salariés

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et opérateurs inexpérimentés ou moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

2. Amélioration des conditions de travail

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé

Le travail répétitif concerne le poste engreneur. Il convient de prendre des mesures simples pour que le salarié ne soit pas exposé à ce facteur.

Deux mesures à prendre :

1/ La formation des salariés qui doit aboutir à supprimer les gestes répétitifs

Certains gestes répétitifs sont inutiles à la bonne marche des installations comme à la qualité du teillage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux envisageront en lien avec le FAFSEA un programme de formation pour démontrer aux salariés qu'ils peuvent accomplir leur travail dans de meilleures conditions et adapter leurs gestes aux nouvelles techniques de teillage.

D'autre part, un film comparant la réalisation d'un même travail avec une fréquence élevée du geste, puis avec une fréquence faible pourra être réalisé, afin de faire prendre conscience aux salariés concernés, de l'inutilité des gestes répétitifs.

2/ La rotation du personnel avec le dérouleur ou le préparateur

Objectif chiffré : 100 % des salariés sur un poste engreneur, n'ayant pas suivi la formation ci-dessus, travailleront en alternance sur un poste dérouleur ou préparateur ou un autre poste.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

En complément des actions de prévention collective, chaque salarié dispose de protecteurs auditifs individuels qui permettent de se situer en dessous des seuils.

Il est indispensable de rappeler l'obligation de porter les équipements de protection individuelle à chaque salarié.

Objectif chiffré : 100 % des salariés concernés doivent porter les équipements de protection individuelle.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

3. Adaptation et aménagement du poste de travail

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques corps entier

Lors de l'étude, il a été constaté de rares cas de « vibrations mécaniques corps entier » pour les conducteurs d'engin de manutention.

Même si celles-ci ne dépassent pas les limites d'exposition, il convient d'améliorer la situation par des mesures simples :

- améliorer l'état du sol dans les entreprises concernées.

Objectif : toute opération de chargement et de déchargement doit être réalisée sur un sol compacté et uniforme ;

- former les salariés à la conduite souple et sans à-coup.

Objectif : 100 % des salariés soumis aux vibrations corps entiers par la conduite d'engins de manutention devront avoir suivi une formation à la conduite souple et sans à-coup ;

- demander au conducteur d'avertir son responsable dès le début de la dégradation des routes et voies d'accès ;

- adapter la vitesse autant que possible à l'état du terrain en modifiant son style de conduite et en formant le personnel à la conduite souple et sans à-coup ;

- maintenir les sièges et l'ensemble du matériel en bon état et former les opérateurs à l'utilisation et aux réglages ;

- exiger le port de la ceinture de sécurité ;

- rappeler l'obligation de régler son siège.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

Suivi et bilan de l'accord pénibilité

Article 7

En vigueur étendu

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission réalisera un point d'étape avant la fin de l'année 2018 et un bilan à la fin de la durée de l'accord sur les actions d'accompagnement mises en place, les objectifs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre des réunions de la commission. Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Durée. - Entrée en vigueur. - Révision - Extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministères concernés formulée par l'USRTL. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Une négociation s'engagera dans les 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une réunion de suivi de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties habilitées à engager la procédure de révision peuvent faire la demande suivant les modalités suivantes (1) :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient (1) ;

- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation (1) ;

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

(1) Alinéas étendus sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507). (Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

Avenant n° 1 du 23 mars 2017 à l'accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	USRTL,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; SNCEA CFE-CGC ; CFTC-Agri,

Préambule

En vigueur étendu

Pour tenir compte des remarques de la COMAREP relatives à l'accord du 24 mai 2016, cet avenant apporte les modifications ci-dessous.

Modification de l'article 3.1 de l'accord du 24 mai 2016

Article 1er

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 3.1 « Bénéficiaires » est remplacé par le suivant :

« Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime complémentaire « frais de santé » au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant ci-dessous pour un niveau de garanties au moins égales, garantie par garantie, ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties. »

Modification de l'article 3.3 de l'accord du 24 mai 2016

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.3 « Garanties » est complété par l'alinéa suivant :

« Les garanties s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation relatives aux « contrats responsables », définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et relatives au « panier de soins » définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale. »

Modification de l'article 8 de l'accord du 24 mai 2016

Article 3

En vigueur étendu

L'article 8 est remplacé par ce qui suit :

« À la demande d'autres organisations, il pourra être mis en place des commissions de suivi paritaires communes pour suivre l'évolution des régimes concernés auxquelles les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires.

Si tel n'était pas le cas, il sera mis en place une commission de suivi spécifique aux entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin à laquelle les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires audit suivi.

Les entreprises de rouissage teillage du lin relevant du régime général continueront de ne pas faire l'objet de comptes séparés pour le suivi des régimes et seront intégrées au suivi global du secteur d'activité.

Ces entreprises seront représentées par l'USRTL. »

Modification de l'annexe I de l'accord du 24 mai 2016

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant retranscrit dans le tableau de garanties figurant en annexe I de l'accord du 24 mai 2016 le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/ OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées ».

Compte tenu du fait que certains médecins pouvant encore être adhérents au CAS, il est précisé que les garanties du régime frais de santé visent l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, donc y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

Compte tenu de ce qui précède, le tableau des garanties figurant en annexe I est remplacé par le tableau ci-dessous :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0012/boc_20180012_0000_0028.pdf

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 14 du 3 mai 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; SNCEA-CGC ; FGA-CFDT.

Salaires.

En vigueur étendu

Article 1er

Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 13 du 24 septembre 2003 sont remis en ordre au 1er mai 2004 conformément au tableau ci-dessous :

	REMUNERATIONS MINIMA GARANTIES	
	HORAIRES	MENSUELLES (151,67 heures)
120	7,23	1 096,57
130	7,26	1 101,12
150	7,29	1 105,67
170	7,41	1 123,87
190	7,72	1 170,89
220		1 267,02
240		1 354,10
250		1 393,56
270		1 488,76
300		1 591,58
330		1 715,97
360		1 863,43
400		2 018,38
500		2 468,76
600		2 914,25
800		3 882,47

Il convient de se reporter également à l'avenant n° 10 à la convention collective qui prévoit les conditions de maintien du salaire lors du passage aux 35 heures et à la garantie mensuelle fixée par les textes en vigueur, laquelle varie en fonction de la date de mise en application de la réduction du temps de travail.

Les barèmes ainsi définis sont revalorisés de 3,00 % au 1er juillet 2004.

Article 2

Rémunérations forfaitaires à l'hectare

Les rémunérations forfaitaires à l'hectare sont revalorisées de 4,20 % au 1er juillet 2004.

Article 3

Augmentation annuelle du SMIC

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à nouveau le 6 juillet 2004, afin d'examiner les conséquences éventuelles de l'augmentation annuelle du SMIC.

Article 4

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Fait à Paris, le 3 mai 2004.

Annexe relative aux rémunérations minima garanties

Barème des rémunérations minima garanties au 1er juillet 2004

	REMUNERATIONS MINIMA GARANTIES	
	HORAIRES	MENSUELLES (151,67 heures)
120	7,45	1 129,94
130	7,48	1 134,49
150	7,51	1 139,04
170	7,63	1 157,24
190	7,95	1 205,78
220		1 305,03
240		1 394,72
250		1 435,37
270		1 533,42
300		1 639,33
330		1 767,45
360		1 919,33
400		2 078,93
500		2 542,82
600		3 001,68
800		3 998,94

Il convient de se reporter également à l'avenant n° 10 à la convention collective qui prévoit les conditions de maintien du salaire lors du passage aux 35 heures et à la garantie mensuelle fixée par les textes en vigueur, laquelle varie en fonction de la date de mise en application de la réduction du temps de travail.

Rémunération forfaitaire à l'hectare au 1er juillet 2004

ETAT de la linière	ARRACHAGE		RETOURNAGE		ENROULAGE
	Double	Simple	Double	Simple	
Normal	7,23	14,44	10,15	12,83	19,70
Verse <30 %	8,01	17,65			
Verse > 30 % & < 70 %	12,05	24,06			

Ces rémunérations forfaitaires tiennent compte des déplacements nécessités par travaux de récolte mais n'incluent pas l'indemnité de congés payés.

L'annexe relative aux rémunérations minimales garanties est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 23 décembre 2004, art. 1er).

Avenant n° 16 du 28 avril 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; SNCEA-CGC ; FGA-CFDT.

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 15 du 6 juillet 2004 sont remis en ordre au 1er mai 2005 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros)

COEFFICIENT	REMUNERATION MINIMA GARANTIES	
	HORAIRES	MENSUELLES (151,67 heures)
120	7,76	1 176,96
130	7,79	1 181,51
150	7,82	1 186,06

170	7,95	1 205,78
190	8,28	1 255,83
220		1 356,14
240		1 415,64
250		1 456,90
270		1 556,42
300		1 663,92
330		1 793,96
360		1 919,33
400		2 078,93
500		2 542,82
600		3 001,68
800		3 998,94

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés :

- de 2,50 % au 1er mai 2005 pour les coefficients 120 à 500 ;

- de 2 % au 1er mai 2005 pour les coefficients 600 et 800, de manière à ce que les salaires réellement applicables soient ceux figurant dans l'annexe ci-jointe.

Article 2

Rémunérations forfaitaires à l'hectare

Les rémunérations forfaitaires à l'hectare sont revalorisées de 4,50 % au 1er mai 2005.

Article 3

Augmentation annuelle du SMIC

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à nouveau le 12 juillet 2005, afin d'examiner les conséquences éventuelles de l'augmentation annuelle du SMIC.

Article 4

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

ANNEXE : Rémunération forfaitaire à l'hectare au 1er mai 2005

(En euros)

ETAT de la linière	ARRACHAGE		RETOURNAGE		ENROULAGE
	Double	Simple	Double	Simple	
Normal	7,72	15,41			
Verse inférieur à 30 %	8,55	18,84	10,84	13,70	21,03
Verse supérieur à 30 % et inférieur à 70 %	12,86	25,69			

Ces rémunérations forfaitaires tiennent compte des déplacements nécessités par les travaux de récolte mais n'incluent pas l'indemnité de congés payés.

ANNEXE : Rémunérations minima garanties au 1er mai 2005

(En euros.)

COEFFICIENT	REMUNERATION MINIMA GARANTIES	
	HORAIRES	MENSUELLES (151,67 heures)
120	7,95	1 205,78
130	7,99	1 211,84
150	8,02	1 216,39
170	8,15	1 236,11
190	8,49	1 287,68
220		1 390,04
240		1 451,03
250		1 493,32
270		1 595,33
300		1 705,52
330		1 838,81
360		1 967,31
400		2 130,90
500		2 606,39
600		3 061,71
800		4 078,92

Avenant n° 18 du 14 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	CFTC-AGRI ; FGTA-FO ; SNCEA-CGC ; FGA-CFDT.

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Révision des rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 17 du 12 juillet 2005 sont revalorisés au 1er juin 2006 de 2,50 % pour les coefficients 120 à 500 et de 2 % pour les coefficients 600 et 800. Ces barèmes s'établissent comme suit :

(En euros)

	REMUNERATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaires	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,23	1 248,24
130	8,35	1 266,44
150	8,38	1 271,00
170	8,52	1 292,23
190	8,82	1 337,73
220		1 439,04
240		1 502,18
250		1 545,96
270		1 651,56
300		1 765,65
330		1 903,63
360		2 036,66
400		2 206,02
500		2 698,26
600		3 154,18
800		4 202,10

Article 2

Rémunérations forfaitaires à l'hectare

Les barèmes de rémunérations forfaitaires à l'hectare résultant de l'avenant n° 17 du 12 juillet 2005 sont revalorisés de 2,50 % au 1er juin 2006 et s'établissent comme suit :

(En euros)

ETAT	ARRACHAGE		RETOURNAGE		ENROULAGE
	Double	Simple	Double	Simple	
Normal	8,00	15,96	11,22	14,19	21,77
Verse inférieur à 30 %	8,86	19,51			
Verse supérieur >à 30 % et inférieur à 70 %	13,32	26,60			

Ces rémunérations forfaitaires tiennent compte des déplacements nécessités par les travaux de récolte mais n'incluent pas l'indemnité de congés payés.

Article 3 (1)

Incidence de l'augmentation du SMIC au 1er juillet 2006

Si l'augmentation du SMIC au 1er juillet 2006 est supérieure à 2,50 %, les barèmes de rémunérations minima garanties des coefficients 120 à 500 et les rémunérations forfaitaires à l'hectare seront revalorisés de la différence entre 2,50 % et l'augmentation réelle du SMIC dès le 1er juillet 2006.

Article 4

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 juin 2006.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 141-9 du code du travail et sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 9 janvier 2007, art. 1er).

Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA-CFTC ; FGTA-FO ; FGA-CFDT.

Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 18 du 14 juin 2006 sont remis en ordre au 1er juillet 2007 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaire	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,27	1 254,31
125	8,35	1 266,44
130	8,39	1 272,51
140	8,44	1 280,10
150	8,77	1 330,15

160	8,93	1 354,41
170	9,10	1 380,20
190	9,51	1 442,38
240		1 510,44
270		1 660,64
300		1 775,36
400		2 218,15
500		2 713,10
600		3 154,18

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de :
- 2,10 % au 1er juillet 2007 pour les coefficients 120 à 190 ;
- 1,50 % au 1er juillet 2007 pour les coefficients 200 à 600,

de manière à ce que les salaires réellement applicables soient ceux figurant dans l'annexe ci-jointe.

Rémunérations forfaitaires à l'hectare

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations forfaitaires à l'hectare sont revalorisées de 2,10 % au 1er juillet 2007.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE : Rémunération forfaitaire à l'hectare au 1er juillet 2007

(En euros.)

ÉTAT DE LA LINIÈRE	ARRACHAGE		RETOURNAGE		ENROULAGE
	Double	Simple	Double	Simple	
Normal	8,21	16,39			
Verse < 30 %	9,10	20,03	11,52	14,57	22,35
Verse > 30 % et < 70 %	13,67	26,23			

Ces rémunérations forfaitaires tiennent compte des déplacements nécessités par les travaux de récolte mais n'incluent pas l'indemnité de congés payés.

Barème des rémunérations minima garanties au 1er juillet 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaires	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,44	1 280,09
125	8,53	1 293,75
130	8,57	1 299,81
140	8,62	1 307,40
150	8,95	1 357,45
160	9,12	1 383,23
170	9,29	1 409,01
190	9,71	1 472,72
240		1 533,10
270		1 685,55
300		1 802,00
400		2 251,42
500		2 753,80
600		3 201,49

Avenant n° 20 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FSCOPA CFTC ; FGTA FO ; FGA CFDT.

Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 19 du 12 juillet 2007 sont remis en ordre au 1er juillet 2008 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaire	Mensuelle
120	8,44	1 280,09
125	8,56	1 298,30
130	8,60	1 304,36
140	8,65	1 311,95
150	8,98	1 362,00
160	9,15	1 387,78
170	9,32	1 413,56
190	9,74	1 477,27

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (151,67 heures)
240	1 537,70
270	1 690,61
300	1 807,41
400	2 258,17
500	2 762,06
600	3 201,49

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de :

- 3,20 % au 1er juillet 2008 pour les coefficients 120 à 270 ;

- 2,60 % au 1er juillet 2008 pour les coefficients 300 à 600,

de manière que les salaires réellement applicables soient ceux figurant dans l'annexe ci-jointe.

Rémunérations forfaitaires à l'hectare

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations forfaitaires à l'hectare sont revalorisées de 3,50 % au 1er juillet 2008.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Barème des rémunérations minima garanties

au 1er juillet 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaire	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,71	1 321,05
125	8,83	1 339,25
130	8,87	1 345,31
140	8,92	1 352,90
150	9,26	1 404,46
160	9,44	1 431,77
170	9,62	1 459,07
190	10,05	1 524,28

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (151,67 heures)
240	1 586,91
270	1 744,57
300	1 854,40

400	2 316,88
500	2 833,87
600	3 284,73

Rémunération forfaitaire à l'hectare
au 1er juillet 2008

ÉTAT DE LA LINIÈRE	ARRACHAGE		RETOURNAGE		ENROULAGE
	Double	Simple	Double	Simple	
Normal	8,50	16,96			
Verse < 30 %	9,42	20,73	11,92	15,08	23,13
Verse > 30 % et < 70 %	14,14	28,28			

Ces rémunérations forfaitaires tiennent compte des déplacements nécessités par les travaux de récolte, mais n'incluent pas l'indemnité de congés payés.

Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; FGA CFDT ; FSCOPA CFTC.

Evolution des barèmes des rémunérations minimales garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations minimales garanties résultant de l'avenant n° 20 du 10 juillet 2008 sont revalorisés de 1,30 % au 1er juillet 2009.

Les salaires applicables sont ceux figurants à l'annexe ci-jointe.

Extension

Article 2

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexe

En vigueur étendu

Barème des rémunérations minimales garanties
au 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaire	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,82	1 337,73
125	8,94	1 355,93
130	8,99	1 363,51
140	9,04	1 371,10
150	9,38	1 422,67
160	9,56	1 449,97
170	9,75	1 478,78
190	10,18	1 544,00
240		1 607,54
270		1 767,25
300		1 878,51
400		2 347,00
500		2 870,71
600		3 327,43

Avenant n° 22 du 18 février 2010 relatif aux salaires au 1er février 2010

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; CFTC-Agri ; SNCEA CGC.

Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 21 du 15 juillet 2009 sont revalorisés de 0,50 % au 1er février 2010.

Les salaires applicables sont ceux figurants dans l'annexe ci-jointe.

Extension

Article 2

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexe

En vigueur étendu

Barème des rémunérations minima garanties au 1er février 2010

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération mensuelle (151,67 heures)
120	8,86	1 343,80
125	8,98	1 362,00
130	9,03	1 369,58
140	9,09	1 378,68
150	9,43	1 430,25
160	9,61	1 457,55
170	9,80	1 486,37
190	10,23	1 551,58

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimum garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 615,58
270	1 776,09
300	1 887,90
400	2 358,73
500	2 885,06
600	3 344,07

Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; CFTC-Agri ; SNCEA CGC.

Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 22 du 18 février 2010 sont remis en ordre au 1er mars 2011 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération mensuelle (151,67 heures)
120	8,86	1 343,80
125	9,02	1 368,06
130	9,07	1 375,65
140	9,13	1 384,75
150	9,47	1 436,32
160	9,65	1 463,62
170	9,84	1 492,43
190	10,27	1 557,65

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 622,00
270	1 783,20

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
300	1 895,50
400	2 368,20
500	2 896,60
600	3 357,40

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de 1,60 % au 1er mars 2011, de manière à ce que les salaires réellement applicables soient ceux figurants dans l'annexe I ci-jointe.

Remise en ordre au 1er septembre 2011

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minima garanties seront remis en ordre au 1er septembre 2011 conformément à l'annexe II ci-jointe.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties au 1er mars 2011

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération mensuelle (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,16	1 389,30
130	9,21	1 396,88
140	9,27	1 405,98
150	9,62	1 459,07
160	9,80	1 486,37
170	10,00	1 516,70
190	10,44	1 583,44

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 648,00
270	1 812,00
300	1 926,00
400	2 406,00
500	2 943,00
600	3 411,00

En vigueur étendu

Annexe II

Barème des rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2011

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération mensuelle (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,21	1 396,88
130	9,26	1 404,47
140	9,32	1 413,57
150	9,67	1 466,65
160	9,85	1 493,95
170	10,05	1 524,28
190	10,49	1 591,02

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 656,00
270	1 821,00
300	1 935,00
400	2 418,00
500	2 958,00
600	3 428,00

Avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; SNCEA CGC ; FGTA FO.

Evolution des barèmes de rémunérations minimales garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minimales garanties résultant de l'avenant n° 23 du 9 mars 2011 sont remis en ordre au 1er mars 2012 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,26	1 404,46
130	9,31	1 412,05
140	9,37	1 421,15
150	9,72	1 474,23
160	9,90	1 501,53
170	10,10	1 531,87
190	10,54	1 598,60
240		1 664,00
270		1 830,00
300		1 945,00
400		2 430,00
500		2 973,00
600		3 445,00

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de 2,50 % au 1er mars 2012, de manière que les salaires réellement applicables soient ceux figurant à l'annexe I ci-jointe.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Barème des rémunérations minimales garanties au 1er mars 2012

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,22	1 398,40
125	9,49	1 439,35
130	9,54	1 446,93
140	9,60	1 456,03
150	9,96	1 510,63
160	10,15	1 539,45
170	10,35	1 569,78
190	10,80	1 638,04
240		1 706,00

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
270		1 876,00
300		1 994,00
400		2 491,00
500		3 047,00
600		3 531,00

Avenant n° 25 du 5 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er mars 2013

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.
Organisations de salariés	CFTC-Agri ; FGTA FO ; SNCEA CGC FGA CFDT.

Evolution des barèmes de rémunérations minimales garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minimales garanties résultant de l'avenant n° 24 du 13 mars 2012 sont revalorisés comme suit :

- 2,28 % au 1er mars 2013 pour le coefficient 120 ;
- 1,50 % au 1er mars 2013 pour les coefficients 125 à 600.

Egalité hommes-femmes

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales. Les partenaires sociaux négocient actuellement un accord relatif à l'égalité hommes-femmes.

Ces barèmes sont annexés au présent accord.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexe

En vigueur étendu

Barème des rémunérations minimales garanties au 1er mars 2013

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,43	1 430,25
125	9,63	1 460,58
130	9,68	1 468,17
140	9,74	1 477,27
150	10,11	1 533,38
160	10,30	1 562,20
170	10,51	1 594,05
190	10,96	1 662,30

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 732
270	1 904
300	2 024
400	2 528
500	3 093
600	3 584

Avenant n° 26 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014

Signataires	
Organisations patronales	USRTL.

Signataires	
Organisations de salariés	CFTC-Agri ; FGTA FO ; FGA CFDT ; SNCEA CGC.

Evolution des barèmes de rémunérations minimales garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minimales garanties résultant de l'avenant n° 25 du 5 mars 2013 sont revalorisés comme suit : 1,50 % au 1er février 2014.

Egalité hommes-femmes

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales. Les partenaires sociaux négocient actuellement un accord relatif à l'égalité hommes-femmes.

Ces barèmes sont annexés au présent accord.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Annexe

En vigueur étendu

Barème des rémunérations minimales garanties au 1er février 2014

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,57	1 445,38
125	9,77	1 471,20
130	9,83	1 478,78
140	9,89	1 487,88
150	10,26	1 544,00
160	10,45	1 572,82
170	10,67	1 604,67
190	11,12	1 674,44

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 757,98
270	1 932,56
300	2 054,36
400	2 565,92
500	3 139,40
600	3 637,76

Avenant n° 28 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016

Signataires	
Organisations patronales	USRTL
Organisations de salariés	FGTA FO FGA CFDT SNCEA CFE-CGC CFTC-Agri

Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 26 du 10 février 2015 sont revalorisés comme suit : 1,30 % au 1er février 2016.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Egalité hommes-femmes

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 29 du 2 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Organisations patronales	USRTL,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; SNCEA CFE-CGC ; CFTC-Agri,

Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 28 du 10 février 2016 sont revalorisés comme suit : 1,40 % au 1er février 2017.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Égalité hommes-femmes

Article 2

En vigueur étendu

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires

Organisations patronales	SNTPEAV ; FNICGV ; CNCT ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; SNINA ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CPF ; SCF ; CNRCF ; UNPF ; SNIV-SNCP ; COOP France ; FCE.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;

conviennent de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026.-Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060.-Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384.-Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102.-Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124.-Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125.-Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127.-Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178.-Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179.-Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247.-Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294.-Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092.-Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184.-Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215.-Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224.-Détailants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117.-Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243.-Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133.-Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612.-Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616.-Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607.-Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608.-Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604.-Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614.-Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264.-Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN.-Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN.-Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611.-Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN.-Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN.-Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN-Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

1.2. *Champ d'application territorial (1)*

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.
(Arrêté du 12 janvier 2016-art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;
- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNAFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;
- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;
- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :
- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financement de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;

- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document

de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;

- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;

- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;

- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;

- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;

- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont

prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

Article 6

En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

Article 7

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

Article 8

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Signataires

Organisations patronales	SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; SNIV ; SNCP ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronçon commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

Reconnaissance de CQP transversaux

Article 2

En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

Modalités d'évaluation des compétences

Article 2-Bis

En vigueur étendu

1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 %.

Attribution d'une compétence temporaire à OPCALIM

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

Conséquences de l'inscription au RNCP

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

Article 4-Bis

En vigueur étendu

1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi, l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles.

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

Article 4-Ter

En vigueur étendu

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord.

Entrée en vigueur et durée

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.

Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.

Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.

Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.

Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.

Annexe 7.2. Détail des unités de compétences.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf)

Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires

Organisations patronales	Le SNTPE ; La FNICGV ; L'USNEF ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La CNCT ; Le SFIG ; Le SNFS ; La CNBPF ; La FEBPF ; La CNTF ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le SNIPO ; La CNPCCG ; La FNEAP ; La CFSI ; La CNGF ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le SYNAFAVIA ; L'ADEPALE ; La FICT ; La CFC ; La FEDALIM ; La CNPEF ; Le SNIA ; Le SCF ; L'UNPF ; Culture viande ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France ; La CCCF,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FAA CFTC,

En vigueur étendu

Préambule

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.

C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

« 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité 'coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage'. »

Publicité. - Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNPE FNICGV ANMF Alliance 7 CNCT SNFS CNBPF FEB CNTF SNFBP FICF CSFL SRF SIFPAF FNEAP CFSI CNGF CSEM SNBR SES ABF STEPI SYNAFAVIA ADEPALE FICT CFC FEDALIM CNPEF SNIA SCF Culture viande Coop France France conseil FCE CER France
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri
Organisations adhérentes	CNPCCG, par lettre du 11 juillet 2017 (BO n° 2017/35) USNEF, par lettre du 6 décembre 2017 (BO n°2018-2)

Préambule

En vigueur étendu

La reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire favorise le développement de la formation professionnelle continue, participe à la sécurisation des parcours professionnels et concourt à la mobilité professionnelle au sein du secteur alimentaire.

Dans le prolongement de l'accord multibranches du 29 mai 2015, les partenaires sociaux entendent favoriser l'acquisition des CQP transversaux du secteur alimentaire en fixant les modalités d'évaluation des compétences et de délivrance de blocs de compétences et la délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE.

En outre, le présent avenant précise les modalités d'évaluation des compétences pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique ».

Par le présent avenant, les branches signataires s'engagent à respecter les modalités d'évaluation de compétences telles que décrites ainsi que les outils méthodologiques et les exemples de grilles d'évaluation prévues en annexe.

Évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique »

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 2 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 2 bis rédigé comme suit :

« Article 2 bis

Modalités d'évaluation des compétences

1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 %.

Évaluation des compétences pour la délivrance de blocs de compétences

Article 2

En vigueur étendu

Après l'article 4 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 4 bis rédigé comme suit :

« Article 4 bis

Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi,

l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles. »

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

Article 3

En vigueur étendu

Après l'article 4 bis, il est ajouté un article 4 ter rédigé comme suit :

« Article 4 ter

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord. »

Liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015

Article 4

En vigueur étendu

La liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015 est supprimée pour être remplacée par les dispositions suivantes :

« Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. - Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.

Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.

Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.

Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.

Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.

Annexe 7.2. Détail des unités de compétences. »

Voies d'accès à la certification

Article 5

En vigueur étendu

Le tableau figurant à l'annexe 1 de l'accord du 29 mai 2015 (3 voies d'accès à la certification de compétence CQP) est supprimé pour être remplacé par le tableau annexé au présent avenant.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juin 2017.

Durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Extension

Article 8

En vigueur étendu

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Annexes

En vigueur étendu

(Annexes non reproduites, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf)

Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches

En vigueur

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers traiteurs de France à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à depot.accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièces jointes une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président

Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches

En vigueur

Paris, le 6 décembre 2017.

USNEF, 5, rue Kepler, 75116 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir noter que par courrier recommandé avec avis de réception du 22 novembre 2017, l'USNEF a signalé aux organisations patronales et syndicales signataires, son adhésion à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire,

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

La déléguée générale.

Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNPE ; FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; UCCF ; CNBPF ; FEB ; SNFBP ; FICF ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; CNAPCCGTF ; CNGF ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STEPI ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SCF ; UNPF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE,
Organisations de salariés	FGTA ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FAA CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire et entendent en favoriser le développement.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, par le dialogue social, formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1er juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour les années 2017-2018 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017).

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 30 octobre 2014.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est interbranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucrieries, sucrieries-distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie-pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Au titre de l'alimentation en détail :

IDCC 1267. - Pâtisserie.

IDCC 1286. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

IDCC 843. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales.

IDCC 1504. - Poissonnerie.

IDCC 953. - Charcuterie de détail.

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation, de bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives vinicoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animale.

IDCC 8215. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne.

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

Le champ d'application pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

Dispositions abrogées

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires

Accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'Agefaforia comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires, et ses avenants ;

Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP SYNAFAVIA FNEAP CNTF FNICGV ;

Accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'informations sur les métiers des industries alimentaires, et son avenant ;

Accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

Accord interbranche du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés

Accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;

- le titre IV relatif au tutorat ;

Accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail

Avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215. - Pâtisserie (idcc 1267) ;

Article 35 de la CCN de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'art. 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;

Avenant n° 13 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;

Avenant n° 19 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;

Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843) ;

Avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Qualifications professionnelles

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition des qualifications professionnelles

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou des compétences acquises par l'expérience par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par l'instance de coordination des CPNEFP et mise à jour par celle-ci, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 1er juillet 2016.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Formation professionnelle continue

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financements de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, celles de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

La gestion de la contribution est confiée à la commission financière de la contribution spécifique multibranches mise en place au sein d'OPCALIM. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et propose, le cas échéant, des règles de prise en charge. (1)

L'instance de coordination des CPNEFP pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé au plus tard le 30 juin de chaque année.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

Dispositifs de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté qu'OPCALIM soit organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA. Par ce biais, ils entendent favoriser le développement d'un réseau de CFA partenaires.

Ils demandent à OPCALIM de consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires rappellent leur attachement au développement de l'attractivité des métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OPCALIM, en sa qualité d'OCTA, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse en direction des jeunes. Ainsi, ils entendent favoriser la mise en œuvre d'un programme d'actions relevant d'une convention de coopération avec les ministères en charge de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique. (1)

5.2. Contrats de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer notamment une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.3, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions de recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur. (2)

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions de positionnement, d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes. (3)

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifiée de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation (4)

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont, notamment, pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation :

- enregistrées au RNCP ;
- inscrites à l'inventaire ;
- visant à l'acquisition du socle de compétences (CLEA) ;
- reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ;
- ouvrant droit à un CQP ;
- permettant d'acquérir une, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d'une certification (bloc de compétences) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions de recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche. (5)

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle

ou un certificat de qualification professionnelle, figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d'activité depuis le 1er janvier 2017, est ouvert aux salariés et aux apprentis.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément aux dispositions légales, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP. (6)

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/ salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge. Il est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à l'instance de coordination des CPNEFP et transmis à chaque CPNEFP. Ce bilan peut être décliné, à la demande d'une CPNEFP de branche, sur son périmètre professionnel.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/ salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par l'instance de coordination des CPNEFP.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les actions visant à l'acquisition du CLEA, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

(1) Le dernier alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6325-1-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(3) Le neuvième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-13 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(4) L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(5) Le premier alinéa de l'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6314-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(6) Le premier alinéa de l'article 5.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6-II-1° du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

Organisme certificateur paritaire

Article 6

En vigueur étendu

L'organisme certificateur du secteur alimentaire, créé par l'assemblée générale constitutive du 16 juin 2017, a pour objet le développement de la certification des compétences des salariés du secteur alimentaire.

À la demande d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), ou d'une CPNE interbranches, ou de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire, l'association assure, notamment, les missions ci-dessous :

- inscrire les certifications professionnelles reconnues par celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- inscrire à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- déposer la liste des formations consolidée par l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire ;
- délivrer les certifications ou les blocs de compétences, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches ;
- assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- s'assurer de l'acquisition par chaque salarié d'une partie identifiée de certification professionnelle (blocs de compétences), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée.

Champ d'application de la contribution spécifique multibranches

Article 7

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des actions et outils financés par la contribution spécifique multibranches telles que définies à l'article 4.2.4 du présent accord, les entreprises quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord, qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Entrée en vigueur et durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018 pour une durée déterminée de 2 ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Clause de sauvegarde

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires ou devenues sans objet.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFTD ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire. Elles entendent en favoriser le développement, poursuivre les actions collectives et l'accompagnement des salariés dans le cadre de leur parcours certifiant.

À ce titre, les parties signataires décident de reprendre, pour 2020, dans le présent accord, le principe et les modalités de la contribution spécifique multibranches de l'article 4.2.4 de l'accord du 11 octobre 2017 arrivé à échéance au 31 décembre 2019.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranche secteur alimentaire. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Prolongation de la contribution spécifique multibranches pour l'année 2020

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires prolongent la contribution dont le montant est défini ci-dessous ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

La contribution est versée auprès d'OCAPIAT avant le 1er mars 2020 au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Les parties rappellent que cette contribution participe au financement des actions telles que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la charte de coopération de la filière alimentaire.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches de 0,02 % au titre de 2020. Dans ce cadre, un montant équivalent au 0,02 % sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises d'au moins 300 salariés de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

Entrée en vigueur et durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 1 an.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Clause de rendez-vous

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le second semestre 2020 pour engager une nouvelle négociation en vue prendre en compte les impacts de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	ANMF ; Alliance 7 ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CFSI ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM pour le compte de : FICF ; SCF ; STEPI ; SNFBP ; SNPE ; SNIA ; Coop de France ; Entreprises des glaces et surgelés, collège glaces.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, qui prévoit, en son article 1er, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Le présent accord a pour objet de prévoir un système de garanties minimales obligatoires couvrant les salariés des entreprises des branches professionnelles signataires du présent accord ne disposant pas d'un contrat frais de santé à adhésion obligatoire. Ces salariés bénéficieront ainsi d'un remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre d'un dispositif favorisant la solidarité.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux contrats dits « responsables », et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et le décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (1).

(1) Les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires qui ne disposent pas d'une couverture collective de frais de santé.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise plus favorable.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

La comparaison se fait obligatoirement à partir des garanties « optiques » et « dentaires » plus une troisième garantie au choix de l'entreprise.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable, apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1er janvier 2016.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2015 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

La cotisation afférente au dispositif de garanties de frais de santé défini à l'article 7 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Article 4

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés ayant 6 mois d'ancienneté, titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, non suspendu et inscrits à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur. En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail et de trajet, de maladie professionnelle donnent lieu au maintien des garanties.

Article 5

En vigueur étendu

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé.

A titre d'information, cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie de frais de santé à condition de le justifier chaque année ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, quelle que soit leur date d'embauche ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C ; a dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Les salariés qui répondent à l'une des situations mentionnées ci-dessus doivent formuler expressément par écrit à leur employeur leur demande de dispense. Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux contrats dits « responsables », et les décrets et arrêtés pris pour son application.

Article 7

En vigueur étendu

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement SS)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réels
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie (médecin signataire du CAS)	125 % BR
Radiologie (médecin non signataire du CAS)	105 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la SS	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + Verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)
(1) CAS : Contrat d'accès aux soins.	

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 5 avril 2017 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2015. Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions. En tout état de cause, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1er octobre 2015.

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent

accord.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3060. - Meunerie (idcc 1930) ;

CCN 3111. - Industries de la transformation des volailles (idcc 1938) ;

CCN 3124. - Industries laitières (idcc 112) ;

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc 1586) ;

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396) ;

CCN 3184. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc 2075) ;

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc 1513) ;

CCN 3294. - Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;

CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc 3109).

Au titre de la coopération agricole :

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc 7002) ;

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc 7003) ;

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc 7004) ;

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006) ;

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc 7007) ;

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc 7021) ;

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc 8215) ;

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc 7503).

Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	L'ADEPALE ; L'ABF ; L'ANMF ; La CSEM ; La CSFL ; Le CFSI ; Le CNADEV ; La FEDALIM pour le compte de : FICF ; SCF ; STEPI ; SNFBP ; SNPE ; La FICT ; La FIA ; La FNIL ; La FNECE ; L'Alliance 7 ; Le CFC ; Les entreprises des glaces et surgelés, collège glaces ; Le SIFPAF ; Le SRF ; Le SNBR ; Le SES ; Le SNIA ; La Coop de France,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FGTA FO,

Précision technique relative à l'article 4

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est complété par la phrase suivante :

« En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail et de trajet, de maladie professionnelle donnent lieu au maintien des garanties. »

Extension

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La FIA ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le CFSI ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le CNADEV ; L'ADEPALE ; La FICT ; Le CFC ; La FEDALIM ; Le SNIA ; Le SCF ; La Coop de France ; Les entreprises de glaces et surgelés,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FNAF CGT,

Modification du tableau de garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau de garanties prévu à l'article 7 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réel
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie	125 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	

Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (forfait annuel si évolution de la vue)
(1) CAS : contrat d'accès aux soins.	

Entrée en vigueur. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNTPE ANMF Alliance 7 FIA SNFBP FICF CSFL FNIL SRF SIFPAF SNIPO CFSI FNECE CSEM SNBR SES ABF STPI CNADEV ADEPALE FICT CFC FEDALIM SNIA SCF Coop de France SEGS glaces
Organisations de salariés	FGTA FO FNAA CFE-CGC FGA CFDT FNAF CGT

Préambule

En vigueur étendu

Par un courrier du 15 décembre 2015, la branche des œufs (convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs) a notifié aux signataires de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires sa volonté d'adhérer à l'accord.

Le présent avenant a pour objet de modifier, en conséquence, le champ d'application de l'accord.

Le présent avenant a également pour objet d'apporter des modifications techniques au tableau de garanties figurant à l'article 7.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est supprimée pour être remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3060. - Meunerie (idcc 1930) ;

CCN 3111. - Industries de la transformation des volailles (idcc 1938) ;

CCN 3124. - Industries laitières (idcc 112) ;

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc 1586) ;

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396) ;

CCN 3184. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc 2075) ;
 CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc 1513) ;
 CCN 3294. - Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;
 CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc 3109).

Au titre de la coopération agricole :

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc 7002) ;
 CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc 7003) ;
 CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc 7004) ;
 CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006) ;
 CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc 7007) ;
 CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc 7021) ;
 CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc 8215) ;
 CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;
 CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc 7503).

Modification du tableau de garanties

Article 2

En vigueur étendu

Le tableau de garanties prévu à l'article 7 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement SS)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réels
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie (médecin signataire du CAS)	125 % BR
Radiologie (médecin non signataire du CAS)	105 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la SS	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + Verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)

(1) CAS : Contrat d'accès aux soins.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.
 (Arrêté du 5 avril 2017 - art. 1)

Entrée en vigueur. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de son dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEP1 ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36)

Préambule

En vigueur non étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;
- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;
- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 1er

En vigueur non étendu

En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCA des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCA demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCA, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCA, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCA conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCA des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;

- le Pari mutuel urbain (PMU) ;

- les chambres consulaires agricoles.

2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserves coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives viticoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

Article 4

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

Article 6

6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
- 5 représentants CFDT ;
- 5 représentants CGT ;
- 4 représentants FO ;
- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collègue pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 13

En vigueur non étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Statuts

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPIAT.

Sa durée est illimitée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPIAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;

- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

Article 3

En vigueur non étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
 - 5 représentants CFDT ;
 - 5 représentants CGT ;
 - 4 représentants FO ;
 - 4 représentants CFTC ;
 - 4 représentants CFE-CGC ;
 - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

5.3. Réunions du conseil d'administration

5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

6.3. Réunions du bureau

6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;
- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes

éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPAT ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;

- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

Article 14

En vigueur non étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 15

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT, ni à celles des présents statuts.

Article 16

En vigueur non étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Paris, le 16 juillet 2019.

FNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; CNADEV ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3111 - industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collective nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans les conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires délèguent la détermination des règles et modalités de prise en charge des actions de formation du salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 6 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives agricoles de teillage du lin (n° 7007)

Paru au JORF du 2010-04-16

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 37 du 21 juillet 2009 à la convention collective nationale du 21 mars 1985 concernant les coopératives agricoles de teillage du lin sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/3, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 30 avril 2010 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2010-05-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, tel que modifié par les avenants n° 1 du 7 avril 1992 et n° 4 du 30 mars 1994, les dispositions de :

- l'accord du 17 octobre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er (Désignation) de cet accord est étendu, à l'exclusion des termes : « ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques » comme étant contraires à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui pose le principe de l'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné, la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche devant se limiter aux entreprises disposant, risque par risque, de garanties prévoyance de niveau strictement supérieur ;

- l'accord du 17 octobre 2008 relatif à la mise en place d'une assurance complémentaire frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er (Désignation) de cet accord est étendu, à l'exclusion des termes : « ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques » comme étant contraires à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui pose le principe de l'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné, la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche devant se limiter aux entreprises disposant, risque par risque, de garanties assurance complémentaire frais de santé de niveau strictement supérieur.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2010-11-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, tel que modifié par les avenants n° 1 du 7 avril 1992 et n° 4 du 30 mars 1994, les dispositions de l'avenant n° 22 du 18 février 2010, relatif aux salaires (barème annexé), à la convention collective nationale 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 avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/30, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 4 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives agricoles de teillage du lin (n° 7007)

Paru au JORF du 2011-02-16

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 38 du 2 juillet 2010 à la convention collective nationale du 21 mars 1985 concernant les coopératives agricoles de teillage du lin sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/49, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 17 novembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2011-11-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 23 du 9 mars 2011, relatif aux salaires (2 annexes), à la convention collective nationale 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 au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 17 novembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2011-11-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, tel que modifié par les avenants n° 1 du 7 avril 1992 et n° 4 du 30 mars 1994, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2012-09-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires (une annexe) à la convention collective nationale 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 au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2013-03-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 23 du 18 novembre 2010, relatif à l'emploi des seniors, à la convention collective nationale susvisée.

Le 1 du chapitre IV « Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière » est exclu de l'extension et renvoyé à la négociation comme contrevenant aux dispositions des articles L. 3123-1, L. 3123-17 et L. 3122-2 du code du travail.

Le 3 du chapitre IV « Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3152-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 août 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2014-08-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, les dispositions de :

- l'avenant n° 25 du 5 mars 2013, relatif aux salaires applicables au 1er mars 2013 (une annexe), à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- l'avenant n° 26 du 31 janvier 2014, relatif aux salaires applicables au 1er février 2014 (deux annexes), à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Paru au JORF du 2015-12-27

Article 1

Les dispositions de l'accord multibranches de travail du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2016-01-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 1 du 31 janvier 2014 à l'accord du 17 octobre 2008 relatif à la mise place d'une assurance complémentaire frais de santé conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire

Paru au JORF du 2016-01-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire.
L'article 1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 avril 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2016-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin du 28 janvier 1992, les dispositions de :

- l'avenant n° 24 du 31 octobre 2013 relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail ;
- l'avenant du 15 octobre 2015 aux accords du 17 octobre 2008 relatifs à l'assurance complémentaire de frais de santé et au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 avril 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires sociales et logistiques,

Arrêté du 2 décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2016-12-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2014 à l'accord du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2241-7 du code du travail qui prévoient qu'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération doit être établi préalablement à toute négociation triennale sur l'égalité professionnelle.

L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-2 du code du travail.

L'article 3.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'article 3.4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-25 du code du travail.

L'article 3.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

Les mots « si son ancienneté le permet » contenus au 3ème alinéa de l'article 3.9.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

L'article 3.9.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

L'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 décembre 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 janvier 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2017-02-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 28 du 10 février 2016 relatif aux salaires, à la convention collective nationale 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 au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 janvier 2017.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

teillage du lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2017-03-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 29 décembre 2015 relatif à l'assurance complémentaire de frais de santé et au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 avril 2017 portant extension de l'avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires

Paru au JORF du 2017-04-15

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 26 février 2016 (BO 2016-30) à l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit avenant.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 avril 2017.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mai 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2017-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 mai 2016 relatif au régime de frais de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « les entreprises qui auront mis en place un régime complémentaire "frais de santé" au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant ci-dessous pour un niveau de prestations supérieures (ce qui est le cas des lors qu'une des prestations est supérieure et les autres au moins égales à celles définies ci-dessous), ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties » contenus à l'article 3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-3 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 au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mai 2017.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2018-08-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, les dispositions l'avenant n° 29 du 2 février 2017 relatif aux salaires, à la convention collective nationale 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 au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2018

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 décembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2018-12-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 mars 2017 à l'accord du 24 mai 2016 relatif à l'assurance complémentaire de frais de santé et au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 au ministère du travail, et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 décembre 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint des affaires financières, sociales et logistiques,

P. Auzary

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)

Paru au JORF du 2019-04-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin du 28 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 23 mars 2017 relatif à la pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les 5e, 6e et 7e alinéas de l'article 8 sont étendus sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

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 au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)

Date du texte : 2017-01-19

Publié au BOCC N° : 20170017

Signataires	
Organisations patronales	<p>Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) (SNPE) Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) (SNPE) Association nationale de la meunerie française (ANMF) (SNPE) Alliance des syndicats des industries de biscotterie, biscuiterie, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolaterie, confiserie, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers (ALLIANCE 7) (SNPE) Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) (SNPE) Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) (SNPE) Confédération nationale de la triperie française (CNTF) (SNPE) Fédération des industries avicoles (FIA) (SNPE) Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (SNFBP) (SNPE) Fédération des industries condimentaires de France (FICF) (SNPE) Chambre syndicale française de la levure (CSFL) (SNPE) Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) (SNPE) Syndicat de la rizerie française (SRF) (SNPE) Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF) (SNPE) Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) (SNPE) Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI) (SNPE) Chambre syndicale des eaux minérales (CSEM) (SNPE) Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) (SNPE) Syndicat des eaux de sources (SES) (SNPE) Association des brasseurs de France (SNPE) Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) (SNPE) Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles (CNADEV) (SNPE) Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) (SNPE) Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) (SNPE) Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) (SNPE) Comité français du café (SNPE) Fédération des industries agro-alimentaires (FEDALIM) (SNPE) Syndicat National des Industriels de la Nutrition Animale (SNIA) (SNPE) Syndicat de la Chicorée de France (SCF) (SNPE) Les entreprises françaises des viandes (Culture Viande) (SNPE) COOP de FRANCE (SNPE) Les Entreprises des Glaces et Surgelés (EGS) (SNPE) Association des entreprises des glaces (SNPE)</p>
Organisations de salariés	<p>Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FGTA FO) Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (FGTA FO) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FGTA FO) Fédération CFTC AGRIC (FGTA FO)</p>

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation adulte handicapée
ABR	Anti blocage des roues
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AGEFAFORIA	Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
APE	Activité principale exercée
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BRSS	Base de remboursement sécurité sociale
CAMIEG	Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAS	Contrat d'accès aux soins
CCD	Contrat à durée déterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEE	Communauté économique européenne
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMSA	Caisse de mutualité sociale agricole
CMU	Couverture maladie universelle
CMUC	Couverture maladie universelle complémentaire
CNTF	Confédération nationale de la triperie
COMAREP	Commission des accords de retraite et de prévoyance
CPCEA	Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles)
CPF	Compte personnel de formation
CPHSCT	Commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPP	Compte personnel de prévention de la pénibilité
CPRPSNCF	caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la Société Nationale des Chemins de Fer
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
DUER	Document unique d'évaluation des risques
ENIM	Etablissement national des invalides de la marine
EPI	Equipements de protection individuelle
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des services des exploitations et entreprises agricoles
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNEAP	Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services
FNICGV	Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FO	Force ouvrière
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPP	Incapacité permanente professionnelle
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MSA	Mutualité sociale agricole
MSF	Maîtrise des savoirs fondamentaux
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale

Sigle	Définition
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCEA	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCP	Syndicat national du commerce du porc
SYNAFAVIA	Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UNPMF	Union nationale de la prévoyance de la mutualité française
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
USNEF	Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques
USRTL	Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail ou maladie professionnelle (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 49	8
	Accident du travail ou maladie professionnelle (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 49	8
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 47	8
Arrêt de travail, Maladie	Absences discontinues (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 50	9
	Indemnisation de la maladie (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 48	8
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 47	8
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 92	20
Champ d'application	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		111
	Objet de la convention (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 1er	1
	Chômage partiel	Annualisation de la durée du travail (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 72
Chapitre II : Dispositions modifiant la convention collective nationale applicables à compter de la mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures (Avenant n° 8 du 20 avril 1999 relatif à la mise en oeuvre des 35 heures)			33
Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)		Article 55	9
Modification de la convention collective du teillage du lin (Avenant n° 16 du 6 juillet 2004 portant diverses modifications)		Article 1er	43
Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)		Article 65	11
Congés annuels	Durée du congé payé (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 57	9
	Période et date des congés payés (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 58	9
Congés exceptionnels	Absences pour événements familiaux ou exceptionnels (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 59	10
Démission	Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 54	9
	Durée et conditions du préavis (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 95	21
	Résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 81	18

Theme	Titre	Article	Page
Frais de santé	Annexes (Accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance)		69
	Modification de l'annexe I de l'accord du 24 mai 2016 (Avenant n° 1 du 23 mars 2017 à l'accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance)	Article 4	73
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	110
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 55	9
	Indemnité de licenciement --Techniciens et agents de maîtrise (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 82	18
	Indemnité de licenciement -Cadres (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 96	21
Maternité, Adoption	Absences pour événements familiaux ou exceptionnels (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 59	10
	Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 46	7
	Maternité (Avenant n° 1 du 30 avril 2014 à l'accord national du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle)	Article 3.1	60
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 92	20
	Travail de nuit (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 70	14
Paternité	Engagements des organisations syndicales de salarié(e)s et de l'USRTL (Avenant n° 1 du 30 avril 2014 à l'accord national du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle)	Article 4	61
Période d'essai	Embauche (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 41	7
	La formation initiale minimale obligatoire (Accord du 24 octobre 2001 relatif à la formation des conducteurs)	Article 3	35
	Période d'essai (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 79	18
	Période d'essai (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 90	20
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 54	9
	Durée du préavis réciproque (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 52	9
	Durée et conditions du préavis (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 95	21
	Indemnité de préavis (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 53	9
	Période d'essai (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 79	18
	Période d'essai (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 90	20
	Résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 81	18

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Annexe (Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires)		77
	Annexe (Avenant n° 20 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)		78
	Annexe (Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009)		79
	Annexe (Avenant n° 22 du 18 février 2010 relatif aux salaires au 1er février 2010)		80
	Annexe (Avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012)		82
	Annexe (Avenant n° 25 du 5 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er mars 2013)		83
	Annexe (Avenant n° 26 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014)		84
	Annexe (Avenant n° 28 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016)		85
	Annexe (Avenant n° 29 du 2 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017)		85
	Annexes (Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)		81
	Annexes (Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)		81
	Avenant n° 14 du 3 mai 2004 relatif aux salaires (Avenant n° 14 du 3 mai 2004 relatif aux salaires)		73
	Avenant n° 16 du 28 avril 2005 relatif aux salaires (Avenant n° 16 du 28 avril 2005 relatif aux salaires)		74
	Avenant n° 18 du 14 juin 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 18 du 14 juin 2006 relatif aux salaires)		75
	Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties (Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires)	Article 1	76
	Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties (Avenant n° 20 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)	Article 1	77
	Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties (Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)	Article 1er	80
Evolution des barèmes de rémunérations minimales garanties (Avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012)	Article 1er	82	
Rémunérations forfaitaires à l'hectare (Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires)	Article 2	77	
Visite médicale	Embauche (Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002)	Article 41	7

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1999-04-20	Avenant n° 8 du 20 avril 1999 relatif à la mise en oeuvre des 35 heures	30
2001-10-24	Accord du 24 octobre 2001 relatif à la formation des conducteurs	34
2001-12-20	Accord du 20 décembre 2001 relatif au choix d'un OPCA de branche (1)	40
2002-03-06	Avenant n° 12 du 6 mars 2002 modifiant la convention collective nationale Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002	41 1
2003-04-23	Avenant n° 13 du 23 avril 2003 portant modification de la convention	41
2003-10-06	Avenant n° 14 du 6 octobre 2003 portant modification des avenants n°s 12 et 13	42
2004-02-09	Avenant du 9 février 2004 relatif à la commission d'interprétation sur l'article 70, alinéa 4, portant sur la contrepartie accordée pour le travail de nuit	42
2004-05-03	Avenant n° 14 du 3 mai 2004 relatif aux salaires Avenant n° 15 du 3 mai 2004 relatif au travail de nuit	73 42
2004-07-06	Avenant n° 16 du 6 juillet 2004 portant diverses modifications	43
2005-04-28	Avenant n° 16 du 28 avril 2005 relatif aux salaires	74
2005-07-12	Avenant n° 17 du 12 juillet 2005 relatif aux modification de l'article 84 relatif au départ en retraite	44
2006-06-14	Avenant n° 18 du 14 juin 2006 relatif aux salaires	75
2007-05-03	Avenant n° 18 du 3 mai 2007 portant modification de l'article 60 de la convention	44
2007-07-12	Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 relatif aux classifications	76 44
2008-07-10	Avenant n° 20 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	77
2008-10-17	Avenant n° 20 du 17 octobre 2008 relatif à l'emploi des seniors	48
2008-12-15	Adhésion par lettre du 15 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective	47
2009-07-15	Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux travaux à la tâche	79 48
2010-02-18	Avenant n° 22 du 18 février 2010 relatif aux salaires au 1er février 2010	79
2010-04-16	Arrêté du 6 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives agricoles de teillage du lin (n° 7007)	JO-1
2010-05-11	Arrêté du 30 avril 2010 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)	JO-1
2010-11-16	Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)	JO-1
2010-11-18	Accord du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Avenant n° 23 du 18 novembre 2010 relatif à l'emploi des seniors	48 51
2011-02-16	Arrêté du 4 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives agricoles de teillage du lin (n° 7007)	JO-2
2011-03-09	Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	80
2011-11-25	Arrêté du 17 novembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659) Arrêté du 17 novembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)	JO-2 JO-2
2012-03-13	Avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012	82
2012-09-25	Arrêté du 18 septembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)	JO-2
2013-03-05	Avenant n° 25 du 5 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er mars 2013	83
2013-03-28	Arrêté du 21 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-3
2013-10-31	Avenant n° 24 du 31 octobre 2013 relatif aux classifications	56
2014-01-31	Avenant n° 26 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014	83
2014-04-30	Avenant n° 1 du 30 avril 2014 à l'accord national du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle	59
2014-08-22	Arrêté du 14 août 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)	JO-3
2014-10-30	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	85
2014-11-18	Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	108
2014-12-02	Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	111
2015-03-16	Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	112
2015-04-30	Accord du 30 avril 2015 favorisant l'emploi dans le teillage de lin	63
2015-05-29	Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	91
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	JO-3
2016-01-13	Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire	95 JO-4
2016-01-20	Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-4
2016-02-10	Avenant n° 28 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016	84
2016-02-26	Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	113
2016-04-30	Arrêté du 22 avril 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-4
2016-05-02	Arrêté du 22 avril 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-4
2016-05-24	Accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance Accord du 24 mai 2016 relatif à la pénibilité	67 64
2016-12-10	Arrêté du 2 décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-5
2017-01-19	Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)	NV-1
2017-02-02	Avenant n° 29 du 2 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017	85
2017-02-03	Arrêté du 27 janvier 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)	JO-5
	Accord du 23 mars 2017 relatif à la pénibilité	69
2017-03-23	Avenant n° 1 du 23 mars 2017 à l'accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance	72

Date	Texte	Page
2017-03-28	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-6
2017-04-15	Arrêté du 5 avril 2017 portant extension de l'avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires	JO-6
2017-04-25	Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	97
2017-05-13	Arrêté du 11 mai 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-6
2017-07-11	Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	100
2017-10-11	Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	100
2017-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	100
2018-08-28	Arrêté du 30 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin (n° 1659)	JO-7
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	114
2018-12-27	Arrêté du 10 décembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-7
2019-04-06	Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin (n° 1659)	JO-8
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	124
2020-01-21	Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	106
	Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	125

Index alphabétique

-
- Cadres 21
- Techniciens et agents de maitrise 18
- DISPOSITIONS GENERALES 1
- EPARGNE SALARIALE 25
- Ouvriers et employes 17

A

- Absences discontinues 9
- Absences pour evenements familiaux ou exceptionnels 10
- Absences pour recherche d'emploi pendant le preavis 9
- Accident du travail ou maladie professionnelle 8
- Accompagnement du salarié a la construction d'un nouveau parcours professionnel 54
- Accord d'entreprise ou d'établissement 2
- Accord du 11 octobre 2017 relatif a la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 100
- Accord du 18 novembre 2010 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 48
- Accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 108
- Accord du 20 decembre 2001 relatif au choix d'un OPCA de branche (1) 40
- Accord du 21 janvier 2020 relatif a la contribution conventionnelle specifique dans diverses branches du secteur alimentaire 106
- Accord du 21 janvier 2020 relatif aux regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 125
- Accord du 23 mars 2017 relatif a la penibilite 69
- Accord du 24 mai 2016 modifiant les accords anterieurs relatifs a l'assurance complementaire frais de sante et au regime de prevoyance 67
- Accord du 24 mai 2016 relatif a la penibilite 64
- Accord du 24 octobre 2001 relatif a la formation des conducteurs 34
- Accord du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 91
- Accord du 30 avril 2015 favorisant l'emploi dans le teillage de lin 63
- Accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 85
- Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 114
- Accord renouvellement accord (19 janvier 2017) NV-1
- Actions concretes, actions securite 60
- Actions en matiere de formation professionnelle 51
- Adhesion 40
- Adhesion de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 100
- Adhesion de la FNAF-CGT a la convention collective 47
- Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 124
- Adhesion par lettre de l'USNEF 100
- Adhesion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 100
- Adhesion par lettre du 15 decembre 2008 de la FNAF-CGT a la convention collective 47
- Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 124
- Adhesion par lettre du 6 decembre 2017 de l'USNEF a l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches 100
- Affiliation a l'AGIRC 47
- Amenagement du contrat de travail en fin de carriere et dispositif d'accompagnement 53
- Annexe 69, 94, 111, 120
- Annexes 69, 81, 100
- Annualisation de la duree du travail 15
- Annualisation de la duree du travail (Modalite 3
- Annualisation de la duree du travail) 31
- Apprentissage 7
- Article 70, alinea 4 relatif a la contrepartie accordee pour le travail de nuit (Commission d'interpretation de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin Objet
- article 70, alinea 4 relatif a la contrepartie accordee pour le travail de nuit) 42
- Assistance des delegues et du chef d'entreprise 4
- Assouplissements de l'horaire de travail 14
- Assurance complementaire frais de sante 67
- Assurance complementaire frais de sante et regime de prevoyance 72
- Astreintes 15
- Attribution d'une competence temporaire a OPCALIM 93
- Avantages acquis 1
- Avenant du 9 fevrier 2004 relatif a la commission d'interpretation sur l'article 70, alinea 4, portant sur la contrepartie accordee pour le travail de nuit 42
- Avenant modifiant la convention collective nationale 41
- Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 a l'accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 95
- Avenant n° 1 du 2 decembre 2014 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 111
- Avenant n° 1 du 23 mars 2017 a l'accord du 24 mai 2016 modifiant les accords anterieurs relatifs a l'assurance complementaire frais de sante et au regime de prevoyance 72
- Avenant n° 1 du 25 avril 2017 a l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 97
- Avenant n° 1 du 30 avril 2014 a l'accord national du 18 novembre 2010 relatif a l'egalite professionnelle 59
- Avenant n° 12 du 6 mars 2002 modifiant la convention collective nationale 41
- Avenant n° 13 du 23 avril 2003 portant modification de la convention 41
- Avenant n° 14 du 3 mai 2004 relatif aux salaires 73
- Avenant n° 14 du 6 octobre 2003 portant modification des avenants n°s 12 et 13 42
- Avenant n° 15 du 3 mai 2004 relatif au travail de nuit 43
- Avenant n° 16 du 28 avril 2005 relatif aux salaires 74
- Avenant n° 16 du 6 juillet 2004 portant diverses modifications 43
- Avenant n° 17 du 12 juillet 2005 relatif aux modification de l'article 84 relatif au depart en retraite 44
- Avenant n° 18 du 14 juin 2006 relatif aux salaires 75
- Avenant n° 18 du 3 mai 2007 portant modification de l'article 60 de la convention 44
- Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires 76
- Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 relatif aux classifications 44
- Avenant n° 2 du 16 mars 2015 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 112

Avenant n° 20 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 77
Avenant n° 20 du 17 octobre 2008 relatif a l'emploi des seniors 48
Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 79
Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux travaux a la tache 48
Avenant n° 22 du 18 fevrier 2010 relatif aux salaires au 1er fevrier 2010 79
Avenant n° 23 du 18 novembre 2010 relatif a l'emploi des seniors 51
Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2011 80
Avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012 82
Avenant n° 24 du 31 octobre 2013 relatif aux classifications 56
Avenant n° 25 du 5 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er mars 2013 83
Avenant n° 26 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2014 83
Avenant n° 28 du 10 fevrier 2016 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2016 84
Avenant n° 29 du 2 fevrier 2017 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2017 85
Avenant n° 3 du 26 fevrier 2016 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 113
Avenant n° 8 du 20 avril 1999 relatif a la mise en oeuvre des 35 heures 30

B

Brochure explicative 47
Budget du comite 6

C

Cadres (Indemnité de licenciement. - Cadres) 21
Caisse de retraite 19, 21
Caractere forfaitaire de la remuneration 20
Champ d'application 49, 60, 69, 92, 101, 107, 113
Champ d'application de la contribution specifique multibranches 106
Chapitre Ier
- Dispositions particulieres aux entreprises relevant du regime general de securite sociale decidant une reduction anticipee du temps de travail annexees a la convention collective nationale 30
Chapitre Ier Actions en matiere de formation professionnelle 51
Chapitre II
- Dispositions modifiant la convention collective nationale applicables a compter de la mise en oeuvre de la duree legale de 35 heures 33
Chapitre II Developper les missions de transmission des connaissances et d'integration des salaries par les seniors 52
Chapitre III
- Dispositions finales 34
Chapitre III Contrat de travail a duree determinee pour fin de carriere 53
Chapitre IV Amenagement du contrat de travail en fin de carriere et dispositif d'accompagnement 53
Chapitre V Accompagnement du salarie a la construction d'un nouveau parcours professionnel 54
Chapitre VI Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salaries ages 55
Choix d'un OPCA de branche 40, 41
Classification 22
Classification des cadres 24
Classification des employes 24
Classification des techniciens et agents de maitrise 24
Classifications 44, 56
CLASSIFICATIONS 22
Clause de non-concurrence 18
Clause de rendez-vous 108
Clause de sauvegarde 106
Coefficient hierarchique 20
Colleges 3
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 6
Comites d'entreprise ou d'etablissement 4
Commission d'interpretation de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin Objet
- article 70, alinea 4 relatif a la contrepartie accordee pour le travail de nuit 42
Commission d'interpretation sur l'article 70, alinea 4, portant sur la contrepartie accordee pour le travail de nuit 42
Commission de reglement des litiges 30
Commission paritaire de suivi 36
Composition et reunion du comite central 6
Compte epargne-temps 11
Conciliation 1
Conciliation vie professionnelle - vie familiale 50
Conditions d'electorat 3, 5
Conditions d'eligibilite 3, 5
Conge de formation economique, sociale ou syndicale 2
Conges payes supplementaires (Modalite 4
- Conges payes supplementaires) 32
Consequences de l'inscription au RNCP 93
Contrat de travail a duree determinee pour fin de carriere 53
Contribution conventionnelle specifique 106
Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe a l'avenant n° 12 du 6 mars 2002 1
Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin, issue de l'annexe a l'avenant n° 12 du 6 mars 2002 1
Conventions de forfait 12
Creation d'emplois 32
Creation ou preservation d'emplois 32

D

Date d'application 47
Date d'effet 73
Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 114
Definition 19

Definition des facteurs de penibilite 65
Definition du travail de nuit 42
Definitions 18
Delegues du personnel 2
Delivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE 94, 99
Denonciation 94
Denonciation, revision 50
Denonciation. - Revision 63, 64
Depart en retraite 19, 21
Depot (Publicite. - Depot) 95
Depot et extension 50, 94, 106, 108
Depot et publicite 112-114
Depot. - Extension 63, 64, 100
Derogations 3
Developpement des competences et des qualifications par l'acces a la formation professionnelle continue 65
Developper les missions de transmission des connaissances et d'integration des salaries par les seniors 52
Dispositifs de formation professionnelle 104
Disposition specifique 56
Dispositions abrogees 102
Dispositions d'aide au paiement de la caution pour un logement 63
Dispositions d'aides au transport 63
Dispositions diverses 36, 68
Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salaries ages 55
Dispositions finales 34
Dispositions generales relatives a la reduction anticipee du temps de travail 30
Dispositions modifiant la convention collective nationale applicables a compter de la mise en oeuvre de la duree legale de 35 heures 33
Dispositions particulieres aux entreprises relevant du regime general de securite sociale decidant une reduction anticipee du temps de travail annexees a la convention collective nationale 30
Dispositions particulieres aux jeunes et aux femmes 7
DISPOSITIONS SPECIALES AUX INGENIEURS ET CADRES 19
DISPOSITIONS SPECIALES AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE 18
Diverses modifications 43, 44
Duree 1, 67, 100
Duree (Denomination. - Duree) 114
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 108
Duree du conge paye 9
Duree du mandat 5
Duree du preavis reciproque 9
Duree du travail dans les entreprises agricoles 10
Duree et conditions du preavis 21
Duree maximale du travail 14
Duree normale de travail 10
Duree. - Entree en vigueur. - Revision - Extension 72
Duree. - Entree en vigueur. - Revision. - Extension 67

E

Egalite hommes-femmes 83-85
Egalite professionnelle 59
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 48
Elections 3
Embauche 7
Emploi dans le teillage de lin 63
Emploi des seniors 48, 51
EMPLOI DES SENIORS 25
Emploi-recrutement 50
Engagements des organisations syndicales de salarie(e)s et de l'USRTL 61
Entree en vigueur 36, 50, 62, 64, 100
Entree en vigueur de l'accord 41
Entree en vigueur et duree 94, 106, 108
Entree en vigueur. - Extension 113, 114
Entree en vigueur. - Revision - Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Revision - Extension) 69
Entree en vigueur. - Revision. - Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Revision. - Extension) 64
Epargne salariale 42
Etat des lieux de la situation de l'egalite professionnelle et salariale 49
Etat des lieux de la situation de l'egalite professionnelle et salariale dans le teillage de lin 60
Evaluation des competences pour la delivrance de blocs de competences 98
Evaluation des competences pour la delivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique » 98
Evolution des baremes de remunerations minima garanties 76, 77, 79, 80, 84, 85
Evolution des baremes de remunerations minimales garanties 82-84
Evolution des baremes des remunerations minimales garanties 79
Extension 24, 56, 69, 73, 112
Extension (Depot. - Extension) 97
Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Revision - Extension) 69
Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Revision. - Extension) 64
Extension (Entree en vigueur. - Extension) 112, 113
Extension. - Entree en vigueur 97

F

Facteurs de penibilite auxquels certains salaries sont soumis 66
Facteurs de penibilite auxquels les salaries de la branche ne sont pas soumis 66
Facteurs de penibilite pour lesquels les seuils d'exposition ne sont pas atteints ou peuvent etre corriges par des mesures simples 66

FCOS 38
FIMO 36
Financement de la formation 35, 36
Financement des oeuvres sociales 6
Formation 50
Formation des conducteurs 34-36
Formation des conducteurs, ANNEXE I 36
Formation des conducteurs, ANNEXE II 38
Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers 34
Formation professionnelle 7, 85, 95
Formation professionnelle continue 103
Formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 100

H

Heures de delegation 4
Heures supplementaires 12
Horaire hebdomadaire uniforme (Modalite 1
- Horaire hebdomadaire uniforme) 31
Hygiene et securite 6

I

I -DISPOSITIONS GENERALES 1
Identification des facteurs de penibilite dans la branche 70
II - DISPOSITIONS SPECIALES AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE 18
III - DISPOSITIONS SPECIALES AUX INGENIEURS ET CADRES 19
Implication des differentes parties prenantes 64, 70
Indemnisation de la maladie 8
Indemnisation des delegues aux commissions paritaires 3
Indemnite de licenciement 9
Indemnite de licenciement --Techniciens et agents de maitrise 18
Indemnite de licenciement -Cadres 21
Indemnite de preavis 9
IV - CLASSIFICATIONS 22

J

Jours ferries 10

L

L'anciennete 9
La formation continue de securite 36
La formation continue obligatoire de securite 35
La formation initiale minimale obligatoire 35
La polyvalence 17
La remuneration en cas de reduction du temps de travail 31
Le personnel d'encadrement 31
Les salaries a temps partiel 31
Liberte syndicale et d'opinion 2
Liste des annexes a l'accord du 29 mai 2015 99

M

Majorations pour heures supplementaires et contingent d'heures supplementaires 41
Maternite 60
Mesures a prendre 66
Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail 30
Mise en oeuvre des 35 heures 30
Mise en place de garanties complementaires de frais de sante 108, 111-113
Modalite 1
- Horaire hebdomadaire uniforme 31
Modalite 2
- Travail par cycles 31
Modalite 3
- Annualisation de la duree du travail 31
Modalite 4
- Conges payes supplementaires 32
Modalites d'election 5
Modalites d'evaluation des competences 93
Modalites d'evaluation des competences et de delivrance des blocs de competences 94
Modalites de reduction du temps de travail 31
Modification de l'annexe a l'avenant n° 12 42
Modification de l'annexe I de l'accord du 24 mai 2016 73
Modification de l'article 3.1 de l'accord du 24 mai 2016 72
Modification de l'article 3.3 de l'accord du 24 mai 2016 72
Modification de l'article 60 44
Modification de l'article 60 de la convention 44
Modification de l'article 62 44
Modification de l'article 8 de l'accord du 24 mai 2016 73
Modification de l'article 84 relatif au depart en retraite 44
Modification de l'article 86.2° « Definition cadres dirigeants » 47
Modification de la convention 41, 42
Modification de la convention collective 48, 51

Modification de la convention collective du teillage du lin 43, 44
Modification de la convention collective nationale 41
Modification des accords anterieurs relatifs a l'assurance complementaire frais de sante et au regime de prevoyance 67
Modification des avenants n°s 12 et 13 42
Modification des avenants n°s 12 et 13 a la convention collective du teillage du lin 42
Modification du champ d'application 96
Modification du contrat de travail 7
Modification du tableau de garanties 112, 114

N

Nombre de membres et colleges 4

O

Objet de l'accord 64, 69
Objet de la convention 1
Obligation d'emploi des travailleurs handicapes 7
OCAPIAT (OPCO) 114
Organisme certificateur paritaire 106

P

Passage a la nouvelle classification 47
Penibilite 64, 69
Periode d'essai 18, 20
Periode et date des congés payés 9
Pilotage et suivi paritaire 66
Plan d'action de prevention de la penibilite 71
Preambule 1, 40, 69, 72, 92, 98, 101, 107, 109, 113, 115
Precision technique relative a l'article 4 111
Preservation d'emplois menaces 32
Principe 35
Principes sur l'egalite de remuneration 49
Procedure d'accueil des nouveaux embauches 65, 70
Prolongation de la contribution specifique multibranches pour l'annee 2020 108
Protection des delegues 4
Protection des membres du comite d'entreprise ou d'etablissement 5
Publicite. - Depot 97

Q

Qualifications professionnelles 102

R

Reception des delegues et des salaries 4
Reconnaissance de CQP transversaux 93
Reconnaissance et inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 91, 97
Reduction du temps de travail sous forme de repos 16
Reduction exceptionnelle de l'horaire de travail 11
Regime de prevoyance 68
Regime de retraite complementaire 17
Registre des reclamations 4
Reglement interieur 7
Regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 125
Remise en ordre au 1er septembre 2011 81
Remunerations forfaitaires a l'hectare 77, 78
Remunerations minimales garanties 20
Repos hebdomadaire et quotidien 10
Resiliation du contrat de travail 9, 18, 21
Responsabilite economique 5
Responsabilites sociales 5
Ressources de la formation 40
Retraite 18, 21
Retraite -Ouvriers et employes 17
Reunions et deliberations 6
Revision 94
Revision (Denonciation. - Revision) 59, 63
Revision - Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Revision - Extension) 69
Revision totale des accords du 17 octobre 2008 67
Revision. - Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Revision. - Extension) 64
Revocation 3
Role des delegues 3

S

Salaires 79
Salaires au 1er juillet 2009 79
Salaires minima au 1er fevrier 2014 83
Salaires minima au 1er fevrier 2016 84
Salaires minima au 1er fevrier 2017 85
Salaires minima au 1er mars 2012 82
Salaires minima au 1er mars 2013 83
Salaires minimaux pour l'annee 2011 80
Salaires-Remunerations minimales garanties 17

Salaires. 73
Salaries concernés 34, 35
Secret professionnel et clause de non-concurrence 20
Statuts 120
Suivi des régimes 69
Suivi et bilan de l'accord pénibilité 72
Suppléance 3
Suppression de l'article 89 « Coefficient hiérarchique » 47
Suspension du contrat de travail 8, 20

T

Temps de délégation 6
Texte de base 1, 85, 108, 114, 125
TITRE Ier
- Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers 34
TITRE II
- La formation continue obligatoire de sécurité 35
Travail de nuit 14, 43
Travail par cycles (Modalité 2
- Travail par cycles) 31
Travaux à la tâche 48

V

V - EPARGNE SALARIALE 25
VI - EMPLOI DES SENIORS 25
Vie familiale (Conciliation vie professionnelle - vie familiale) 48
Voies d'accès à la certification 100

