

COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE (SICA) BÉTAIL ET VIANDE

Brochure n° 3612

JuriTravail.com



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ [Salariés](#)
- ✓ [Employeurs](#)
- ✓ [Comités d'Entreprises](#)
- ✓ [Délégués Syndicaux](#)
- ✓ [Délégués du Personnel](#)

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le [code du travail](#), l'[actualité](#), les [chiffres clefs](#), la [jurisprudence](#), l'[évaluation des salaires](#), ...

[Consulter nos offres d'abonnement](#)

Sommaire

Convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande du 21 mai 1969. Etendue par arrêté du 7 janvier 1972, JORF 8 février 1972.	1
<u>Texte de base</u>	1
Convention collective nationale du 21 mai 1969	1
<u>Titre Ier : Dispositions générales</u>	1
<u>Champ d'application</u>	1
<u>Avantages acquis</u>	1
<u>Durée. - Dénonciation. - Révision</u>	2
<u>Avenants locaux</u>	2
<u>Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective (commission sociale de branche, commission de conciliation, arbitrage)</u>	2
<u>Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion</u>	2
<u>Liberté syndicale</u>	2
<u>Délégués syndicaux</u>	2
<u>Panneau d'affichage</u>	4
<u>Droit de grève</u>	4
<u>Titre III : Conciliation et arbitrage</u>	4
<u>Commission paritaire nationale</u>	4
<u>Procédure de règlement des conflits collectifs</u>	5
<u>Bases de rémunération</u>	5
<u>Médiation - Arbitrage</u>	5
<u>Titre IV : Délégués du personnel</u>	5
<u>Délégués du personnel</u>	5
<u>Titre V : Salaire et accessoires du salaire</u>	6
<u>Classification hiérarchique</u>	6
<u>Détermination du salaire et accessoires du salaire</u>	6
<u>Travail de nuit</u>	7
<u>Durée et aménagement du temps de travail</u> Cet intitulé résulte de l'article 10 de l'avenant n° 68 du 30 novembre 1988 modifié par l'article 11 de l'avenant n° 73 du 13 décembre 1989	7
<u>Repos hebdomadaire</u>	9
<u>Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité</u>	9
<u>Bulletin de paye</u> Pour l'application de cet article, voir l'article R. 143-2 du code du travail	9
<u>Travaux pénibles, dangereux, insalubres</u>	10
<u>Salaires féminins</u>	10
<u>Salaire des jeunes (1)</u>	10
<u>Retraite complémentaire et prévoyance (1)</u>	10
<u>Titre VI : Embauchage - Essai - Contrat d'engagement</u>	10
<u>Embauchage</u>	10
<u>Période d'essai</u>	11
<u>Titre VII : Congédiement - Délai - Congé ou préavis</u>	11
<u>Préavis</u>	11
<u>Absences pour recherche d'un nouvel emploi</u>	11
<u>Licenciements collectifs</u>	12
<u>Certificat de travail</u>	12
<u>Indemnité de licenciement</u>	12
<u>Indemnité de fin de carrière</u>	13
<u>Titre VIII : Suspension du contrat - Réintégration</u>	13
<u>Service militaire (1)</u>	13
<u>Maladies et accidents</u>	14
<u>Absences</u>	14
<u>Autorisation d'absence</u>	14
<u>Titre IX : CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS</u>	14
<u>Durée des congés payés</u>	14
<u>Jours fériés</u>	15
<u>Période des congés payés</u>	15
<u>Étalement et fractionnement des congés</u>	15
<u>Congés des jeunes travailleurs</u>	15
<u>Congés supplémentaires des mères de famille</u>	15
<u>Congés de naissance</u>	16
<u>Congé pour enfant malade</u>	16
<u>Congés exceptionnels</u>	16
<u>Visite médicale des chauffeurs</u>	16
<u>Congés sans solde</u>	17
<u>Congés spéciaux pour l'éducation ouvrière et la formation des cadres jeunesse</u>	17
<u>Titre X : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes</u>	17
<u>Travail de nuit</u>	17
<u>Repos - Récupération</u>	17
<u>Dispositions particulières aux femmes</u>	17
<u>Titre XI : Apprentissage et formation professionnelle</u>	17
<u>Contrat</u>	17
<u>Conditions de l'apprentissage</u>	18
<u>Sélection progressive des travaux</u>	18
<u>Cours professionnels</u>	18
<u>Titre XII : Dispositions diverses</u>	18
<u>Comité d'entreprise</u>	18

Sommaire

<u>Convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande du 21 mai 1969. Etendue par arrêté du 7 janvier 1972. JORF 8 février 1972.</u>	
<u>Extension</u>	18
<u>Date d'effet</u>	18
Textes Attachés	19
<u>ANNEXE IV Accords collectifs négociés par la confédération française de la coopération agricole (1) Avenant n° 68 du 30 novembre 1988</u>	19
<u>CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 30 JUILLET 1969 relative à la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole</u> <u>modifiée par l'avenant du 10 mai 1976 et par l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi (2)</u>	19
<u>Préambule</u>	19
<u>CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 30 JUILLET 1969 relative à la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole</u> <u>modifiée par l'avenant du 10 mai 1976 et par l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi</u>	19
<u>TITRE Ier : GÉNÉRALISATION DES COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI</u>	19
<u>Commission nationale</u>	19
<u>Commissions régionales</u>	20
<u>Composition des commissions</u>	20
<u>Attributions de la commission nationale</u>	20
<u>Attributions des commissions régionales</u>	20
<u>Procès-verbaux</u>	21
<u>Périodicité</u>	21
<u>TITRE II : INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE</u>	21
<u>TITRE III : LOGEMENT</u>	26
<u>TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES</u>	26
<u>Conciliation</u>	26
<u>Durée, dénonciation, révision</u>	26
<u>Dépôt, extension</u>	27
<u>Mensualisation dans la coopération bétail et viandes Avenant n° 5 du 26 janvier 1971</u>	27
<u>TITRE Ier : BÉNÉFICIAIRES</u>	27
<u>TITRE II : ANCIENNETÉ</u>	27
<u>TITRE III : GARANTIES RÉSULTANT DE LA MENSUALISATION</u>	27
<u>Jours fériés</u>	27
<u>Absences pour maladie</u>	28
<u>Absences pour accident du travail</u>	28
<u>Préavis</u>	28
<u>Champ d'application</u>	29
<u>Réduction du temps de travail Avenant n° 44 du 28 octobre 1980</u>	29
<u>Réduction du temps de travail</u>	29
<u>Changement de numérotation de la convention Avenant n° 50 du 16 juin 1982</u>	29
<u>Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires</u> <u>instituées par la convention. Avenant n° 55 du 28 septembre 1983</u>	29
<u>Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective</u>	29
<u>Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective</u> <u>(conciliation-arbitrage)</u>	30
<u>Extension</u>	30
<u>Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au financement de cette formation</u> <u>Avenant n° 56 du 28 septembre 1983</u>	30
<u>Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et son financement</u>	30
<u>Extension</u>	30
<u>Développement de la formation professionnelle Avenant n° 61 du 13 mars 1985</u>	30
<u>Préambule</u>	30
<u>Nature des actions de formation et de priorité</u>	31
<u>La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation</u>	31
<u>Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le</u> <u>domaine de la formation</u>	31
<u>Conditions d'accueil des jeunes</u>	32
<u>La durée, les conditions d'application de l'accord, : périodicité des négociations ultérieures</u>	32
<u>Demande d'extension</u>	33
<u>Développement de la formation professionnelle continue (Accord) Avenant n° 67 du 6 octobre 1988</u>	33
<u>Préambule</u>	33
<u>Les objectifs prioritaires</u>	33
<u>Objectif financier</u>	33
<u>Contrat d'étude prévisionnelle (= contrat de prospective)</u>	34
<u>Emploi (Accord - cadre) Avenant n° 80 du 5 avril 1991</u>	34
<u>Préambule</u>	34
<u>Horaires spéciaux réduits de fin de semaine Avenant n° 88 du 21 juin 1995</u>	37
<u>Préambule</u>	37
<u>Champ d'application</u>	37
<u>Rémunération</u>	37
<u>Formation</u>	37
<u>Modalités de mise en oeuvre et suivi</u>	37
<u>Dispositions diverses</u>	38
<u>Extension</u>	38
<u>Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre) Avenant n° 92 du 17</u> <u>décembre 1996</u>	38
<u>Préambule</u>	38
<u>Champ d'application de l'accord</u>	39

Sommaire

<u>Convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande du 21 mai 1969. Etendue par arrêté du 7 janvier 1972. JORF 8 février 1972.</u>	
<u>Mise en oeuvre.</u>	39
<u>Réduction du temps de travail.</u>	39
<u>Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations.</u>	39
<u>Aménagement du temps de travail.</u>	40
<u>Modification des dispositions de la convention collective nationale.</u>	40
<u>Dispositions particulières au personnel d'encadrement.</u>	41
<u>Dispositions diverses.</u>	41
<u>Annexe.</u>	42
<u>RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage) Avenant n° 97 du 19 octobre 1998.</u>	43
<u>Préambule.</u>	43
<u>Champ d'application de l'accord.</u>	44
<u>Mise en oeuvre.</u>	44
<u>Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations.</u>	45
<u>Aménagement du temps de travail.</u>	45
<u>Modifications des dispositions de la convention collective nationale.</u>	46
<u>Dispositions particulières au personnel d'encadrement.</u>	46
<u>Dispositions diverses.</u>	47
<u>REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations) Avenant n° 98 du 19 octobre 1998.</u>	48
<u>Préambule.</u>	48
<u>Dispositions générales.</u>	48
<u>Champ d'application.</u>	48
<u>Mise en oeuvre ou négociation des accords collectifs de mise en oeuvre.</u>	49
<u>Aménagement du temps de travail.</u>	49
<u>Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations.</u>	50
<u>Dispositions particulières au personnel d'encadrement.</u>	50
<u>Dispositions diverses.</u>	51
<u>Travail de nuit Avenant n° 105 du 5 juillet 2002.</u>	51
<u>Préambule.</u>	51
<u>Champ d'application.</u>	52
<u>Définition du travail de nuit.</u>	52
<u>Définition du travailleur de nuit.</u>	52
<u>Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit.</u>	52
<u>Durée du travail et travail de nuit.</u>	53
<u>Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit.</u>	53
<u>Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.</u>	53
<u>Formation professionnelle - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel.</u>	53
<u>Entrée en vigueur.</u>	54
<u>Création d'un régime conventionnel de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 21 mai 1969 des coopératives et SICA bétail et viande Accord du 25 février 2003.</u>	54
<u>Préambule.</u>	54
<u>Champ d'application.</u>	54
<u>Bénéficiaires.</u>	55
<u>Garanties.</u>	55
<u>Garanties décès toute cause.</u>	55
<u>Garantie allocation d'obsèques.</u>	55
<u>Garantie incapacité temporaire.</u>	56
<u>Invalidité 1re, 2e et 3e catégorie (Incapacité permanente).</u>	56
<u>Inaptitude partielle d'origine professionnelle.</u>	57
<u>Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.</u>	57
<u>Revalorisations.</u>	58
<u>Cotisations et répartition.</u>	58
<u>Désignation de l'organisme assureur.</u>	58
<u>Comité national paritaire de suivi.</u>	59
<u>Changement d'organisme assureur.</u>	59
<u>Date d'effet.</u>	59
<u>Clause de sauvegarde.</u>	60
<u>Modalités de dénonciation.</u>	60
<u>Dépôt et extension.</u>	60
<u>Fonds de financement du paritarisme Avenant n° 107 du 24 mars 2004.</u>	60
<u>Préambule.</u>	60
<u>Constitution du fonds de financement.</u>	60
<u>Recouvrement de cotisations.</u>	61
<u>Gestion des cotisations.</u>	61
<u>Affectation des cotisations.</u>	61
<u>Information des partenaires sociaux.</u>	62
<u>Entrée en vigueur.</u>	62
<u>Couverture du risque " inaptitude " des chauffeurs salariés Avenant n° 110 du 25 novembre 2004.</u>	62
<u>Préambule.</u>	62
<u>Bénéficiaires.</u>	62
<u>Garantie " inaptitude " spécifique aux chauffeurs salariés.</u>	63
<u>Cotisation et répartition.</u>	63

Sommaire

<u>Convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande du 21 mai 1969. Etendue par arrêté du 7 janvier 1972 JORF 8 février 1972.</u>	
<u>Désignation de l'organisme assureur.</u>	63
<u>Date d'effet.</u>	63
<u>Clause de sauvegarde.</u>	64
<u>Dispositions diverses.</u>	64
<u>Modalités de dénonciation.</u>	64
<u>Dépôt et extension.</u>	64
<u>Régime d'incapacité à la conduite des entreprises relevant de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande.</u>	64
<u>Objet.</u>	64
<u>Catégories de personnel concernées.</u>	64
<u>Risques couverts.</u>	65
<u>Bénéficiaires.</u>	65
<u>Durée du versement des prestations.</u>	65
<u>Montant des prestations.</u>	65
<u>Reclassement dans l'entreprise.</u>	66
<u>Financement du régime.</u>	66
<u>Mise à la retraite Avenant n° 109 du 15 mars 2005.</u>	66
<u>Préambule.</u>	66
<u>Information et échange de vues préalables à la mise à la retraite.</u>	66
<u>Cas général : mise à la retraite avant 65 ans.</u>	67
<u>Mise à la retraite des travailleurs ayant effectué des carrières longues et des travailleurs handicapés.</u>	67
<u>Contrepartie " emploi ".</u>	67
<u>Contrepartie " formation ".</u>	67
<u>Information des instances représentatives du personnel.</u>	67
<u>Indemnité de mise à la retraite.</u>	67
<u>Modifications conventionnelles.</u>	68
<u>Dispositions diverses.</u>	68
<u>Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective Avenant n° 112 du 15 avril 2005.</u>	69
<u>Refonte de la classification hiérarchique des emplois Avenant n° 113 du 20 mai 2005.</u>	69
<u>Préambule.</u>	69
<u>Objet.</u>	70
<u>Principes généraux de classification.</u>	70
<u>Rôle des partenaires sociaux.</u>	70
<u>Formation.</u>	71
<u>Notification aux salariés.</u>	71
<u>Commission paritaire nationale de conciliation.</u>	71
<u>Suivi des classifications.</u>	71
<u>Dispositions générales.</u>	72
<u>Salaires conventionnels.</u>	72
<u>Entrée en vigueur.</u>	72
<u>Extension.</u>	72
<u>Glossaire.</u>	73
<u>Critères retenus pour la détermination des niveaux.</u>	73
<u>Liste de critères permettant la détermination des échelons.</u>	77
<u>Exemples de contenus d'emplois-repères.</u>	78
<u>Guide méthodologique.</u>	86
<u>Grille des salaires minima conventionnels.</u>	89
<u>Journée de solidarité Avenant n° 115 du 25 avril 2006.</u>	89
<u>Dépôt - Entrée en vigueur - Extension.</u>	89
<u>Lettre d'adhésion de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande Lettre d'adhésion du 6 octobre 2006.</u>	89
<u>Avenant Etendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 17 janvier 2007.</u>	90
<u>Préambule.</u>	90
<u>TITRE Ier : Dispositions préliminaires.</u>	90
<u>Champ d'application.</u>	90
<u>Objet.</u>	91
<u>TITRE II : La professionnalisation.</u>	91
<u>Le contrat de professionnalisation.</u>	91
<u>La période de professionnalisation.</u>	92
<u>TITRE III : droit individuel à la formation.</u>	93
<u>Le droit individuel à la formation.</u>	93
<u>TITRE IV : Financements mutualisés.</u>	96
<u>Création de financements mutualisés.</u>	96
<u>TITRE V : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.</u>	96
<u>Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche.</u>	96
<u>TITRE VI : Dispositions générales.</u>	97
<u>Clause de non-dérogation.</u>	97
<u>Suivi de l'accord.</u>	97
<u>Révision.</u>	97
<u>Dénonciation.</u>	98
<u>Dépôt - Entrée en vigueur - Extension.</u>	98
<u>Avenant Etendu par arrêté du 28 février 2007 JORF 9 mars 2007.</u>	98

Sommaire

Convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande du 21 mai 1969. Etendue par arrêté du 7 janvier 1972. JORF 8 février 1972.

<u>Prime annuelle</u>	98
<u>Prime d'ancienneté</u>	98
<u>Engagements des partenaires sociaux</u>	98
<u>Extension</u>	98
<u>Avenant n° 118 du 4 avril 2007</u>	99
<u>Préambule</u>	99
<u>Avenant n° 120 du 7 octobre 2008 relatif à la prime d'ancienneté</u>	101
<u>Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008</u>	103
<u>Avenant n° 122 du 10 février 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009</u>	104
<u>Avenant n° 123 du 23 septembre 2009 relatif à la prévoyance</u>	105
<u>Avenant n° 124 du 3 décembre 2009</u>	107
<u>Avenant n° 126 du 31 mars 2010</u>	107
<u>Textes Salaires</u>	109
<u>SALAIRES Avenant n° 106 du 15 avril 2003</u>	109
<u>Salaires</u>	109
<u>Salaires Avenant n° 111 du 15 avril 2005</u>	110
<u>Salaires Avenant n° 116 du 25 avril 2006</u>	111
<u>Avenant n° 119 du 4 avril 2007</u>	113
<u>Avenant n° 125 du 31 mars 2010</u>	114
<u>Textes Extensions</u>	116
<u>ARRETE du 7 janvier 1972</u>	116
<u>ARRETE du 24 juillet 1973</u>	116
<u>ARRETE du 14 août 1974</u>	117
<u>ARRETE du 13 août 1976</u>	117
<u>ARRETE du 2 février 1977</u>	117
<u>ARRETE du 5 décembre 1977</u>	117
<u>ARRETE du 17 janvier 1979</u>	118
<u>ARRETE du 27 avril 1979</u>	118
<u>ARRETE du 23 juillet 1979</u>	118
<u>ARRETE du 22 octobre 1979</u>	118
<u>ARRETE du 4 janvier 1980</u>	118
<u>ARRETE du 28 mars 1980</u>	119
<u>ARRETE du 12 février 1981</u>	119
<u>ARRETE du 16 avril 1982</u>	119
<u>ARRETE du 5 août 1982</u>	119
<u>ARRETE du 2 novembre 1982</u>	120
<u>ARRETE du 10 janvier 1983</u>	120
<u>ARRETE du 13 mars 1984</u>	120
<u>ARRETE du 26 mars 1984</u>	120
<u>ARRETE du 13 juillet 1984</u>	120
<u>ARRETE du 7 janvier 1985</u>	121
<u>ARRETE du 24 avril 1985</u>	121
<u>ARRETE du 26 juillet 1985</u>	121
<u>ARRETE du 12 août 1986</u>	121
<u>ARRETE du 26 mai 1987</u>	121
<u>ARRETE du 18 décembre 1987</u>	121
<u>ARRETE du 3 novembre 1988</u>	122
<u>ARRETE du 4 avril 1989</u>	122
<u>ARRETE du 4 septembre 1989</u>	122
<u>ARRETE du 5 septembre 1989</u>	122
<u>ARRETE du 26 janvier 1990</u>	122
<u>ARRETE du 26 janvier 1990</u>	123
<u>ARRETE du 19 mars 1990</u>	123
<u>ARRETE du 29 mai 1990</u>	123
<u>ARRETE du 14 juin 1990</u>	123
<u>ARRETE du 29 août 1990</u>	123
<u>ARRETE du 30 novembre 1990</u>	123
<u>ARRETE du 31 juillet 1991</u>	124
<u>ARRETE du 24 juillet 1991</u>	124
<u>ARRETE du 10 septembre 1992</u>	124
<u>ARRETE du 4 août 1993</u>	124
<u>ARRETE du 17 août 1994</u>	124
<u>ARRETE du 16 juin 1995</u>	124
<u>ARRETE du 21 septembre 1995</u>	125
<u>ARRETE du 9 janvier 1996</u>	125
<u>ARRETE du 17 avril 1996</u>	125
<u>ARRETE du 31 octobre 1996</u>	125
<u>ARRETE du 10 mars 1997</u>	126
<u>ARRETE du 30 septembre 1997</u>	126
<u>ARRETE du 24 février 1998</u>	126
<u>ARRETE du 24 décembre 1998</u>	127
<u>ARRETE du 26 janvier 1999</u>	127
<u>ARRETE du 8 juin 1999</u>	128

Sommaire

Convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande du 21 mai 1969. Etendue par arrêté du 7 janvier 1972. JORF 8 février 1972.

<u>ARRETE du 13 octobre 2000</u>	128
<u>ARRETE du 30 novembre 2000</u>	129
<u>ARRETE du 19 novembre 2001</u>	129
<u>ARRETE du 12 août 2002</u>	130
<u>ARRETE du 21 novembre 2002</u>	130
<u>ARRETE du 14 août 2003</u>	131
<u>ARRETE du 4 novembre 2003</u>	131
<u>ARRETE du 13 août 2004</u>	132
<u>ARRETE du 17 juin 2005</u>	132
<u>ARRETE du 9 décembre 2005</u>	133
<u>ARRETE du 27 octobre 2006</u>	133
<u>ARRETE du 14 décembre 2006</u>	134
<u>ARRETE du 28 février 2007</u>	134

Convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande du 21 mai 1969. Etendue par arrêté du 7 janvier 1972 JORF 8 février 1972.

Texte de base

Convention collective nationale du 21 mai 1969

Fédération nationale de la coopération bétail et viande.

Syndicats de salariés signataires (1) :

Fédération générale agro-alimentaire F.G.A. - C.F.D.T. ;

Fédération générale des syndicats de salariés des organisations professionnelles de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire F.G.S.O.A. ;

Syndicat national des cadres de coopératives et S.I.C.A. - S.N.C.C.A. - C.G.C. ;

Fédération nationale agro-alimentaire et forestière - F.N.A.F. - C.G.T. ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes - F.G.T.A. - F.O. ;

Confédération nationale des salariés de France - Fédération nationale des chauffeurs routiers - C.N.S.F. - F.N.C.R. ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C. (adhésion du 18 septembre 1973).

Coop de France, 49, avenue de la Grande-Armée, 75116 Paris, par lettre du 6 octobre 2006 (BO CC 2006-44).

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 82 du 12 mai 1992 en vigueur le 23 juin 1992 étendu par arrêté du 10 septembre 1992 JORF 19 septembre 1992, Rectificatif BO CC 97-23.

(Avenant n° 68 du 30 novembre 1988). " La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) de production, transformation et vente du bétail et des viandes. "

(Avenant n° 82 du 12 mai 1992). " Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant de l'article 1144-7° du code rural. "

(Avenant n° 79 du 5 avril 1991). " Cette convention ne s'applique pas obligatoirement aux directeurs et sous-directeurs desdits organismes. "

Des annexes pourront être conclues en tant que de besoin concernant des catégories particulières telles qu'agents de maîtrise cadres, saisonniers, etc.

Avantages acquis.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 68 du 30 novembre 1988 en vigueur le 31 janvier 1989 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

(Avenant n° 68 du 30 novembre 1988). " Dans les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) appliquant - dans un cadre légal - une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par le titre III du livre Ier du code du travail. "

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 3

En vigueur étendu

B(Convention collective nationale 1969-05-21 en vigueur le 1er juillet 1969 étendue par arrêté du 7 janvier 1972 JORF 8 février 1972).M(Avenant n° 68 1988-11-30 en vigueur le 31 janvier 1989 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990). M(Avenant n° 73 1989-12-13 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990). Modifié par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives relatives à la durée des conventions collectives (arrêté du 7 janvier 1972, art. 2).

Avenants locaux.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 68 du 30 novembre 1988 en vigueur le 31 janvier 1989 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

(Avenant n° 68 du 30 novembre 1988). " Les adaptations éventuelles aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise, de la présente convention ou de certaines de ses dispositions se feront conformément aux dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail. "

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective (commission sociale de branche, commission de conciliation, arbitrage).

Article 4-1

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 112 du 15 avril 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-36.

Comme suite à la signature de l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 à la convention collective nationale, relatif au développement du paritarisme et portant création d'un fonds de financement du paritarisme, une association de gestion financière de ce fonds - fonds national de gestion du paritarisme bétail et viande ou FNGPBV - a été constituée.

L'avenant n° 107 précité ainsi que le règlement intérieur de l'association FNGPBV déterminent notamment les montants et modalités d'indemnisation, par jour de réunion, des frais exposés par les salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective (frais de déplacement, repas ..) ainsi que les modalités de maintien de leur salaire.

Cette indemnisation concerne, pour chacune des 7 organisations syndicales : FNAF-CGT ; UNSA agriculture agroalimentaire ; FGA-CFDT ; FGTA-FO ; CNSF-FNCR ; FSCOPA-CFTC ; CFE-CGC, SNCOA, 3 salariés d'entreprises par réunion.

En ce qui concerne l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective telles que commission de conciliation ou commission d'arbitrage, celle-ci s'effectuera selon les mêmes modalités que celles prévues pour la participation des salariés d'entreprises aux négociations de la convention collective.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Liberté syndicale.

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives relatives à la liberté syndicale (arrêté du 7 janvier 1972, art. 2).

Délégués syndicaux.

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 93 du 17 décembre 1996 BO conventions collectives 97-27, étendu par arrêté du 30 septembre 1997 JORF 8 octobre 1997.

Les organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement ont respectivement la faculté de désigner un représentant choisi parmi le personnel et dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction, (Avenant n° 68 du 30 novembre 1988 modifié par l'avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " conformément à la loi du 28 octobre 1982 (articles L. 412-11 et suivants du code du travail). " Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

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

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel. (Avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " En cas de licenciement, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis

ainsi que l'accord de l'inspecteur du travail en agriculture. "

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a mandat pour signer tout accord d'entreprise ou d'établissement ; il négocie toute mesure de caractère collectif concernant les salaires réels.

Il assiste les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat propre. Il est appelé à donner son avis sur le règlement intérieur.

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

- a) la collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les horaires de travail, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise.
- b) la liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise.
- c) le libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur.
- d) la mise à la disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local pour les réunions.
- e) (Avenant n° 93 du 17 décembre 1996) Sans préjudice du 1er alinéa de l'article L. 412-10 du code du travail, les entreprises accordent 2 heures par an pour la tenue de réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail et doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires.
- f) (alinéa exclu de l'extension)

Le délégué désigné par la section d'entreprise dispose d'autant de fois quatre heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus, avec un minimum de quinze heures par mois.

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale ; le plafond d'heures de délégation par personne ne pouvant excéder vingt-cinq heures.

(alinéa exclu de l'extension)

g) dans les unions de coopératives, les coopératives et les S.I.C.A. ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au comité d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

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

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

Le congé éducation (2) du délégué syndical est rémunéré par le comité d'entreprise ou par la commission d'oeuvres sociales ou à défaut par l'employeur.

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

Le délégué syndical, dans l'exercice de son mandat, peut se faire assister d'un représentant syndical professionnel ou interprofessionnel extérieur à l'entreprise. La direction devra en être préalablement informée.

(2) *Le congé d'éducation ouvrier institué par la loi du 23 juillet 1957 est aujourd'hui régi par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail relatifs au congé de formation économique, sociale et syndicale.*

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 93 du 17 décembre 1996 BO conventions collectives 97-27, étendu par arrêté du 30 septembre 1997 JORF 8 octobre 1997.

Les organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement ont respectivement la faculté de désigner un représentant choisi parmi le personnel et dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction, (Avenant n° 68 du 30 novembre 1988 modifié par l'avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " conformément à la loi du 28 octobre 1982 (articles L. 412-11 et suivants du code du travail). " Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

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

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel. (Avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " En cas de licenciement, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis ainsi que l'accord de l'inspecteur du travail en agriculture. "

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a mandat pour signer tout accord d'entreprise ou d'établissement ; il négocie toute mesure de caractère collectif concernant les salaires réels.

Il assiste les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat propre. Il est appelé à donner son avis sur le règlement intérieur.

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

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

- b) la liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise.
- c) le libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur.
- d) la mise à la disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local pour les réunions.

e) (Avenant n° 93 du 17 décembre 1996) Sans préjudice du 1er alinéa de l'article L. 412-10 du code du travail, les entreprises accordent 2 heures par an pour la tenue de réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail et doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires.

f) *le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un él aux élections des délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation (1)*.

Le délégué désigné par la section d'entreprise dispose d'autant de fois quatre heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus, avec un minimum de quinze heures par mois.

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale ; le plafond d'heures de délégation par personne ne pouvant excéder vingt-cinq heures.

Il n'y a pas cumul entre les heures de délégation lorsque le délégué syndical est en même temps délégué du personnel (1).

g) dans les unions de coopératives, les coopératives et les S.I.C.A. ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au comité d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

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

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

Le congé éducation (2) du délégué syndical est rémunéré par le comité d'entreprise ou par la commission d'oeuvres sociales ou à défaut par l'employeur.

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

Le délégué syndical, dans l'exercice de son mandat, peut se faire assister d'un représentant syndical professionnel ou interprofessionnel extérieur à l'entreprise. La direction devra en être préalablement informée.

(1) Ces alinéas sont exclus de l'extension (arrêté du 7 janvier 1972, art. 1er).(2) Le congé d'éducation ouvrier institué par la loi du 23 juillet 1957 est aujourd'hui régi par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail relatifs au congé de formation économique, sociale et syndicale.

Panneau d'affichage.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 68 du 30 novembre 1988 en vigueur le 31 janvier 1989 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

(Avenant n° 68 du 30 novembre 1988) " Un panneau d'affichage, réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, est apposé aux emplacements choisis par la direction en accord avec les délégués, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès, dans les conditions prévues par l'article L. 412-8 du code du travail. "

Droit de grève.

Article 8

En vigueur étendu

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

En cas de grève, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou les salariés devront prendre toutes dispositions utiles en accord avec la direction de leur entreprise pour assurer les mesures de sécurité indispensables concernant le matériel, les animaux en attente d'abattage et les viandes et sous-produits stockés.

Les postes de travail nécessitant le maintien de mesures de sécurité pourront être déterminés par avenant d'entreprise.

Titre III : Conciliation et arbitrage

Commission paritaire nationale.

Article 9

En vigueur étendu

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

Procédure de règlement des conflits collectifs.

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

A défaut d'acceptation de la recommandation de la commission paritaire nationale, les parties reprendront leur liberté.

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

Si au niveau de la commission paritaire nationale, la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signée de tous les membres de la commission est déposée au greffe du tribunal d'instance du 1er arrondissement de Paris.

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

Bases de rémunération.

Article 11

En vigueur étendu

Dès que l'augmentation des prix de détail officiellement homologué par l'INSEE dépasse 4 p. 100 [* (l'indice de référence étant celui des 259 articles) (1) *] la commission mixte nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin afin d'étudier une modification des bases de rémunération. Chaque augmentation du salaire minimal interprofessionnel garanti ou de la rémunération sociale entraîne la même réunion.

(1) Le membre de phrase figurant entre étoiles est exclu de l'extension (arrêté du 7 janvier 1972, art. 1er).

Médiation - Arbitrage.

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

Titre IV : Délégués du personnel

Délégués du personnel.

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Dans chaque coopérative occupant plus de six salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Toutefois, dans les coopératives employant un nombre égal ou supérieur à dix jeunes travailleurs, les listes de candidats présentées par les organisations syndicales pourront comporter un délégué titulaire et un délégué suppléant âgé de dix-huit à vingt et un ans (1).

Le mode d'élection et les attributions des délégués sont fixées conformément aux textes susvisés (1).

(1) Cet alinéa est exclu de l'extension (arrêté du 7 janvier 1972 art. 1er).

Titre V : Salaire et accessoires du salaire

Classification hiérarchique.

Article 14

En vigueur étendu

Abrogé par Avenant n° 113 du 20 mai 2005 art. 1 BO conventions collectives 2005-41 étendu par arrêté du 9 décembre 2005 JORF 24 décembre 2005.

(Abrogé et remplacé par l'avenant n° 113 du 20 mai 2005).

Détermination du salaire et accessoires du salaire

Article 15

En vigueur étendu

Un employé occupé de façon permanente à des emplois multiples ressortissant chacun à une catégorie particulière, sera rémunéré sur la base du coefficient afférent à la catégorie la plus élevée, à condition que les emplois occupés au titre de cette catégorie représentent au moins 50 p. 100 de son temps de travail pendant la période de paie considérée. Au-dessous de 50 p. 100, il sera rémunéré au taux moyen pondéré des différentes catégories arrondi au coefficient le plus proche.

Le travailleur sera avisé, au moment de l'embauche ou de la mutation, de l'application des dispositions ci-dessus.

Travail du dimanche et des jours fériés : Tout salarié travaillant le dimanche et/ou les jours fériés bénéficie d'une majoration de 70 % de son salaire horaire.

Avantages acquis

(Avenant n° 1 du 20 janvier 1970) " Les augmentations découlant de l'application de la présente annexe (1) ainsi que celles qui résulteront ultérieurement de toute modification des bases de rémunération s'appliquent à la partie du salaire réel correspondant à la rémunération telle que définie ci-dessus. "

Avantages en nature

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

Prime d'ancienneté

Dans les entreprises n'ayant pas mis en oeuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphe 6. 3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 %.

Dans les entreprises ayant mis en oeuvre, dans leurs accords d'entreprise d'aménagement et réduction du temps de travail, la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6. 3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée, en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à compter du 1er janvier 2009, selon les modalités ci-après :

- pour les salariés recrutés à partir du mois de janvier 2009 : la prime d'ancienneté sera majorée de 2 % tous les 2 ans à concurrence d'un maximum de 10 % ;

- pour les salariés recrutés antérieurement au mois de janvier 2009, mais postérieurement à la mise en oeuvre de la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6. 3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la prime d'ancienneté sera majorée à concurrence d'un plafond de 10 % selon le rythme défini par le tableau ci-après.

ANNÉE de référence	DATE D'ENTRÉE												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2008	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0	
2009	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0
2010	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0
2011	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2	2
2012	10	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2
2013		10	8	8	6	6	5	4	4	4	4	4	4
2014			10	8	8	6	6	5	5	4	4	4	4
2015				10	8	8	6	6	6	6	6	6	6
2016					10	8	8	6	6	6	6	6	6
2017						10	8	8	8	8	8	8	8
2018							10	8	8	8	8	8	8
2019								10	10	10	10	10	10

Il est expressément précisé que :

- l'ancienneté acquise se calcule par référence à la date anniversaire de recrutement dans l'entreprise. Ainsi, et à titre d'exemple, le salarié recruté le 20 mars 2000 ne pourra prétendre à une prime d'ancienneté de 6 % qu'à compter du 1er avril 2011 ;

- les primes d'ancienneté mentionnées dans le tableau ci-dessus pour l'année de référence 2008 résultent de l'application des avenants n° 92 du 17 décembre 1996, n° 97 du 19 octobre 1998 et n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;

Les salariés qui, en 2009, n'auraient pas atteint, à la date anniversaire de leur entrée, les pourcentages d'ancienneté correspondant au tableau ci-dessus devront voir leur pourcentage d'ancienneté ajusté à due concurrence de ce qui figure dans le tableau pour l'année de référence 2009, au plus tard le premier jour du mois suivant ;

Les salariés dont la prime d'ancienneté au titre de l'année 2009 et des années antérieures serait moindre que celle mentionnée ne sauraient prétendre à un quelconque rappel de salaire à ce titre, dès lors que leur prime d'ancienneté était calculée conformément aux dispositions en vigueur résultant des avenants n° 92 du 17 décembre 1996, n° 97 du 19 octobre 1998 et n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;

- les salariés recrutés antérieurement à la mise en oeuvre de la dérogation à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6. 3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 et dont la prime d'ancienneté n'aurait pas atteint le plafond de 10 %, verront le taux de leur prime d'ancienneté majoré, à compter de 2009, de 1 % par an à concurrence d'un plafond de 10 %.

La prime d'ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel.

Prime annuelle

A compter de l'année 2006, la prime annuelle est égale au montant du salaire conventionnel mensuel en vigueur afférent aux niveau et échelon de classification.

(Avenant n° 77 du 12 septembre 1990) " Par rémunération annuelle, il faut entendre le salaire perçu dans l'année pour 39 heures de travail hebdomadaire, à l'exclusion de toutes primes. "

(Avenant n° 46 du 28 octobre 1980) " Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considérées comme tel les périodes de congés de maternité et pour accident du travail.

Cette prime ne se cumule pas avec les primes ayant même nature, versées en cours d'année, telles que primes de bilan, de fin d'année, de vacances, de treizième mois.

Elle s'acquiert mois par mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise. "

(1) L'annexe à laquelle il est fait référence ici est l'annexe correspondant à la classification des emplois.

Travail de nuit :

Article 15 bis En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 105 du 5 juillet 2002 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-35 étendu par arrêté du 21 novembre 2002 JORF 3 décembre 2002.

Voir l'avenant n° 105 du 5 juillet 2002.

Durée et aménagement du temps de travail Cet intitulé résulte de l'article 10 de l'avenant n° 68 du 30 novembre 1988 modifié par l'article 11 de l'avenant n° 73 du 13 décembre 1989.

Article 16 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 68 du 30 novembre 1988 en vigueur le 31 janvier 1989 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur En ce qui concerne le temps de travail des chauffeurs et des techniciens, l'annexe du 9 avril 1985 à l'avenant n° 48 du 23 décembre 1981 dispose : " Temps de travail des chauffeurs et des techniciens : après un examen approfondi en commission nationale mixte, aucune solution d'ensemble n'a pu être dégagée du fait de la diversité des situations et de la complexité du sujet. Dans ces conditions, les parties conviennent que, là où les problèmes existent, une négociation s'engage au niveau de l'entreprise pour tenter de résoudre les difficultés rencontrées, et ceci dans le cadre des dispositions conventionnelles et de la législation en vigueur ".

(Avenant n° 68 du 30 novembre 1988) " Heures supplémentaires : les salaires étant établis sur la base de 39 heures par semaine, les parties conviennent sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables dans les coopératives et S.I.C.A., de payer les heures supplémentaires sur la base des taux majorés de 25 p. 100 au-delà de la trente-neuvième heure et 50 p. 100 au-delà de la quarante-septième. "

Travail garanti : la durée minimale de travail garanti est de 40 heures par semaine ou 173 heures 1/3 par mois avec compensation sur quatre semaines de travail consécutives.

(Avenant n° 48 du 23 décembre 1981) " Durée du travail Les dispositions de cet article à partir de ce paragraphe, ont été introduites par l'article 10 de l'avenant n° 68 du 30 novembre 1988 modifié par l'article 11 de l'avenant n° 73 du 13 décembre 1989 ; elles trouvent leur origine dans l'avenant n° 48 du 23 décembre 1981 modifié.

a) Définition :

Pour l'application du présent article, la durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire réellement accompli au sens de l'article 992 du code rural. Les pauses, mêmes payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif.

b) Réduction de la durée hebdomadaire de travail effectif :

La durée normale conventionnelle est ramenée de 40 heures à 39 heures de travail effectif par semaine, à compter de la date d'application de l'ordonnance, à

paraître, relative à la durée du travail.

Cette réduction d'une heure est effectuée sans diminution de salaire, étant entendu que le salaire servant de référence est le salaire réel de base au taux normal.

c) Non récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour férié :

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

Aménagement de la durée du travail effectif :

A. - Heures supplémentaires

a) Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail en agriculture :

Les entreprises pourront recourir, après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail en agriculture dans la limite d'un contingent de 130 heures par an et par salarié.

Si l'entreprise a recours à la modulation prévue par le présent article, ce contingent est réduit ou supprimé pour le ou les services concernés, comme il est dit au paragraphe B ci-après.

b) Heures supplémentaires soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail :

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances exceptionnelles, comme il est dit à l'article 5 du protocole C.F.C.A., ne pourront être effectuées qu'après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel d'une part, et autorisation de l'inspecteur du travail d'autre part, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 48 heures et d'une durée moyenne hebdomadaire de 46 heures sur douze semaines consécutives.

(Deuxième alinéa abrogé par avenant du 20 avril 1982.)

B. - Modulation de la durée hebdomadaire

L'activité des S.I.C.A., coopératives et groupements de producteurs du secteur bétail et viande est dans une large mesure sujette à des variations de caractère saisonnier liées d'une part au cycle de la production animale, d'autre part au marché et à la consommation de la viande. De plus, les entreprises dans le champ d'application de la convention collective ont des activités très diverses (organisation de la production, collecte, vente en vif, abattage, transformation, etc.).

Afin de mieux prendre en compte ce caractère saisonnier dans l'organisation du temps de travail et la diversité des situations, les entreprises concernées se voient reconnaître la possibilité de moduler, dans les conditions ci-après, l'horaire hebdomadaire de travail effectif.

a) La modulation est autorisée dans les limites suivantes :

1°) deux heures par semaine en plus ou en moins par rapport à l'horaire normal conventionnel de 39 heures. Dans ce cas, l'entreprise peut avoir recours à un contingent annuel maximum de 94 heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail en agriculture.

2°) cinq heures par semaine en plus ou en moins par rapport à l'horaire normal conventionnel de 39 heures. L'entreprise ne dispose plus alors de contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation.

b) La modulation est établie selon une prévision indicative annuelle qui doit obligatoirement faire l'objet d'une délibération préalable du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées. Les indications prévisionnelles peuvent être modifiées suivant la même procédure.

Afin de permettre de faire face aux à-coups et aléas du rythme de la production, le comité d'entreprise pourra désigner, parmi ses membres, une commission permanente qui sera consultée par la direction de la S.I.C.A. ou coopérative. Cette commission rendra compte de sa mission à la plus prochaine réunion du comité d'entreprise. Dans les entreprises qui ne comportent pas de comité d'entreprise, la même procédure pourra être suivie par les délégués du personnel.

c) Sous réserve de régularisation en fin de période de référence et en cas de cessation du contrat de travail au cours de la période de référence, la modulation de la durée hebdomadaire n'entraîne pas une variation corrélative de la rémunération mensuelle convenue. Toutefois, lorsqu'en application de cette modulation, l'horaire de l'établissement ou du service vient à dépasser la durée légale hebdomadaire, les heures déplacées donnent lieu à une majoration de 25 p. 100 qui s'ajoute à la rémunération mensuelle convenue.

d) (Abrogé par avenant du 20 avril 1982.)

C. - Répartition hebdomadaire : Durée journalière

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale. L'horaire hebdomadaire peut être accompli sur quatre jours.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.

D. - Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements :

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée. Cet alinéa est étendu sous réserve des dispositions législatives concernant l'interdiction du travail par relais par les jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans (arrêté du 5 août 1982, art. 2).

b) Lorsqu'au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

E. - Horaires flexibles :

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet, ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

(Avenant du 20 avril 1982) " F. - Repos compensateur

Le repos compensateur s'appliquera conformément à la législation en vigueur. "

Encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent article.

En ce qui concerne les cadres non soumis à un horaire de travail précis, il appartiendra à la direction de l'entreprise de prendre en liaison avec les représentants du personnel de l'encadrement les mesures d'adaptation nécessaires pour que ces salariés bénéficient des dispositions qui précèdent dans les formes les plus appropriées. "

Repos hebdomadaire.

Article 16 BIS

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 3 du 26 mai 1970 en vigueur le 12 septembre 1970 étendu par arrêté du 7 janvier 1972 JORF 8 février 1972.

Le repos hebdomadaire peut avoir lieu par roulement et doit avoir une durée minimum de vingt-quatre heures consécutives.

Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Article 16 TER

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 115 du 25 avril 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-35.

Compte tenu des spécificités locales ou propres à l'organisation de chaque entreprise, la fixation et les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 seront, dans la branche coopération bétail et viande, déterminées comme suit :

A défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou dans les entreprises non dotées de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'accomplissement de la journée de solidarité pourra s'effectuer :

- soit par choix d'un jour précédemment non travaillé (sauf jour férié) ;
- soit par imputation sur les compteurs de modulation à due concurrence de 7 heures ;
- soit par recours au fractionnement en heures dans la limite de 7 heures.

Bulletin de paye Pour l'application de cet article, voir l'article R. 143-2 du code du travail.

Article 17

En vigueur étendu

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paye comportant :

- la raison sociale et l'adresse de la S.I.C.A. ou de la coopérative,
- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations d'assurance sociale,
- le nom du salarié et l'emploi occupé (classification et coefficient),
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée en distinguant, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant,
- la nature et le montant des primes diverses s'ajoutant à la rémunération,
- le montant de la rémunération totale brute,
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute (nourriture, logement, autres fournitures en nature, acomptes, cotisations ouvrières aux assurances sociales, retraite complémentaire, etc.),
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue,
- la date de paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

Le livre de paye doit être tenu conformément aux dispositions légales.

Travaux pénibles, dangereux, insalubres.

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 48 du 23 décembre 1981 en vigueur le 2 mars 1982 étendu par arrêté du 5 août 1982 JORF 4 septembre 1982.

1. L'attribution d'indemnités pour travaux exceptionnels, pénibles, dangereux ou insalubres, fera l'objet d'accords d'établissement qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

2. Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- a) position normale de travail,
- b) risque d'accident ou maladie (travail dangereux ou insalubre),
- c) travail particulièrement salissant,
- d) travail pénible, dangereux ou insalubre,
- e) fourniture d'outillage personnel,

(Avenant n° 48 du 23 décembre 1981) " f) octroi de jours de repos supplémentaires au personnel concerné. "

3. Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du manoeuvre ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paye.

Salaires féminins.

Article 20

En vigueur étendu

A égalité de qualification professionnelle, les femmes doivent recevoir le même salaire que les hommes.

Salaire des jeunes (1).

Article 21

En vigueur étendu

1. Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de dix-huit ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- de seize à dix-sept ans : 80 p. 100 ;
- de dix-sept à dix-huit ans : 90 p. 100.

2. Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

3. A partir de dix-huit ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme des adultes.

(1) Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives aux modalités de calcul du salaire minimum de croissance applicables aux jeunes travailleurs (arrêté du 7 janvier 1972, art. 2).

Retraite complémentaire et prévoyance (1)

Article 22 (EX-23)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 86 du 28 avril 1994 en vigueur le 25 février 1995 étendu par arrêté du 16 juin 1995 JORF 27 juin 1995.

(Avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " Les employeurs affilieront leur personnel à un régime de retraite conformément aux dispositions de la convention conclue le 9 juillet 1968 entre la C.F.C.A., la F.N.S.I.C.A. et les organisations de salariés et reproduite en annexe IV, paragraphe I. "

(Avenant n° 86 du 28 avril 1994) " Les entreprises affiliées à la C.C.P.M.A. - Retraite devront également adhérer à la C.C.P.M.A. -Prévoyance. "

(1) En application de l'avenant n° 50 du 16 juin 1982 reproduit ci-après, l'article 23 d'origine devient l'article 22 et ainsi de suite jusqu'au dernier article de la convention (l'article 22 avait été abrogé par l'avenant n° 3 du 26 mai 1970).

Titre VI : Embauchage - Essai - Contrat d'engagement

Embauchage.

Article 23 (EX-24)

En vigueur étendu

La direction décide de l'embauchage. Elle peut faire connaître, en temps utile, ses besoins en personnel.

Dès la fin de la période d'essai, chaque engagement est scellé par un contrat ou lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'établissement.

L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié ainsi qu'un exemplaire de la convention collective.

Période d'essai.

Article 24 (EX-25) En vigueur non étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée est fixée à :

? 1 mois pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;

? 2 mois pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois.

La période d'essai commence à courir dès le premier jour d'exécution du contrat de travail, quelle que soit la date de signature du contrat.

Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail et se décompte en mois ou semaines ou jours calendaires.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cette dernière ne soit réduite de plus de la moitié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables d'un accord d'entreprise ou du contrat de travail.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, moyennant le respect d'un délai de prévenance dont la durée est fixée par les articles L. 1221-25 (résiliation à l'initiative de l'employeur) et L. 1221-26 du code du travail (résiliation à l'initiative du salarié).

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de procéder une fois à son renouvellement pour une durée égale à la période initiale et dans les conditions ci-après :

? la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;

? l'employeur devra observer les délais de prévenance ci-après :

? 1 semaine pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;

? 2 semaines pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois.

Un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.

Titre VII : Congédiement - Délai - Congé ou préavis

Préavis.

Article 25 (EX-26) En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 68 du 30 novembre 1988 en vigueur le 31 janvier 1989 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.
(Avenant n° 68 du 30 novembre 1988)*

" Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé un préavis d'une durée de :

- un mois au personnel

- deux mois aux agents de maîtrise et techniciens.

En cas de départ volontaire d'un salarié, ce dernier est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Toutefois, en application de l'article L. 122-6 du code du travail, le salarié payé à l'heure, justifiant d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus, bénéficiera d'un délai-congé de un mois.

En outre, en application de l'article L. 122-6 du code du travail, le personnel rémunéré à l'heure ou payé au mois ayant au moins deux années d'ancienneté bénéficiera, sauf faute grave, d'un délai-congé de deux mois.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. "

Absences pour recherche d'un nouvel emploi.

Article 26 (EX-27) En vigueur étendu

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un congédiement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour recherche d'un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de quarante-huit heures.

Toutefois, la limite est portée à soixante-quinze heures pour les agents de maîtrise et les techniciens.

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

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

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Licenciements collectifs.

Article 27 (EX-28)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 86 du 28 avril 1994 en vigueur le 25 février 1995 étendu par arrêté du 16 juin 1995 JORF 27 juin 1995.

Aucun licenciement collectif ne saurait avoir lieu sans motif valable, tel que réduction d'activité ou transformation économique de l'entreprise, et en tout état de cause qu'après réduction de la durée normale du travail, tant que celle-ci est supérieure à 173 heures 33 par mois, soit pour l'ensemble ou pour un secteur d'activité de l'entreprise, soit pour un atelier particulier suivant que le licenciement touche l'ensemble du personnel ou une catégorie particulière de salariés.

Les cas exceptionnels de licenciement sans réduction totale ou partielle de la durée du travail seront soumis pour accord au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Ceux-ci disposeront d'un délai de quinze jours francs pour donner la réponse.

En cas de réponse négative, la commission nationale paritaire pourra être saisie et elle disposera d'un délai de dix jours pour statuer.

L'absence de réponse dans les délais impartis, soit du comité d'entreprise, soit de la commission paritaire, équivaut à l'acceptation du projet soumis par l'employeur.

S'il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle.

Il est attribué à chaque salarié :

1°) à titre de qualités professionnelles, un nombre de points évalué par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, allant de un à dix pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié.

2°) à titre de charges de famille, un point par personne à charge.

3°) à titre d'ancienneté, un point par période complète de deux années de présence.

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

(Avenant n° 86 du 28 avril 1994) " La nature et la valeur des critères ci-dessus peuvent être complétées ou modifiées par négociation au sein de l'entreprise. "

(Avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " La convention collective nationale pour la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole du 30 juillet 1969 modifiée par l'avenant du 10 mai 1976 et par l'accord national du 11 décembre 1986 et son avenant du 21 juin 1988 et signée entre la confédération française de la coopération agricole (C.F.C.A.), la F.N.S.I.C.A. et les organisations représentatives de salarié est reproduite dans l'annexe IV de la convention collective nationale. "

Certificat de travail.

Article 28 (EX-29)

En vigueur étendu

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre ou à défaut envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur,
- les dates d'entrée et de sortie du salarié,
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Indemnité de licenciement

Article 29 (EX-30)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 en vigueur le 6 février 1971 étendu par arrêté du 7 janvier 1972 JORF 8 février 1972.

(Avenant n° 5 du 26 janvier 1971) " Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié congédié ayant au moins cinq ans de présence effective dans la coopérative ou S.I.C.A., recevra une indemnité égale à un mois de traitement augmentée d'une semaine par période supplémentaire de cinq ans, mais sans pouvoir

dépasser deux mois de salaire. "

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer pour une entreprise une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum.

Cet article est étendu sous réserve des dispositions législatives et réglementaires relatives au délai-congé et à l'indemnité de licenciement (arrêté du 7 janvier 1972, art. 2).

Indemnité de fin de carrière.

Article 30 (EX-31)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 74 du 8 février 1990 en vigueur le 5 avril 1990 étendu par arrêté du 29 mai 1990 JORF 15 juin 1990.

(Avenant n° 74 du 8 février 1990) " a) Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Conformément aux dispositions légales, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

b) L'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de soixante ans, dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au titre du régime de base. L'indemnité de mise à la retraite allouée au salarié sera :

- soit égale à l'indemnité prévue par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978,
- soit égale à l'indemnité de départ à la retraite telle que définie au paragraphe a) du présent article,
- soit une indemnité égale à l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 29 de la présente convention.

En tout état de cause, la plus favorable des indemnités précitées devra être allouée au salarié.

Le salarié mis à la retraite à l'âge de soixante-cinq ans bénéficie de la plus favorable des indemnités suivantes :

- soit l'indemnité prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.
- soit l'indemnité de départ à la retraite prévue au paragraphe a) ci-dessus. "

Article 30 (EX-31)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 109 du 15 mars 2005 art. 8 BO conventions collectives 2005-36.

a) Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Conformément aux dispositions légales, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

b) (remplacé par l'avenant n° 109 du 15 mars 2005).

Titre VIII : Suspension du contrat - Réintégration

Service militaire (1)

Article 31 (EX-32)

En vigueur étendu

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

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

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

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

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

Les dispositions du présent article sont applicables, lors de leur renvoi dans leur foyer, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire, ont été maintenus sous les drapeaux.

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

(1) Cet article est étendu sous réserve des dispositions législatives et réglementaires relatives à la réintégration dans leur emploi antérieur des jeunes gens classés "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" après leur incorporation (arrêté du 7 janvier 1972, art. 2).

Maladies et accidents.

Article 32 (EX-33)

En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 *étendu avec exclusions par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981*.*

(Avenant n° 45 du 28 octobre 1980) " Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de six mois en cas de maladie pour le personnel ayant plus de un an de présence dans l'établissement. Cette durée est portée à un an lorsque la maladie est prise en charge en totalité par les assurances sociales et à vingt-quatre mois pour un accident du travail ou une maladie professionnelle (1).

En effet, en ce qui concerne les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il y a lieu de faire application des règles particulières définies aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail (1)*.

L'employeur a la faculté de faire procéder par le médecin de la société, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de la société, ceux-ci désignent un tiers médecin qui décide en dernier ressort. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

(1) Cet alinéa, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 28 octobre 1980, est exclu de l'extension (arrêté du 12 février 1981, art. 1er).

Absences.

Article 33 (EX-34)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 79 du 5 avril 1991 en vigueur le 16 mai 1991 étendu par arrêté du 24 juillet 1991 JORF 12 août 1991.

Les absences de courte durée, dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), dûment justifiées et portées dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

(Avenant n° 79 du 5 avril 1991) " La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille ou à tout salarié ayant charge légale d'enfant en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant, ou de force majeure dûment justifiée le concernant. "

Autorisation d'absence.

Article 34 (EX-35)

En vigueur étendu

L'exécution des fonctions officielles ne constitue pas une rupture du contrat de travail ; l'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ses organismes et institutions ou commissions qui en dépendent.

Titre IX : CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

Durée des congés payés.

Article 35 (EX-36)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 48 du 23 décembre 1981 en vigueur le 2 mars 1982 étendu par arrêté du 5 août 1982 JORF 4 septembre 1982.

La durée des congés payés est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

(Avenant n° 48 du 23 décembre 1981) " La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour par dix années de service continu dans l'entreprise. "

La période de référence ouvrant droit aux congés est fixée au 1er juin de chaque année.

Tout salarié peut demander, avant de partir, à percevoir à titre d'acompte, le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé. Généralisation de la cinquième semaine de congés payés (1)

(Avenant n° 48 du 23 décembre 1981) " Le salarié qui justifiera avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder trente jours ouvrables.

Les congés supplémentaires ainsi accordés en sus des quatre semaines légales se décomptent en six jours ouvrables.

Cette mesure a pour but de compléter à l'équivalent d'une semaine le nombre de jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris par la convention collective nationale et ainsi, de généraliser la cinquième semaine de congés payés dans le cadre de la profession.

Sauf dérogation particulière, cette cinquième semaine de congés payés devra être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre) à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales.

Elle ne pourra pas être accolée au congé principal.

Cette cinquième semaine ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L. 223-8 du code du travail. "

(1) Les dispositions de ce paragraphe qui résultent de l'avenant n° 48 du 23 décembre 1981 ont été introduites à l'article 35 de la convention par l'article 15 de l'avenant n° 68 du 30 novembre 1988 modifié par l'avenant n° 73 du 13 décembre 1989.

Jours fériés.

Article 36 (EX-37)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 en vigueur le 6 février 1971 étendu par arrêté du 7 janvier 1972 JORF 8 février 1972.

Indépendamment du 1er mai, quatre jours fériés seront choisis au niveau des entreprises, d'un commun accord entre celles-ci et les comités d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. La rémunération de ces jours fériés sera celle correspondant au nombre d'heures journalier normal de l'entreprise au taux normal.

(Avenant n° 5 du 26 janvier 1971) " Le nombre de jours fériés ci-dessus augmentera de deux jours par année à dater du 1er janvier 1971, dans la limite des jours fériés légaux, de telle sorte que ceux-ci seront tous indemnisés au 31 décembre 1972. "

Période des congés payés.

Article 37 (EX-38)

En vigueur étendu

La période normale des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année sous réserve des dispositions de l'article 38 (ex-39) ci-après.

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur après avis des délégués du personnel, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.

Etalement et fractionnement des congés.

Article 38 (EX-39)

En vigueur non étendu

*(Avenant n° 10 du 7 novembre 1973) " Dans toute la mesure du possible, la quatrième semaine de congés sera attribuée en même temps que les trois autres semaines. Toutefois, en raison des caractéristiques du produit traité, la quatrième semaine de congé ainsi que les jours supplémentaires d'ancienneté pourront être attribués à une époque différente de celle du congé principal et en dehors de la période légale des congés payés.

Lorsqu'il y aura fractionnement des congés payés en dehors de la période légale, celui-ci interviendra " (Avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " selon les dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail. "

(Avenant n° 10 du 7 novembre 1973) " Le salarié en congé payé, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage occasionnés, le cas échéant, au salarié par ce rappel, lui seront remboursés. " (1)*

(1) L'avenant n° 10 du 7 novembre 1973, dont résultent les dispositions en caractères italiques, n'est pas étendu.

Congés des jeunes travailleurs.

Article 39 (EX-40)

En vigueur étendu

Même s'ils n'ont pas un an de présence dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, au congé de vingt-quatre jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Le paiement des congés payés s'effectuera sans abattement en raison de l'âge pour les salariés âgés de seize à dix-huit ans, par dérogation à l'article 21.

Congés supplémentaires des mères de famille

Article 40 (EX-41)

En vigueur étendu

Les femmes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient d'un jour de congé payé supplémentaire par enfant à charge ;

ce congé supplémentaire est réduit à une demi-journée par enfant si le droit au congé principal n'excède pas six jours.

Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

NOTA. Pour l'application de cet article, voir l'article L. 223-5 du code du travail.

Congés de naissance.

Article 41 (EX-42)

En vigueur étendu

Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces trois jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

Congé pour enfant malade

Article 41 bis

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie d'un congé de 10 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge légale. La rémunération versée pendant ce congé est égale à 50 % de son salaire mensuel.

Dans le cadre de ces 10 jours et en cas d'hospitalisation de l'enfant, d'une durée minimum de 24 heures, constatée par un bulletin d'hospitalisation, l'indemnisation du salarié concerné sera portée à 100 % de son salaire mensuel dans la limite de 5 jours par an.

Il est convenu entre les parties que le jour d'entrée ou de sortie de l'hôpital sera assimilé à une journée d'hospitalisation.

Congés exceptionnels

Article 42 (EX-43)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 71 du 13 octobre 1989 en vigueur le 29 novembre 1989 étendu par arrêté du 26 janvier 1990 JORF 7 février 1990.

(Avenant n° 26 du 30 mars 1977) " Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

mariage du salarié :

- une demi-journée par mois de présence pour le salarié ayant moins de un an d'ancienneté dans l'entreprise (1),

- six jours à compter d'un an de présence.

Quelle que soit la durée de présence :

mariage d'un enfant : un jour

décès du conjoint ou d'un enfant : cinq jours

décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau parent : deux jours

Eventuellement un jour supplémentaire pourra être accordé lorsque le salarié a besoin de délais de route importants.

Ces congés ne seront payés que s'ils ont été effectivement pris au moment de l'événement. "

(Avenant n° 71 du 13 octobre 1989) " Présélection militaire :

dans la limite de trois jours. "

NOTA : Cet intitulé résulte de l'article 1er de l'avenant n° 71 du 13 octobre 1989. (1) Pour les salariés ayant moins de huit mois d'ancienneté dans l'entreprise, le nombre de jours attribués ne peut être inférieur à quatre (Art. L. 226-1 du code du travail).

Visite médicale des chauffeurs.

Article 43 (EX-44)

En vigueur étendu

Le coût de la visite médicale préfectorale prévue par le décret du 12 octobre 1962 et l'arrêté du 27 novembre 1962, concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire catégorie C ou D, est remboursé par l'employeur. Le temps passé aux visites médicales normales est compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération.

Congés sans solde.

Article 44 (EX-45)

[En vigueur étendu](#)

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

Congés spéciaux pour l'éducation ouvrière et la formation des cadres jeunesse.

Article 45 (EX-46)

[En vigueur étendu](#)

Il est rappelé que la loi du 23 juillet 1957 accorde des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière et celle du 29 décembre 1961 [Art. L. 225-1 et suivants du code du travail] des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

Pour les coopératives et S.I.C.A. n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'oeuvres sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 p. 100 jusqu'à concurrence de la durée légale.

La loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 relative au congé de formation économique, sociale et syndicale a modifié le régime et les conditions d'attribution de ce congé tels qu'ils résultaient de la loi du 23 juillet 1957 (articles L. 451-1 et suivants du code du travail).

Titre X : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

Travail de nuit.

Article 46 (EX-47)

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 48 du 23 décembre 1981 en vigueur le 2 mars 1982 étendu par arrêté du 5 août 1982 JORF 4 septembre 1982.

(Avenant n° 48 du 23 décembre 1981) " Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

Pour les femmes, cette interdiction est comprise entre 22 heures et 5 heures. "

Repos - Récupération.

Article 47 (EX-48)

[En vigueur étendu](#)

Entre deux journées de travail, le repos des jeunes et des femmes doit avoir au minimum une durée de douze heures consécutives.

Dispositions particulières aux femmes.

Article 48 (EX-49)

[En vigueur étendu](#)

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leurs enfants.

Article 48

[En vigueur étendu](#)

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leurs enfants.

A partir du 5e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, selon son choix, soit à entrer 1 / 2 heure après le reste du personnel, soit à sortir 1 / 2 heure avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire.

Titre XI : Apprentissage et formation professionnelle

Contrat.

Article 49 (EX-50)

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

On désigne par " apprenti " celui ou celle qui, âgé de plus de seize ans, est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi (Avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " conformément aux dispositions des articles L. 117-1 et suivants du code du travail. "

Des contrats types peuvent être établis sur le plan régional ou local.

Conditions de l'apprentissage.

Article 50 (EX-51)
En vigueur étendu

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires.

Ces commissions sont constituées, selon les cas, sur le plan national, départemental ou local, et composées des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Sélection progressive des travaux.

Article 51 (EX-52)
En vigueur étendu

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

Cours professionnels.

Article 52 (EX-53)
En vigueur étendu

Pour la formation professionnelle, les salariés de moins de dix-neuf ans peuvent disposer, pendant la période de scolarité de l'établissement fréquenté, d'un temps équivalent à une journée de travail par quinzaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre, ni retenue de salaire, ni réduction de congés payés.

Titre XII : Dispositions diverses

Comité d'entreprise.

Article 53 (EX-54)
En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Dans les entreprises où l'application (Avenant n° 73 du 13 décembre 1989) " des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail " n'apportera pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 p. 100 de la masse globale des salaires nets déclarés, l'employeur devra porter sa contribution à ce niveau.

Extension.

Article 54 (EX-55)
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention dès que celle-ci remplira les conditions légalement requises.

Date d'effet.

Article 55 (EX-56)
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la présente convention prendra effet à dater du 1er juillet 1969.

Textes Attachés

ANNEXE IV Accords collectifs négociés par la confédération française de la coopération agricole (1) Avenant n° 68 du 30 novembre 1988

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 30 JUILLET 1969 relative à la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976 et par l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi (2)

Préambule.

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Le problème de l'emploi est un problème national mais il se pose avec une particulière acuité aux régions à dominante agricole et en milieu rural.

Si une politique de l'emploi s'impose dans une société en mouvement, le monde agricole subit et subira dans l'avenir une mutation sans commune mesure avec celle du monde de l'industrie.

Dans la compétition où se trouve engagée l'agriculture, la coopération doit, par son efficacité, empêcher un départ trop brutal des agriculteurs et des salariés agricoles de leur milieu naturel et éviter ainsi qu'ils viennent peser massivement sur le marché national de l'emploi.

Dans une économie où la production agricole est de plus en plus dépendante des entreprises de transformation et de commercialisation, la coopération par sa vocation spécifique et son assise territoriale, à l'opposé des entreprises poursuivant d'autres finalités, assure et garantit un niveau d'emploi et d'équilibre tant aux salariés en place qu'à une fraction non négligeable des agriculteurs contraints d'abandonner leurs exploitations. Elle se doit d'être un élément de progrès à la fois pour ses producteurs, pour ses salariés et pour la région. C'est pourquoi il importe de définir et d'élaborer une politique de l'emploi propre à la coopération agricole.

La C.F.C.A. et la F.N.S.I.C.A. d'une part, les organisations de salariés d'autre part, signataires de la présente convention, conscientes des graves problèmes de l'emploi, conviennent d'appliquer ce qui suit.

S'estimant concernées par ces problèmes, elles rechercheront les moyens internes et externes d'assurer le plein emploi de chaque salarié permanent des coopératives agricoles et des S.I.C.A. touchées par des mesures de fusion, absorption, décentralisation, transfert ou abandon d'actif, changements de structures importants susceptibles d'entraîner des licenciements.

Pour mettre en oeuvre cette politique, elles s'informeront réciproquement et à tous les échelons, de l'évolution économique conjoncturelle et technique en agriculture, et s'efforceront d'établir des prévisions de façon à élaborer les bases d'une politique de l'emploi. Elles utiliseront les structures existantes, en particulier le comité d'entreprise, et elles décident de créer des commissions paritaires de l'emploi aux niveaux national et régional. Elles considèrent que le comité d'entreprise doit être constamment informé et consulté sur toutes mesures de concentration ou de changements de structures importants ayant des répercussions sur les conditions de travail et d'emploi des salariés et qu'il doit être à même de formuler un avis motivé à ce sujet.

En outre, elles mettront tout en oeuvre pour favoriser la formation, le recyclage et le perfectionnement continu professionnel des salariés en fonction, ou de ceux faisant l'objet d'un reclassement ou déclassement dans leur emploi.

Tout en tenant compte des difficultés que peut rencontrer chaque branche dans cette matière, elles estiment enfin que les effets des mesures de concentration et de changements de structures importants ayant des répercussions sur l'emploi des coopératives, doivent être corrigés par des dispositions touchant notamment à la durée du travail et à la formation professionnelle ainsi qu'à la garantie du droit syndical et à la représentation du personnel.

1) La numérotation de cette annexe, créée par l'article 27 de la convention, a été modifiée par l'article 14 de l'avenant n° 68 du 30 novembre 1968 modifié par l'article 15 de l'avenant n° 73 du 13 décembre 1989. (2) Cette convention a été étendue par arrêté du 7 mars 1973. Ses dispositions, modifiées par l'avenant du 10 mai 1976, ont fait l'objet d'une nouvelle extension par arrêté du 23 septembre 1976, publié au Journal officiel du 23 octobre 1976. Les dispositions de l'accord du 11 décembre 1986 ont été étendues par arrêté du 6 février 1987 publié au Journal officiel du 13 février 1987. Le chapitre 1er de l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi modifie les articles 13 et 15 de la convention du 30 juillet 1969, remplace ses articles 8, 9, 10, 11, 12, 16 et 22 et introduit un nouvel article 27 bis dans cette convention. Les dispositions de ce chapitre s'appliqueront aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987 sous réserve que soient préalablement intervenues les mesures demandées dans le mémorandum du 20 octobre 1986 signé entre le C.N.P.F. et les confédérations syndicales de salariés (art. 6 de l'accord national du 11 décembre 1986). L'accord national du 11 décembre 1986 a été modifié par l'avenant n° 1 du 21 juin 1988 qui a été étendu par arrêté du 31 août 1988 (J.O. du 9 septembre 1988).

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 30 JUILLET 1969 relative à la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976 et par l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi

TITRE 1er : GÉNÉRALISATION DES COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Commission nationale.

Article 1

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi, et ce dans un délai maximum de six mois, à compter de la signature de la présente convention.

Commissions régionales.

Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Il est convenu d'instituer dans toutes les régions dotées d'une fédération régionale de la coopération agricole, une commission paritaire régionale interbranches de l'emploi. Cette mise en place sera réalisée dans les trois mois, à compter de la constitution de la fédération régionale de la coopération intervenant postérieurement à la signature de la présente convention.

La commission paritaire nationale de l'emploi incitera à la création de commissions paritaires régionales interbranches de l'emploi en liaison avec les fédérations régionales de la coopération agricole et les structures correspondantes des organisations syndicales.

Composition des commissions.

Article 3

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Les commissions paritaires régionales interbranches de l'emploi seront composées de telle sorte que les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et les branches de la coopération agricole et des S.I.C.A. soient valablement représentées par des personnes dûment mandatées pour statuer sur les questions inscrites à l'ordre du jour et de la compétence desdites commissions.

Attributions de la commission nationale.

Article 4

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

La commission paritaire nationale a pour attributions :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la coopération agricole, globalement mais aussi par branche ;
- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution prévisible ;
- de participer à l'étude de moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification, de soumettre aux parties concernées, patronales et syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes travailleurs de la coopération qui seraient amenés à perdre leur emploi.

La commission paritaire nationale interbranches de l'emploi devra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels notamment que l'Agence nationale pour l'emploi, l'association pour la formation professionnelle des adultes et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ainsi qu'avec l'association Coopagri et les fonds d'assurance formation de la coopération agricole, en vue d'échanger les renseignements, en particulier d'ordre statistique, dont ils pourraient disposer ou avoir besoin. Elle recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.

Un rapport doit être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dans un délai d'un an à compter de la date du présent accord et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'accord et sur le rôle joué par les commissions paritaires interbranches de l'emploi.

Attributions des commissions régionales.

Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Les commissions régionales ont pour attributions :

- d'examiner en cas de compression d'effectifs entraînant des licenciements toutes les dispositions susceptibles de concourir au reclassement des salariés licenciés, de participer à l'étude des possibilités de reclassement dans les autres coopératives du secteur agricole dépendant de cette région ou de toute autre région limitrophe ;
- d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de formation et de réadaptation qui peuvent contribuer à un reclassement équivalent, de faire toutes démarches utiles auprès des pouvoirs publics ou des organismes dont l'action est susceptible de pallier les conséquences pour les travailleurs des licenciements collectifs qui n'auraient pu être évités et de concourir à cette mise en oeuvre ; mention expresse des conditions dans lesquelles sont opérés les reclassements devra être faite dans les procès-verbaux des commissions régionales qui seront transmis à la commission nationale ;
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la coopération agricole, globalement mais aussi par branche, dans leur ressort territorial ;

- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution prévisible ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ; de soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elles formuleront à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- elles établiront éventuellement à leur niveau territorial toutes liaisons souhaitables avec les commissions paritaires de l'emploi et avec les correspondants régionaux des organismes nationaux visés à l'article précédent (centre de formation de l'A.F.P.A., fonds d'assurance formation, comités régionaux de formation professionnelle, Assedic, bureaux régionaux de l'Agence nationale pour l'emploi, etc.) ;
- les coopératives et S.I.C.A. devront, à l'occasion des communications trimestrielles faites aux comités d'entreprise ou, en leur absence, aux délégués du personnel, transmettre à la commission paritaire régionale un état de la situation de l'emploi ;
- un rapport devra être établi au moins une fois par an sur la situation de l'emploi et son évolution dans la région. Un exemplaire de ce rapport devra être envoyé au secrétariat de la commission paritaire nationale qui en assurera la diffusion auprès des fédérations nationales de branche.

La commission paritaire régionale sera informée des licenciements collectifs envisagés sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel en auront eux-même été régulièrement informés.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de la convention collective du 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique. Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de salariés auxquels ils sont destinés.

Il appartiendra aux commissions paritaires régionales de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée, la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de 4 semaines ou 160 heures prévu à l'article 29 de la convention précitée et d'examiner, dans ce cadre, les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Article 5 BIS En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Les parties concernées par un licenciement collectif devront obligatoirement assister à la réunion de la commission paritaire de l'emploi qui sera chargée d'examiner le problème posé.

Procès-verbaux.

Article 6 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale sera assuré par la C.F.C.A.

Le secrétariat des commissions régionales sera assuré par les fédérations régionales de la C.F.C.A.

Les secrétariats de la commission nationale et des commissions régionales de l'emploi devront rédiger et transmettre dans un délai maximum de deux mois les procès-verbaux de chacune de leurs réunions.

Les procès-verbaux des réunions des commissions paritaires régionales seront transmis dans le même temps au secrétariat de la commission paritaire nationale qui en assurera la diffusion auprès des fédérations nationales de la branche et des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Périodicité.

Article 7 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

TITRE II : INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE.

Article 8 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

I. - Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 10 (I) du présent accord et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Article 9 **En vigueur étendu**

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Conformément à la Directive 75/129 du conseil des Communautés européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 8-II.

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 10 **En vigueur étendu**

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I. - Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 8-II. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés, et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- en liaison avec les organismes concernés :
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'A.F.P.A., l'A.N.P.E., l'Apecita, les Assedic ;

- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- contrats de conversion prévus au chapitre II de l'accord national du 11 décembre 1986.

Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement (1).

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 11-II, les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 11-II, ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

II. - Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la direction devra, dans les cas non visés au premier alinéa du paragraphe I du présent article, dégager dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'accord national du 11 décembre 1986, les moyens permettant la mise en oeuvre des contrats de conversion précités et procéder à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi dans les conditions prévues par le mémorandum du 20 octobre 1986 signé entre le C.N.P.F. et les confédérations syndicales de salariés.

(1) Cet alinéa a été ajouté par avenant n° 1 du 21 juin 1988 à l'accord national du 11 décembre 1986.

Article 11 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

I. -(1) Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;
- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques, conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de trente personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants devra être effectué selon les dispositions de l'article 10 (I) ci-dessus.

II. - Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 9 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 8 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la directive 75/129 du Conseil des communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 9 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés (2).

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 10 (I) du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

(1) Les dispositions du paragraphe I de l'article 11 telles qu'elles résultent de l'article 1er de l'accord du 11 décembre 1986 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail. (2) Les dispositions de l'avant-dernier alinéa du paragraphe II de l'article 11 telles qu'elles résultent de l'article 1er de l'accord du 11 décembre 1986 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 321-6 (1er alinéa) du code du travail.

Article 12 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix

salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux commissions paritaires régionales de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;

- soit par la commission paritaire régionale de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 11.

Les organisations syndicales précitées et la commission paritaire régionale de l'emploi compétente devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 13 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les commissions paritaires de l'emploi compétentes devront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement, soit à l'initiative de l'une ou l'autre de ces parties ;
- soit lorsque le licenciement portera sur plus de dix salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de trente jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu de licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, en faisant appel au concours des coopératives de la région, des représentants de toutes administrations ou de tous organismes tels que ceux énumérés aux articles 4 et 5 susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Article 14 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 15 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

Article 16 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 p. 100 et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 15 et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passées avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des six mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 15 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants .. 80 p. 100 ;

- pour les troisième et quatrième mois .. 60 p. 100 ;

- pour les cinquième et sixième mois .. 40 p. 100.

Le salaire à prendre en considération est égal au douzième de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois, les heures supplémentaires et les primes exceptionnelles n'entrant pas dans le calcul.

Article 17

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 18

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

En cas de changement du lieu de travail consécutif à une opération visée par la présente convention, la coopérative prendra à sa charge pendant une durée de trois mois le supplément des frais de transport occasionné par ce déplacement. Les conditions d'application du présent article, par des moyens individuels ou collectifs, seront précisées dans un accord d'entreprise.

Article 19

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement au sein de l'entreprise bénéficiera d'une priorité de reclassement dans la même entreprise au cas où un poste qu'il est capable d'occuper deviendrait vacant.

Article 20

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables, et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel, ou s'il y a échelonnement dans le temps, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel auxquels la liste nominative des salariés licenciés est communiquée.

A titre d'exemple, la méthode suivante pourrait être appliquée pour l'établissement de l'ordre des licenciements :

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

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

3° A titre d'ancienneté : 1 point par période complète de deux années de présence étant entendu que les absences pour cause de maladie, accident de travail, service militaire et mobilisation comptent comme temps de présence.

4° Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie de salariés en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

Article 21

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

En cas de mesures de licenciement résultant d'une opération de fusion, concentration ou restructuration, le salarié, qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, et conserver le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec la direction.

Article 22

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficieront, dans un emploi de même catégorie et de même qualification, d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an, à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois, à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur catégorie et leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 23

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 24
En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

La prise en charge par les Assedic des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les Assedics compétentes.

TITRE III : LOGEMENT.

Article 25
En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, bénéficiant d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, bénéficie d'un délai de trois mois pour libérer le logement. Ce délai sera prolongé jusqu'à la fin de l'année scolaire au cas où l'intéressé a des enfants soumis à l'obligation de scolarité.

Dans la mesure du possible, la coopérative facilite la mise à bail ou l'accession à la propriété des logements en cause si le personnel manifeste le désir de bénéficier d'une de ces deux solutions.

Les entreprises facilitent en outre, par tous les moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient leur être versées par le Fonds national de l'emploi ou les caisses d'allocations familiales.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Conciliation.

Article 26
En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1 sera compétente pour régler par voie de conciliation les conflits collectifs nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

En cas de conflit dans une coopérative non couverte par une convention collective, la commission paritaire nationale sera saisie par la partie la plus diligente.

Dans les branches où existe une convention collective nationale, cette conciliation sera soumise aux dispositions prévues par ladite convention.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1 déléguera ses pouvoirs en tant que de besoin aux commissions régionales visées à l'article 2 ou aux commissions paritaires nationales de branche.

Durée, dénonciation, révision.

Article 27
En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

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

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

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

La demande de révision doit être adressée au ministère de l'agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de trente jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur pendant trois ans.

Article 27 BIS
En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des branches, les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que des accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;
- qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent accord national, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de deux mois ;
- que, au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8 du code du travail ;
- que cette procédure est applicable tant, lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;
- que, dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

Dépôt, extension.

Article 28

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 73 du 13 décembre 1989 art. 20 en vigueur le 14 février 1990 étendu par arrêté du 19 mars 1990 JORF 30 mars 1990.

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au greffe du tribunal d'instance du 1er arrondissement.

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

Le texte déposé de la présente convention a été transmis du greffe du tribunal d'instance au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, où les textes conventionnels sont désormais déposés.

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes Avenant n° 5 du 26 janvier 1971

TITRE Ier : BÉNÉFICIAIRES.

Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils acquièrent l'ancienneté nécessaire, dont le minimum est d'un an, telle qu'elle est fixée à l'article 5 du présent accord.

TITRE II : ANCIENNETÉ.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

Pour la détermination de l'ancienneté au sens de l'article premier, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

TITRE III : GARANTIES RÉSULTANT DE LA MENSUALISATION.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

Rappel des dispositions déjà inscrites dans la convention collective bétail et viandes.

1. Garantie de travail : l'article 16 de la convention collective bétail et viandes prévoit que la durée minimale du travail est de 40 heures par semaine ou 173 heures 1/3 par mois, avec compensation sur quatre semaines de travail consécutif.

2. Prime d'ancienneté : (adjonction à l'article 18 bis résultant de l'avenant n° 1 du 20 janvier 1970) " la prime d'ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel. "

Jours fériés.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

L'article 37 (36) de la convention collective bétail et viandes, alinéa 2, est modifié comme suit : (1)

(1) Voir article 36 actuel de la convention collective bétail et viande.

Absences pour maladie.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

1. (Avenant n° 45 du 28 octobre 1980) " Nombre de jours indemnisés dans l'année: les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, dans l'année, de trente jours indemnisés.

Les salariés ayant deux ans d'ancienneté bénéficieront dans les mêmes conditions que ci-dessus d'une durée d'indemnisation de quatre-vingt-dix jours. "

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées ne couvrent pas les huit premiers jours d'arrêt consécutifs de travail. Toutefois, ceux-ci seront indemnisés en plus des durées ci-dessus fixées et au taux tel qu'il résulte des conditions et dispositions figurant ci-dessous, lorsque la durée de l'arrêt de travail stipulée par certificat médical dépassera vingt et un jours.

2. Taux d'indemnisation : Au 1er janvier 1971, le salarié absent pour maladie sera indemnisé de 60 p. 100 de son salaire réel mensuel.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de mutualité sociale agricole ou des caisses complémentaires, mais en excluant dans ce dernier cas les prestations résultant d'une affiliation personnelle du salarié dont il supporterait seul les charges.

Au 1er janvier 1972, le salarié absent pour maladie sera indemnisé de 70 p. 100 de son salaire réel mensuel.

Toutefois, l'augmentation du pourcentage d'indemnisation ne sera applicable que si le pourcentage d'absentéisme de l'année civile 1971 par rapport à celui de l'année civile 1970 n'a pas augmenté de plus de 10 p. 100.

Ce pourcentage d'absentéisme doit comprendre les absences pour maladie et accidents du travail, sauf pour les périodes excédant six mois. Sont également exclues les quatorze semaines de congés de maternité.

Ce pourcentage est arrêté définitivement lorsqu'il a recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que celui des délégués syndicaux des organisations signataires, lequel avis doit intervenir avant le 10 février de l'année au titre de laquelle l'augmentation de l'indemnisation doit intervenir.

Le pourcentage d'indemnisation au 1er janvier 1973 sera de 80 p. 100 du salaire réel mensuel si le pourcentage d'absentéisme constaté pour 1972 répond aux conditions ci-dessus exposées lorsqu'il est comparé au pourcentage d'absentéisme de 1970.

Le pourcentage d'indemnisation au 1er janvier 1974 sera de 90 p. 100 du salaire réel mensuel, si le pourcentage d'absentéisme constaté pour 1973 répond aux conditions ci-dessus exposées lorsqu'il est comparé au pourcentage d'absentéisme de 1970.

Absences pour accident du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

(Avenant n° 45 du 28 octobre 1980) " L'indemnisation des accidents du travail n'obéit au régime particulier ci-dessous indiqué que lorsque la durée du congé excède quinze jours.

En dessous de ce délai, il conviendra d'appliquer le régime des absences pour maladie, tel qu'il résulte de l'article 5.

Toutefois lorsque l'accident se sera produit sur les lieux de travail, l'indemnisation devra intervenir dès le premier jour de l'arrêt de travail, même si celui-ci est inférieur à quinze jours.

En cas d'accident du travail, la durée d'indemnisation sera de quatre-vingt-dix jours sans comporter de condition de durée, ni d'ancienneté. "

Préavis.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

L'article 26 (25) de la convention collective est ainsi modifié : (1)

(1) Voir article 25 actuel de la convention collective bétail et viande.

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

L'article 30 (29) de la convention collective est ainsi modifié : (1)

(1) Voir article 29 actuel de la convention collective bétail et viande.

Champ d'application.

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28 octobre 1980 en vigueur le 4 décembre 1980 étendu par arrêté du 12 février 1981 JORF 3 mars 1981.

Le présent accord est applicable aux salariés relevant de la convention collective des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Il ne s'applique pas dans les entreprises couvertes par un accord ayant prévu, avant le 1er janvier 1971, une mensualisation dont les avantages seraient au 1er janvier 1974 au moins équivalents dans l'ensemble à ceux résultant du présent accord.

Réduction du temps de travail Avenant n° 44 du 28 octobre 1980

Réduction du temps de travail.

Article 1

En vigueur étendu

A partir du 1er décembre 1980, toutes les entreprises devront avoir un horaire de travail effectif ne dépassant pas 41 heures 30 par semaine, sauf accord d'entreprise plus favorable.

A partir du 1er février 1981, cet horaire ne devra pas dépasser 41 heures.

A partir du 1er juillet 1981, cet horaire ne devra pas dépasser 40 heures.

Article 2

En vigueur étendu

Les réductions d'horaires se feront sans diminution du salaire.

Les sommes correspondant à la diminution d'horaire bénéficieront des augmentations générales appliquées à l'ensemble des rémunérations, qu'elles soient intégrées dans le taux horaire de base ou décomptées à part sur le bulletin de salaire.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Changement de numérotation de la convention Avenant n° 50 du 16 juin 1982

Article 1

En vigueur étendu

La numérotation des articles de la convention collective nationale des coopératives et S.I.C.A. bétail et viandes est décalée d'un numéro à la suite de la suppression de l'article 22 décidée par l'avenant n° 3 à ladite convention collective (étendu par arrêté ministériel du 7 janvier 1972, publié au Journal officiel du 8 février 1972).

Aussi, l'article 23 d'origine devient l'article 22 et ainsi de suite jusqu'au dernier article de la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention. Avenant n° 55 du 28 septembre 1983

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective

Article 1

En vigueur étendu

Pour l'année 1984, la fédération nationale de la coopération bétail et viande s'engage à indemniser sur la base du tarif S.N.C.F. de 2e classe, pour le déplacement, et du tarif de prise en charge A.C.O.S.S. pour le repas et cela à raison d'un repas par journée de réunion, les salariés d'entreprises que chacune des sept organisations syndicales (C.F.D.T. - F.G.A., C.G.A. - F.G.S.O.A., F.O. - F.G.T.A., C.G.T. - F.N.A.F., C.F.T.C., F.N.C.R. - C.N.S.F., C.G.C. - S.N.C.C.A.) fera venir aux négociations paritaires de la convention collective. Cette indemnisation concerne, pour chacune des organisations syndicales précitées, deux salariés

d'entreprises pour quatre réunions plénières dans l'année et un salarié d'entreprise pour chaque réunion technique restreinte.

Pour l'année 1984, les salaires de deux et un salariés d'entreprises, selon qu'il s'agit de réunions plénières ou restreintes dans le sens et les limites de l'alinéa précédent, appelés à participer aux négociations paritaires de la convention collective par chacune des sept organisations syndicales mentionnées ci-dessus, seront maintenus par les entreprises concernées, deux salariés ainsi pris en charge ne pouvant être choisis dans le même établissement.

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective (conciliation-arbitrage)

Article 2 En vigueur étendu

Les représentants des salariés d'entreprises seront pris en charge, pour l'indemnisation de leurs frais de déplacement et de repas et le maintien de leur salaire, comme par le passé, par leur propre entreprise.

Extension.

Article 3 En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application à cette seule condition.

Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au financement de cette formation Avenant n° 56 du 28 septembre 1983

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

Article 1 En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le nombre de journées de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est fixé à cinq au maximum. Le coût de cette formation ainsi que le maintien du salaire est pris en charge par l'employeur dans la limite d'un salarié par an et par établissement, pour les établissements de 50 à 99 salariés, et de deux salariés par an et par établissement, pour les établissements de 100 à 299 salariés. Toutefois, cette prise en charge est liée à l'accord entre l'employeur et les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur le choix de l'organisme de formation.

Extension.

Article 2 En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application à cette seule condition.

Développement de la formation professionnelle Avenant n° 61 du 13 mars 1985

Préambule.

En vigueur étendu

Considérant que le développement de la formation professionnelle continue est une des conditions du progrès économique, social et de l'emploi,

Considérant que la formation professionnelle doit être ouverte, sans restriction autre que les nécessités de service, à tous les salariés,

Considérant que la formation professionnelle doit permettre une bonne adaptation du personnel à son poste de travail et lui permettre d'acquérir une meilleure qualification tout au long de sa carrière,

Considérant le rôle que les partenaires sociaux doivent jouer dans le développement de la formation,

Les parties signataires conviennent, dans le cadre de la négociation prévue par l'article L. 932-2 du code du travail, ce qui suit :

Nature des actions de formation et de priorité.

Article 1

En vigueur étendu

Les types d'action de formation pouvant être mis en oeuvre dans les coopératives bétail et viande, les coopératives d'abattage et S.I.C.A. sont les suivants :

- Actions de préformation ;
- Actions de préparation à la vie professionnelle de l'entreprise ;
- Actions préparant à l'introduction des nouvelles technologies ;
- Actions de formation spécifique à l'hygiène et à la qualité des produits ;
- Actions d'adaptation ;
- Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- Actions pour le développement à la pluri-aptitude.

Dans la branche bétail et viande, la priorité actuelle est donnée aux actions visant à l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances. Toutefois, dans les cas exceptionnels relatifs aux besoins de l'entreprise et des salariés, d'autres priorités seront admises, notamment celles qui permettent aux salariés de conserver leur emploi (action de prévention et de conversion).

Les projets individuels de formation n'entrent pas dans le cadre du présent accord de branche, dans la mesure où il existe pour cela une structure ad hoc : le congé individuel de formation dont le financement est assuré par les 0,1 p. 100 de la masse salariale brute versée par les entreprises aux structures paritaires ; les F.A.F.C.A., F.A.F.C.A.S.O., F.A.F.C.A.S.E. (1) ont été désignés pour recevoir ces fonds.

(1) Ces trois fonds d'assurance formation ont été remplacés par l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles (OPCA2).

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre d'actions de formation ayant pour objectif le perfectionnement des connaissances et entraînant une qualification supérieure, tout salarié pourra préalablement demander à l'employeur si cette formation est susceptible d'avoir une influence sur l'évolution de sa carrière.

Afin de mieux faire valoir les formations dont les salariés auront bénéficié au cours de leur carrière, l'entreprise délivrera des attestations de participation pour les formations organisées par elle et fera en sorte que les organismes de formation extérieurs remettent directement aux stagiaires, en fin de stage, une attestation de participation.

Ces attestations préciseront l'intitulé, le contenu, la durée et les objectifs du stage, certifieront qu'il a été suivi avec assiduité et que le salarié a satisfait aux épreuves éventuellement prévues.

Les salariés ne pourront pas se prévaloir de ces attestations pour exiger de leur employeur une majoration de salaire ou de coefficient, ni une modification de leur emploi.

Toutefois, du fait de la qualification supérieure ainsi acquise et reconnue, et s'il existe un poste correspondant dans l'entreprise, la candidature dudit salarié sera examinée en priorité.

Lorsque l'entreprise a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible à un échelon de classification supérieur, elle peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste ou de sa nouvelle responsabilité. Dans ce cas de formation promotionnelle, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le poste correspondant n'ait pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu.

Les entreprises s'efforceront de porter à la connaissance de leurs salariés les postes disponibles, par voie d'affiche.

Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Article 3

En vigueur étendu

Il sera remis aux membres des comités d'entreprise tous les moyens d'information sur la formation nécessaires à la préparation des réunions, ceci conformément à l'article L. 432-3 du Code du travail et les décrets d'application issus des articles L. 932-1 et L. 932-6 stipulant la nature des informations, et les modalités selon lesquelles ces informations doivent être fournies.

Par ailleurs seront fournies :

- des informations sur les actions effectuées :
- programmes
- objectifs

- contenu
- coût
- nombre de participants
- temps consacré
- résultats obtenus par les salariés bénéficiaires d'une formation.
- des informations sur les actions envisagées :
- types de stages en projet.
- Il sera fourni aux délégués syndicaux le résultat des négociations de branche et ses éventuelles modifications.
- Les membres de la commission formation qui, par ailleurs, ne peuvent prétendre à des heures de délégation, disposent ensemble, pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation, d'un crédit d'heures global d'une durée maximale de huit heures par an, dans les établissements occupant au moins 200 salariés, et d'une durée maximale de dix heures dans les établissements de plus de 500 salariés.

Conditions d'accueil des jeunes.

Article 4 En vigueur étendu

a) Modalités

Il est proposé de tenir informés les membres du comité d'entreprise sur les conditions d'accueil prévues pour les jeunes.

Les entreprises relevant de la convention collective de la coopération bétail et viande s'efforceront de mettre en oeuvre les moyens reconnus par la loi du 24 février 1984 et les circulaires ministérielles, pour favoriser l'accueil et l'insertion professionnelle des jeunes.

Les membres du comité d'entreprise seront amenés à émettre un avis sur les projets d'accueil des jeunes. Un bilan de l'insertion professionnelle des jeunes sera fait lors d'une réunion du comité d'entreprise.

Les points suivants pourront y être évoqués :

- les conditions d'accueil des stagiaires ;
- les stages d'initiation à la vie professionnelle ;
- les contrats d'emploi des jeunes qui ont été réalisés :
- contrat de qualification six mois - deux ans
- contrat d'adaptation d'au moins un an.

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre de l'une ou l'autre des formules énoncées ci-dessus sont, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un tuteur, salarié de l'entreprise et désigné par celle-ci. Le tuteur a pour mission de suivre le jeune dans l'entreprise pendant toute la durée de sa formation, d'en assurer le bon déroulement.

Par ailleurs, les tuteurs pourront recevoir une formation appropriée afin de pouvoir accomplir leur mission.

b) Financement

Les parties signataires recommandent le versement de tout ou partie du 0,1 p. 100 de cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,2 p. 100 dû par les entreprises assujetties à la participation à la formation professionnelle continue, au F.A.F.C.A. (1) ou à ses délégations régionales.

Les parties conviennent en outre de promouvoir la création d'une commission nationale spécialisée " bétail et viande " au sein du F.A.F.C.A. (1) qui agira notamment en tant qu'instance de concertation pour l'orientation de la formation à l'insertion professionnelle des jeunes et des moyens à mettre en oeuvre. Cette commission s'efforcera de travailler en liaison avec les structures ayant même vocation.

(1) Ce fonds d'assurance formation a été remplacé par l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles (OPCA2).

La durée, les conditions d'application de l'accord, : périodicité des négociations ultérieures.

Article 5 En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction. Un bilan sera réalisé par la F.N.C.B.V. à la fin d'une période de trois ans.

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

Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 venaient à être modifiées ou abrogées, l'article 4 du présent accord cesserait de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

La révision du présent accord peut être demandée par chacune des organisations signataires. La dénonciation doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Demande d'extension.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application à cette seule condition.

Développement de la formation professionnelle continue (Accord) Avenant n° 67 du 6 octobre 1988

Préambule.

En vigueur étendu

- Considérant l'accord-cadre sur le développement de la formation professionnelle continue dans la coopération agricole en date du 16 novembre 1987 ;
- Considérant l'accord-cadre national de développement de la formation en agriculture conclu entre le ministre des affaires sociales et de l'emploi chargé de la formation professionnelle, le ministre de l'agriculture et les présidents de la F.N.S.E.A. et de la C.F.C.A. en date du 15 mars 1988 ;
- Considérant la nécessité de maîtriser dans la concurrence internationale les progrès des technologies et l'évolution des règles commerciales,

Le présent accord a pour objet de définir les modalités financières et les actions prioritaires susceptibles d'accroître, par la formation professionnelle tant la formation personnelle des salariés que le développement de l'emploi par l'adaptation des entreprises aux mutations technologiques.

Les objectifs prioritaires.

Article 1 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 85 du 28 avril 1994 en vigueur le 25 mars 1995 étendu par arrêté du 16 juin 1995 JORF 27 juin 1995.

(Avenant n° 85 du 28 avril 1994) " Dans le cadre des engagements de développement de la formation, les signataires s'engagent à promouvoir prioritairement les formations ayant pour objectifs :

- la mise en place de la qualité :
- des produits,
- des relations sociales,
- de l'hygiène et de la sécurité,
- de l'adaptation des commerciaux aux nouvelles conditions du marché ;
- le développement des qualifications du personnel.

A ce titre, les publics de niveau VI et V sont considérés comme prioritaires. "

Objectif financier.

Article 2 En vigueur étendu

Dans le cadre de cet accord, considérant que le soutien financier de l'Etat est basé sur l'effort supplémentaire fourni par les entreprises, chaque coopérative et S.I.C.A. désireuse de participer au processus de développement de la formation professionnelle défini ci-dessus s'engagera à travers une convention de développement de formation professionnelle avec l'Etat.

Les parties signataires conviennent de fixer des taux minima supplémentaires dégressifs, prenant comme base la moyenne des trois dernières années de leur taux de participation à la formation professionnelle continue de leurs salariés.

Le taux supplémentaire serait de 0,5 % pour une moyenne de 1,3, 1,4 et 1,5 % (de la masse salariale brute).

Il serait de 0,4 % pour une moyenne de 1,6 %.

Il serait de 0,3 % pour une moyenne supérieure ou égale à 1,7 %.

L'entreprise avec les concours éventuels qu'elle jugera les mieux adaptés (F.A.F.C.A., F.A.F.C.A.S.E., F.A.F.C.A.S.O. (1) ...), présentera le dossier à la direction régionale de la formation professionnelle compétente et apportera les justificatifs nécessaires.

La gestion de la convention sera confiée par l'entreprise à l'organisme habilité.

(1) Ces trois fonds d'assurance formation ont été remplacés par l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles (OPCA2).

Article 3

En vigueur étendu

Les conventions d'application indiquées à l'article 2, ci-dessus, sont établies soit :

- entre l'Etat, la délégation régionale à la formation professionnelle et une coopérative,
- entre l'Etat, la délégation régionale à la formation professionnelle et un groupe de coopératives d'un département, de plusieurs départements ou d'une région.

Contrat d'étude prévisionnelle (= contrat de prospective).

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent en outre à promouvoir une étude ayant pour objectif de mieux cerner les besoins et les formations à mettre en place, ces formations étant adaptées aux nouvelles technologies et aux nouvelles méthodes de travail de la filière coopérative bétail et viande.

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre de la commission mixte F.N.C.B.V. sera mis en place un comité de suivi et d'orientation chargé de l'exécution du présent accord.

Ce comité composé de représentants des organisations signataires se réunira à la demande d'une des parties et au moins une fois l'an.

Il pourra formuler des recommandations ayant pour objet de définir les besoins de formation en tenant compte des évolutions constatées dans la branche.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an et renouvelable par tacite reconduction.

A chaque période triennale, il sera fait un examen approfondi des engagements réalisés.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Emploi (Accord - cadre) Avenant n° 80 du 5 avril 1991

Préambule.

En vigueur étendu

Les entreprises du secteur coopératif bétail et viande, comme toutes les entreprises agro-alimentaires d'autres secteurs, doivent, depuis les années 1980, s'adapter à un contexte économique, social en pleine mutation.

D'une manière générale, la filière viande se trouve confrontée à trois évolutions fondamentales :

1. L'uniformisation des habitudes de consommation au moins dans les pays développés avec l'émergence d'un mode alimentaire unifié concernant une population de plus en plus urbanisée :

- Une tendance à la mondialisation des goûts se manifeste : yaourts, pizzas, viennoiseries, pain, " fast food ", cuisine exotique sont présents dans presque tous les pays sous l'influence des migrations et des entreprises dynamiques à la recherche de leur expansion.

2. On assiste également à une modification de la consommation alimentaire et en particulier des viandes : la consommation quantitative a beaucoup évolué en 35 ans : consommation globale moindre du fait d'une diminution de l'activité physique déployée et d'un environnement conditionné, incidence des mutations socio-économiques (augmentation du nombre de femmes occupant un emploi à l'extérieur avec pour conséquences déstructuration et diversification des repas, diminution du temps consacré à leur préparation, développement des repas pris hors du foyer en restaurants, cantines, etc...).

La modification de la consommation alimentaire a été également facilitée par le progrès technologique (méthodes de conservation, plats cuisinés) et de nouveaux

matériels (four à micro-ondes).

Modification de la consommation alimentaire du fait des nouvelles attentes des consommateurs (préoccupations diététiques s'inscrivant dans le souci plus général de " la santé par l'alimentation ", recherche de produits " biologiques " apportant une garantie sur les conditions d'élevage " naturelles ").

3. Le développement de la grande distribution alimentaire dû à l'évolution des modes de vie (recherche par les consommateurs, d'une facilité de manipulation depuis l'achat jusqu'à la consommation d'où développement croissant des produits découpés présentés en portions consommateurs).

Ces évolutions génèrent des besoins d'investissements matériels et immatériels importants pour :

- rechercher et développer des produits nouveaux correspondant aux attentes des consommateurs,
- améliorer la productivité industrielle en investissant à la fois dans les nouvelles technologies et dans la formation des hommes,
- entretenir une politique de produits de grande consommation répondant aux exigences de régularité, de qualité et de prix.

Dans ce contexte de mutations profondes, les entreprises du secteur doivent s'adapter, sont amenées à se restructurer, à mobiliser tous les acteurs intervenant dans leur fonctionnement et en particulier le personnel salarié.

Les restructurations, la modernisation des entreprises suscitent transformations ou suppressions d'emplois salariés. La prévention et la lutte contre le chômage passent par un effort de formation toujours plus important de la part des entreprises tant sur le plan quantitatif que qualitatif dans l'adaptation perpétuelle à l'environnement dont elles doivent faire preuve et dans les réponses apportées aux nouvelles aspirations des salariés (meilleure information sur le contenu et l'incidence de leurs tâches, plus grande autonomie, meilleure appréhension du fonctionnement de l'entreprise et de son environnement de marché).

Ces évolutions impliquent également de nouvelles formes de gestion du personnel : management participatif, gestion prévisionnelle du personnel, modernisation négociée.

La nouvelle dimension donnée à la formation liée à l'évolution des métiers est la clef de voûte d'une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi.

Les partenaires sociaux de la coopération bétail et viande,

- constatant l'insuffisance du niveau de formation de base d'un trop grand nombre de salariés,
 - constatant la nécessité d'assurer à tout salarié, la possibilité d'acquérir, conserver, ou améliorer une compétence susceptible d'évolution dans le temps.
 - constatant que l'acquisition par les salariés d'une réelle capacité à s'adapter aux situations nouvelles est la seule garantie d'un emploi qualifié et durable dans un environnement en mutation,
- ont, dans le cadre conventionnel, initié la démarche d'une politique de formation pragmatique et ambitieuse.

L'avenant n° 61 du 13 mars 1985 " Développement de la formation professionnelle (formation " jeunes ") ", l'avenant n° 67 du 6 octobre 1988 ou " Accord de développement de la formation professionnelle ", la conclusion d'un contrat d'études prévisionnelles le 25 juillet 1989 enfin, l'engagement des signataires de l'accord social tripartite des industries des viandes (4 juillet 1990) d'en examiner l'opportunité sont autant d'éléments amenant les signataires à convenir de ce qui suit :

Article 1 En vigueur étendu

Les actions de formation de longue durée visant à favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et entreprises dans le cadre des accords, sur l'emploi tels que définis à l'article L. 322-7 du code du travail s'adressent à tous les salariés de l'entreprise et particulièrement aux salariés les plus exposés aux conséquences de l'évolution économique et technologique notamment en raison de leur âge, d'un niveau de formation de base insuffisant eu égard aux exigences imposées par les nouvelles technologies.

Dans la branche bétail et viande, la priorité actuelle est donnée aux formations visant à :

D'abord, si nécessaire :

- une sensibilisation préalable des salariés (actions de préformation ou de formations préparatoires de remise à niveau).

Puis :

- l'appréhension de l'entreprise et de son environnement permettant une sensibilisation du personnel sur le positionnement de l'entreprise dans un marché concurrentiel et sur les impératifs de gestion (exemple : formations " initiation à l'économie "),
- la maîtrise des mécanisations et des automatismes dans tous les secteurs de l'entreprise. A titre d'exemple :
 - acquisition de qualifications alliant connaissance " produit " et connaissance " machine " pour les personnels travaillant sur des matériels permettant une automatisation des opérations unitaires,
 - initiation à l'informatique (démystification par l'acquisition d'un minimum de connaissance) et formations préalables à la mise en oeuvre de système d'information dans le secteur production (lignes intégrées, conditionnement, hâché) ou administratif (bureautique).
- la participation de tous les acteurs de la filière à l'objectif " qualité " du produit " viande " (connaissance du produit, acquisition des normes européennes concernant l'hygiène et la qualité, prise en compte de l'objectif qualité aux différentes phases de conception, production, transformation, distribution du produit ou du service apporté ..). A titre d'exemple : formation hygiène : prise en compte de l'hygiène produit ; formation " classification Europa "...
- l'amélioration de la communication dans tous ses aspects (communication interne, travail en équipes, méthodologie des cercles de qualité).

- l'appréhension des nouvelles techniques de commercialisation (ex. ventes par téléphone, connaissance du marché, apprentissage de langues étrangères utiles aux activités import-export de l'entreprise, aide des distributeurs dans la gestion de leurs rayons).

- la gestion de l'administration des ventes et de la logistique en fonction des nouvelles exigences de la distribution (délais, services).

Article 2

En vigueur étendu

Afin de favoriser le développement de formations visant l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et compte tenu des besoins de formation mis en évidence au terme du contrat d'études prévisionnelles du 25 juillet 1989 les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention nationale des coopératives et S.I.C.A. bétail et viandes pourront conclure les accords d'entreprise visés à l'article L. 322-7 du code du travail et prévoyant la réalisation d'actions de formation de longue durée.

Ces actions viseront notamment les salariés présentant des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution économique et technologique. Pourront également bénéficier de ces actions les salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne sous contrat à durée indéterminée. Elles peuvent bénéficier d'aides de l'Etat, majorées pour les salariés âgés de plus de quarante-cinq ans.

Pour la conclusion des accords, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur les informations énumérées à l'article L. 432-1-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Dans un souci d'efficacité des formations prévues, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire que les salariés concernés connaissent préalablement l'objectif de l'entreprise et les conséquences envisageables quant à leur propre emploi.

Si la formation vise à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences pour un poste d'égale qualification ou même d'adapter sa formation à son poste, la réussite de ce stage n'a pas pour effet, en soi, de générer systématiquement une promotion mais participe à l'acquisition d'un potentiel utile à son déroulement de carrière éventuel.

Si le stage a pour but d'accroître la qualification d'un salarié afin de lui faire occuper un poste supérieur, sa promotion sera liée d'une part, à la validation du stage et, d'autre part, à la capacité démontrée par l'intéressé à assumer toutes les tâches du poste occupé.

Enfin, si cet accroissement de qualification doit permettre au salarié d'occuper un poste dont la création ou la libération n'est pas immédiate, il est indispensable, pour éviter toute difficulté et toute déception, que le salarié sache, avant le départ en formation dans quelles conditions et dans quel délai il pourra occuper le poste visé. La situation des entreprises proposant la mise en oeuvre de système permettant la reconnaissance d'un parcours de formation par modules séparés et complémentaires sera encouragée.

Article 4

En vigueur étendu

Dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux ces actions et leurs modalités pratiques de mise en oeuvre feront l'objet d'une concertation avec le comité d'entreprise ou sa " commission formation " quand elle existe (ou à défaut, avec les délégués du personnel) qui émettra un avis motivé sur le projet.

En tenant compte des perspectives d'évolution de l'emploi seront notamment évoqués :

- le nombre et les catégories de salariés concernés et plus généralement les critères d'éligibilité des salariés aux actions de formation,
- la nature et la durée des formations envisagées pour favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi,
- les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise ou sa " commission formation " quand elle existe (ou à défaut les délégués du personnel) sera informé des conditions de réalisation et du suivi de ces actions,
- les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise ou sa " commission formation " quand elle existe (ou à défaut les délégués du personnel) sera informé du bilan de ces actions et de leur validation.

Article 5

En vigueur étendu

Dans les entreprises ne disposant pas d'institutions représentatives du personnel, le projet fera l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou d'une information individuelle à tous les salariés de l'entreprise.

Le document affiché ou envoyé comprendra les dispositions évoquées plus haut à l'exception de celles relatives au suivi par les institutions représentatives du personnel.

Il précisera dans quelles conditions les salariés de l'entreprise seront informés du bilan des actions projetées.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires insistent sur la nécessaire prise en compte, au niveau de la mise en oeuvre régionale des dispositions du présent avenant, des priorités et actions retenues et définies par les partenaires sociaux tels qu'ils résultent des dispositions du présent accord-cadre de branche.

Le présent accord prendra effet un jour franc après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de cette date.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine Avenant n° 88 du 21 juin 1995

Préambule.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour finalité de permettre, au sein des entreprises qui, pour des raisons économiques le nécessitent, la mise en place d'horaires réduits spéciaux de fin de semaine.

A cet effet et compte tenu des contraintes de fraîcheur imposées par le marché dans la commercialisation des préparations de viande ou morceaux de moins de 100 g, définies par l'arrêté du 28 septembre 1989 modifié par l'arrêté du 25 février 1993 et du fait que ces matières sont susceptibles d'altération rapide, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application.

Article 1
En vigueur étendu

Les entreprises concernées par les fabrications peuvent faire appel pour des horaires spéciaux réduits de fin de semaine, soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'effectif de l'entreprise et dont le remplacement donnerait lieu à embauches, soit à des salariés embauchés spécialement.

En ce qui concerne les salariés volontaires, ceux-ci bénéficieront d'une priorité de reclassement dans un horaire de travail de semaine sous réserve qu'ils en formulent la demande par écrit auprès du chef d'entreprise. Cette disposition est étendue aux salariés spécifiquement recrutés avec des horaires spéciaux de fin de semaine, ayant une ancienneté minimale de deux ans. Dans ces cas, l'entreprise devra réserver tout emploi disponible et correspondant à la compétence du salarié dans un délai maximum de six mois.

Rémunération.

Article 2
En vigueur étendu

Conformément à la législation, toutes les heures de travail effectuées dans le cadre de ces horaires réduits spéciaux de fin de semaine, feront l'objet d'une majoration exceptionnelle de 50 p. 100, celle-ci n'étant pas cumulable avec les majorations prévues pour le travail du dimanche en application de l'article 15, alinéa 2 de la convention collective F.N.C.B.V.. Cette majoration ne sera pas due pendant le temps de formation, si celui-ci est inclus dans un horaire normal en semaine et en cas de retour à un horaire de semaine.

Formation.

Article 3
En vigueur étendu

Les salariés intégrés dans ces horaires spéciaux réduits bénéficieront du plan de formation de l'entreprise dans des conditions identiques à celles du personnel occupant les mêmes postes en semaine.

Modalités de mise en oeuvre et suivi.

Article 4
En vigueur étendu

La mise en oeuvre de ces horaires réduits spéciaux de fin de semaine et leurs modalités concrètes doivent faire l'objet d'une négociation préalable avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent (1) .

Le recours à l'utilisation d'horaires réduits de fin de semaine étant de nature à créer des emplois, la négociation avec les organisations syndicales devra faire le point sur les prévisions d'embauches potentielles, le comité d'entreprise et les délégués syndicaux des entreprises concernées seront informés chaque trimestre des embauches effectuées. Celles-ci seront mentionnées spécifiquement dans le cadre du rapport de branche annuel présenté par la F.N.C.B.V..

(1) Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives subordonnant à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, l'utilisation de la dérogation au repos dominical prévue en cas d'institution d'une équipe de suppléance (arrêté du 9 janvier 1996, art. 2).

Dispositions diverses.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties conviennent d'engager des négociations sur la situation particulières des salariés des entreprises du secteur bétail et viande travaillant en équipes alternantes.

Ces discussions auront pour double objectif d'instaurer un aménagement des temps de travail permettant la création d'emplois supplémentaires.

Extension.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre) Avenant n° 92 du 17 décembre 1996

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord traduit la volonté affirmée par les partenaires sociaux de la coopération bétail et viande de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

la réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut s'inscrire, de manière significative parmi les mesures mises en place pour réduire le chômage.

Au niveau de la filière viande et sans préjuger des incertitudes que la crise bovine fait peser sur la plupart des entreprises, les parties ont décidé d'adopter une démarche volontariste et optimiste afin :

- soit de créer des emplois supplémentaires et plus particulièrement des emplois qui, après formation, permettront d'intégrer des jeunes, catégorie de population actuellement la plus touchée par le chômage.
- soit de maintenir l'emploi en évitant le recours à des licenciements pour motif économique ;

En parallèle, les partenaires sociaux confirment leur souci de ne pas grever les charges des entreprises de la branche, afin de préserver leur compétitivité dans un marché concurrencé tant au niveau national qu'au niveau européen, situation aggravée par un contexte de crise qui accroît leurs difficultés du fait des variations brutales et imprévisibles de consommation de viande.

Le présent accord a pour objectif de tracer le cadre des négociations qui pourront intervenir dans les entreprises bétail et viande sur ce thème de la réduction-aménagement du temps de travail.

A cet effet, les parties signataires déclarent :

d'une part,

se référer expressément aux dispositions de la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail qui prévoit deux dispositifs :

- un dispositif incitatif (art. 1er modifiant l'article 39 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993) prévoyant un allègement des cotisations sociales pendant 7 ans pour les entreprises s'engageant dans un processus conventionnel de réduction de l'horaire collectif de travail assorti d'embauches dans les conditions précisées par le décret du 14 août 1996.
- un dispositif défensif (art. 2 ajoutant un article 39-1 à la loi du 20 décembre 1993) prévoyant un allègement des cotisations sociales pendant une durée initiale de 3 ans et au maximum de 7 ans, pour les entreprises s'engageant dans un processus conventionnel de réduction de l'horaire collectif de travail pour éviter ainsi des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

d'autre part,

mettre en oeuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation (modulation type III) aux fins de :

- permettre aux salariés, à travers la réduction de leur durée du travail, de bénéficier de repos supplémentaires.
- permettre aux entreprises, à la fois de mieux répondre aux fluctuations de marché et éventuellement, à une utilisation plus longue des outils et matériels afin de libérer des postes indispensables à la création d'emplois.

Les principes fondamentaux du présent accord et ses enjeux s'articulent autour des points suivants :

pour les entreprises :

- contribution - par la réduction du temps de travail - à la lutte contre le chômage par la création ou le maintien des emplois existants sans engendrer de surcoûts excessifs pour celles-ci et sans entraîner une perte de revenu inacceptable pour leurs salariés.

- occasion d'améliorer l'organisation et les conditions de travail.

pour les salariés :

- engagement dans une logique de solidarité résultant de la création ou du maintien de l'emploi.

- augmentation significative du temps libre et amélioration de la qualité de vie.

- amélioration des conditions de travail.

Ceci étant exposé, les parties sont convenues de ce qui suit :

Champ d'application de l'accord.

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprise, d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail.

Mise en oeuvre.

Article 2 En vigueur étendu

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

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

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

- Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la Commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 8-4 du présent accord-cadre.

La présente dérogation aux dispositions des articles L 132-2, L 132-19 et L 132-20 du code du travail sera applicable jusqu'au 31 octobre 1998.

Réduction du temps de travail.

Article 3 En vigueur étendu

En application des dispositions de la loi du 11 juin 1996 en son article 1er, l'horaire initial, légal ou conventionnel, est réduit de 10 %.

Sauf application de l'article 39-1 nouveau de la loi précitée et aux fins d'ouverture du droit à allègement des cotisations sociales patronales, la réduction de l'horaire collectif de 10 % devra s'accompagner d'embauches correspondant à 10 % de l'effectif moyen annuel des entreprises concernées tel que défini par la loi du 11 juin 1996 et son décret d'application du 14 août 1996.

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations.

Article 4 En vigueur étendu

1°) Incidence sur le salaire de base :

Le salaire mensuel versé pour 169 heures, 39 heures/semaine à savoir le salaire de base est maintenu.

2°) Incidences sur les primes :

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier, au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

Cette mesure s'explique par le fait que l'entreprise, dans la mesure où elle effectuera des embauches compensatrices devra verser ces mêmes primes journalières au salarié embauché pour remplacer le titulaire en repos.

3°) Incidences sur les majorations conventionnelles :

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

Aménagement du temps de travail.

Article 5 En vigueur étendu

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

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L 212-2-1 du Code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans les limites légales de la durée du travail n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun.

En fin d'année, les heures de solde positives éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalant aux heures de solde majorées de 25 ou 50 %. Ce repos devra être pris dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les entreprises bétail et viande veilleront notamment à préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou partie de l'année),
- le programme indicatif de la modulation,
- le délai de prévenance des salariés,
- les conditions de recours au chômage partiel.

Modification des dispositions de la convention collective nationale.

Article 6 En vigueur non étendu

Afin d'inciter les entreprises de la branche bétail et viande à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande. Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise de réduction aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 11 juin 1996 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

6-1 : Congés d'ancienneté :

Les entreprises pourront ne pas appliquer les dispositions du 2e alinéa de l'article 35 relatif à " la durée des congés payés ", portant attribution de jours de congé pour ancienneté.

6-2 : Jours de fractionnement :

En application de l'alinéa 4 de l'article L 223-8, les jours de fractionnement prévus à l'article 38 ne s'appliqueront pas.

6-3 : Prime d'ancienneté :

dispositions abrogées

6-4 : Salaires :

Les parties conviennent que les salariés concernés par la réduction du temps de travail ainsi que les nouveaux embauchés participeront au financement de cette mesure en acceptant que l'augmentation générale des salaires conventionnels applicable au cours de l'année de mise en oeuvre soit minorée de 1 %. Ces dispositions pourront être reprises dans les négociations d'entreprise pour application sur les salaires réels.

6-5 : Nouveaux embauchés :

Les salariés embauchés dans le cadre de l'augmentation d'effectifs de 10 % correspondant à la réduction d'horaire de 10 % bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable aux nouveaux embauchés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en oeuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels tels que définis par la nouvelle grille jointe en annexe.

Dispositions particulières au personnel d'encadrement.

Article 7 En vigueur étendu

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

A cet effet, elles conviennent, pour les cadres d'autoriser les entreprises mettant en oeuvre les dispositions de l'accord-cadre à déroger aux dispositions de l'article 19 " congés annuels " de l'annexe 3 " dispositions concernant les ingénieurs et cadres " de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande. Les dispositions conventionnelles portant attribution de congés annuels supplémentaires spécifiques aux cadres ne s'appliqueront pas.

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

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourra disposer forfaitairement de 10 jours de repos à prendre dans l'année en accord avec sa hiérarchie.

En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Dispositions diverses.

Article 8 En vigueur étendu

8-1 : Durée et champ d'application :

Le champ d'application du présent accord-cadre est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 11 juin 1996) et réglementaires qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord.

8-2 : (Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 10 mars 1997.

8-3 : Commission paritaire de suivi :

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

8-4 : Commission paritaire de validation :

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

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 2 du présent accord.

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

La Commission fixe son règlement intérieur.

8-5 : Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement :

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une Commission de suivi. Cette Commission composée des signataires de l'accord d'entreprise sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le contrôle des embauches selon des modalités à déterminer.

8-6 : Crédit d'heures formation :

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de formation syndicale de 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

8-7 : Entrée en vigueur :

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

8-8 : Demande d'extension :

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 8
En vigueur non étendu

8-1 : Durée et champ d'application :

Le champ d'application du présent accord-cadre est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 11 juin 1996) et réglementaires qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord.

8-2 : Salariés à temps partiel

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés temps partiel dans les mêmes conditions que les autres salariés concernés par la réduction-aménagement conventionnels du temps de travail. Les accords d'entreprise détermineront les modalités d'application des dispositions de la loi du 11 juin 1996 ainsi que du décret du 14 août 1996 notamment en son article 1er § III. (1)

8-3 : Commission paritaire de suivi :

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

8-4 : Commission paritaire de validation :

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

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 2 du présent accord.

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

La Commission fixe son règlement intérieur.

8-5 : Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement :

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une Commission de suivi. Cette Commission composée des signataires de l'accord d'entreprise sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le contrôle des embauches selon des modalités à déterminer.

8-6 : Crédit d'heures formation :

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de formation syndicale de 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

8-7 : Entrée en vigueur :

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

8-8 : Demande d'extension :

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 10 mars 1997, art. 1er).

Annexe.

En vigueur étendu

la nouvelle grille des salaires minima de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande applicable aux salariés concernés par la réduction du temps de travail de 10 % s'établit comme suit pour les salariés présents à la date de signature de l'accord ainsi que pour les nouveaux embauchés :

(1) = Entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail

	(1)	
Coef	39 H =	35 H 10 =
	169 H	152,10 H
130	6 464,00	6 464,00
140	6 514,50	6 514,50
160	6 612,93	6 612,93
180	6 931,18	6 931,18

200	7 249,42	7 249,42
220	7 567,67	7 567,67
240	7 885,96	7 885,96
240	7 885,96	7 885,96
260	8 284,15	8 284,15
280	8 682,38	8 682,38
310	9 279,69	9 279,69
340	9 877,04	9 877,04
370	10 474,46	10 474,46
370	10 474,46	10 474,46
400	11 544,56	11 544,56
450	13 456,03	13 456,03
500	15 368,82	15 368,82
550	17 280,28	17 280,28
600	19 191,75	19 191,75
650	21 104,53	21 104,53
700	23 016,02	23 016,02

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage) Avenant n° 97 du 19 octobre 1998

La fédération nationale de la coopération bétail et viande,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Le syndicat national des cadres de coopératives et SICA (SNCCA) CGC ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Le 17 décembre 1996, les partenaires sociaux de la coopération bétail et viande affirmant leur volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage ont signé un accord-cadre " destiné à favoriser l'emploi par la réduction et l'aménagement du temps de travail " se référant à la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 :

- en privilégiant, parmi les mesures mises en place pour réduire le chômage, la réduction du temps de travail accompagnée d'un aménagement de celui-ci ;
- en privilégiant et facilitant la négociation d'entreprise et le développement de la pratique contractuelle par le recours aux possibilités de négociation offertes par la loi du 12 novembre 1996.

Les partenaires sociaux de la branche coopération bétail et viande ont, par une démarche commune, permis aux entreprises et à leurs salariés d'améliorer les conditions de travail tout en préservant la nécessaire compétitivité, et apporté leur contribution à la création de près de 700 emplois sur un effectif de 14 000 salariés.

Aujourd'hui, compte tenu de ce premier bilan et soucieuses de poursuivre cette dynamique dans le cadre du nouveau dispositif de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les parties ont convenu ce qui suit :

Elles déclarent :

d'une part,

Offrir aux entreprises et à leurs salariés un cadre conventionnel leur permettant d'anticiper, dans des conditions optimales, sur les échéances prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Se référer expressément aux deux dispositifs prévus par cette loi, à savoir :

- un dispositif incitatif (art. 3-IV de la loi) prévoyant une aide de l'Etat pour les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou, pour les entreprises de 20 salariés ou moins, avant le 1er janvier 2002 et qui procèdent en contrepartie à des embauches ;
- un dispositif défensif (art. 3-V de la loi) prévoyant une aide de l'Etat pour les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou, pour les entreprises de 20 salariés ou moins, avant le 1er janvier 2002, dans le but d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

d'autre part,

Mettre en oeuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation (modulation type III, art. L. 212-2-1 du code du travail) aux fins de :

- permettre aux salariés, à travers la réduction de leur durée du travail, de bénéficier de repos supplémentaires ;
- permettre aux entreprises, à la fois de mieux répondre aux fluctuations de marché et, éventuellement, à une utilisation plus longue des outils et matériels afin de libérer des postes indispensables à la création d'emplois.

Les principes fondamentaux du présent accord-cadre et ses enjeux s'articulent autour des points suivants :

Pour les entreprises :

- contribution, par la réduction du temps de travail, à la lutte contre le chômage par la création ou le maintien des emplois existants sans engendrer de surcoûts excessifs pour celles-ci et sans entraîner une perte de revenu pour les salariés ;
- amélioration de l'organisation et des conditions de travail ;
- anticipation des incidences de l'abaissement de la durée légale du travail au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002.

Pour les salariés :

- engagement dans une logique de solidarité résultant de la création ou du maintien de l'emploi ;
- augmentation significative du temps libre et amélioration de la qualité de vie ;
- amélioration des conditions de travail.

Champ d'application de l'accord.

Article 1 En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande.

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprises, d'une entreprise, d'un établissement ou, en cas de motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail spécifiques à celles-ci, des parties d'entreprise ou d'établissement.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel et le personnel d'encadrement, des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 7 et 8-2 du présent accord.

Mise en oeuvre.

Article 2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99 du 12 mars 1999 BO conventions collectives 99-15 étendu par arrêté du 8 juin 1999 JORF 18 juin 1999.

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

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective et, pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

- dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par négociation avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement ;
- dans les entreprises ou établissements ayant un effectif inférieur à 100 salariés et ne comportant pas de délégués syndicaux, mais disposant de représentants élus du personnel, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 8-4 du présent accord-cadre ;

Dans les entreprises ou établissements ayant un effectif égal ou supérieur à 100 salariés, et ne comportant pas de délégués syndicaux ainsi que dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, quel que soit l'effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour cette négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national.

Le salarié mandaté devra avoir une ancienneté minimale ininterrompue de 12 mois dans l'entreprise et être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;
- que la cessation du mandat interviendra au terme de la signature de l'accord ou du constat d'échec des négociations ;
- qu'il y a, pour le salarié mandaté, l'obligation d'informer les salariés et l'organisation syndicale mandante du déroulement et du résultat des négociations.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant la durée de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou d'un procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation pour laquelle il a été mandaté, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Durant la période de négociation et aux fins de préparation et de communication avec les salariés, le ou les salariés mandatés bénéficieront d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Le temps passé en réunion de négociation ainsi que les crédits d'heures précités utilisés seront assimilés à un temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les présentes dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail sont conclues pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations.

Article 4 En vigueur étendu

1. Incidence sur le salaire de base :

Compte tenu de la double nécessité :

- de ne pas entraîner, pour les salariés concernés par la réduction de temps de travail et présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, une diminution du salaire de base ;
- de ne pas répercuter, au niveau des entreprises, la totalité des surcoûts induits par la réduction du temps de travail, il a été convenu ce qui suit :
- le salaire mensuel versé pour 169 heures, 39 heures par semaine, à savoir le salaire de base est maintenu ;
- les accords d'entreprise mettant en oeuvre le présent accord-cadre pourront prévoir des dispositions telles que moindre évolution des augmentations de salaires pour une durée limitée dans le temps. Cette durée débutera au jour de la conclusion de l'accord et se terminera au plus tard au terme de la période d'engagement de maintien de l'emploi. La moindre évolution des salaires ne pourra excéder 1 % par an.

2. Incidences sur les primes :

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

Cette mesure s'explique par le fait que l'entreprise, dans la mesure où elle effectuera des embauches compensatrices devra verser ces mêmes primes journalières au salarié embauché pour remplacer le titulaire en repos.

3. Incidences sur les majorations conventionnelles :

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

4. Nouveaux embauchés :

Les salariés embauchés dans le cadre de l'augmentation d'effectifs de 6 % correspondant à la réduction d'horaire de 10 % bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable aux nouveaux embauchés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en oeuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels (cf. grille 35 heures).

Aménagement du temps de travail.

Article 5 En vigueur étendu

1. Annualisation

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

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans la limite de 45 heures hebdomadaires, n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun. Toutefois, les accords d'entreprise pourront porter cette limite maximale à 48 heures pour tenir compte des spécificités de leur activité sous réserve de déterminer un nombre maximal de semaines concernées. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 4 semaines par salarié et par an.

En fin d'année, les heures de solde positif éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalant aux heures de solde majorées, conformément aux dispositions légales. Ce repos devra être pris dans un délai de 2 mois et par journée entière.

Les accords d'entreprises veilleront notamment à préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (toute ou partie de l'année) ;
- le programme indicatif de la modulation ;
- le délai de prévenance des salariés ;
- les conditions de recours au chômage partiel ;
- l'amplitude haute et basse des durées hebdomadaire et journalière ;
- la durée annuelle du travail.

2. Jours de repos ARTT

En complément des possibilités d'aménagement du temps de travail résultant de la mise en oeuvre d'une annualisation dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, les accords d'entreprise pourront organiser la mise en oeuvre de l'ARTT sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Les modalités de répartition, de prise de ces temps de repos seront définies par accord d'entreprise, dans le respect des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

3. Dispositions relatives au travail du dimanche

Compte tenu des contraintes liées aux évolutions des marchés et dans un souci d'optimiser les possibilités d'emplois dans les entreprises de la branche bétail et viande, les parties signataires conviennent, outre les cas prévus par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, d'accorder aux entreprises ayant réduit ou réduisant la durée du travail à 35 heures, la possibilité d'organiser le travail le dimanche dans les conditions suivantes :

Cette possibilité est limitée aux activités liées à l'approvisionnement, à la transformation, au conditionnement et à l'expédition des produits à durée limite de consommation courte (5 jours).

La durée du travail le dimanche ne pourra excéder 5 heures maximum par entreprise ou établissement.

Les parties conviennent que la mise en oeuvre des dispositions ci-dessus nécessitera une négociation d'entreprise selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord-cadre.

Le travail du dimanche devra s'effectuer sur la base du volontariat.

Les heures ainsi effectuées le dimanche seront majorées à 70 % et devront s'intégrer dans l'horaire hebdomadaire indicatif. (1)

(1) Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 24 décembre 1998.

Modifications des dispositions de la convention collective nationale.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'inciter les entreprises de la branche bétail et viande à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande.

Ces facultés de dérogations, qui pourront être utilisées de manière sélective eu égard aux équilibres recherchés par les parties, sont liées à la conclusion d'accords d'entreprise de réduction - aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

6.1. Congés d'ancienneté

Les entreprises pourront ne pas appliquer les dispositions du 2e alinéa de l'article 35 relatif à la durée de congés payés, portant attribution de jours de congé pour ancienneté.

6.2. Jours de fractionnement

En application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du code du travail, les jours de fractionnement prévus à l'article 38 pourront ne pas s'appliquer.

6.3. Prime d'ancienneté

dispositions abrogées

Dispositions particulières au personnel d'encadrement.

Article 7

En vigueur étendu

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

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise. Certains aménagements personnalisés du temps de travail conduisant à une réduction minimale de 10 % pourront être mis en place pour ce personnel en fonction des contraintes de leur service. Ces aménagements seront soumis à l'approbation de la direction.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourra disposer forfaitairement de 10 jours de repos à prendre dans l'année en accord avec sa hiérarchie. Ce forfait devra obligatoirement être accompagné d'un aménagement du temps de travail de l'intéressé, de manière à ce que globalement, son temps de travail se trouve réduit dans les mêmes proportions que celui des autres salariés de l'entreprise. Cet aménagement du temps de travail sera soumis à l'approbation de la direction.

En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Par ailleurs, les parties prévoient, pour les cadres, la possibilité d'autoriser les entreprises mettant en oeuvre les dispositions de l'accord-cadre à déroger aux dispositions de l'article 19 " Congés annuels " de l'annexe III " Dispositions concernant les ingénieurs et cadres " de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969, concernant les coopératives et SICA bétail et viande. Les dispositions conventionnelles portant attribution de congés annuels supplémentaires spécifiques aux cadres pourront ne pas s'appliquer.

Dispositions diverses.

Article 8 **En vigueur étendu**

8.1. Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 13 juin 1988) et réglementaires qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord.

8.2. Propositions particulières aux salariés à temps partiel

Le dispositif mis en place par la loi du 13 juin 1998 étant ouvert aux salariés à temps partiel, leur situation fera l'objet d'un examen individuel de leur contrat de travail.

En fonction des postes créés, la situation des salariés à temps partiel désirant reprendre un emploi à temps plein sera examinée prioritairement.

L'accord d'entreprise devra définir les conséquences de la réduction collective du temps de travail sur leur situation, dans un souci d'organisation optimale du travail et de prise en compte des aspirations de ces salariés.

8.3. Commission paritaire nationale de suivi

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

8.4. Commission paritaire de validation

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

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés avec des représentants du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 2 du présent accord.

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

La commission fixe son règlement intérieur.

8.5. Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

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

Cette commission sera composée paritairement du ou des signataires de l'accord d'entreprise et de représentants élus du personnel selon des modalités à préciser par accord d'entreprise. Elle sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord, et notamment le contrôle des embauches selon des modalités à déterminer. Elle se réunira au moins une fois par semestre les deux premières années.

En cas de carence de représentation du personnel dans l'entreprise, les informations ci-dessus seront communiquées à la commission paritaire nationale de suivi prévue à l'article 8-3.

8.6. Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux, les salariés mandatés ou les élus appelés à négocier pourront bénéficier d'un crédit de formation syndicale de 3 jours. Le maintien du salaire, la prise en charge des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement éventuels seront assurés par l'entreprise.

8.7. Entrée en vigueur

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

8.8. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

NOTA : La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations) Avenant n° 98 du 19 octobre 1998

La fédération nationale de la coopération bétail et viande,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Le syndicat national des cadres de coopératives et SICA (SNCCA) CGC ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail prévoit, en son article 1er, la fixation de la durée légale du travail effectif à 35 heures à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1er janvier 2002 pour toutes les entreprises.

Elle prévoit, en outre, un dispositif d'incitation financière à la réduction du temps de travail destiné aux entreprises qui anticipent les échéances de l'application de la baisse de la durée légale dans les conditions ci-après :

- réduction du temps de travail de 10 % au moins, portant le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- réduction du temps de travail permettant de créer au moins 6 % d'emplois.

Le dispositif d'incitation financière est également mobilisable au profit des entreprises qui éviteraient des licenciements pour motif économique dans les mêmes proportions.

En l'état actuel de la législation et

- eu égard à la diversité des situations des entreprises (entreprises d'abattage et transformation des viandes et groupements des producteurs) en matière d'organisation du temps de travail et d'aptitude à anticiper les échéances de l'an 2000 ou 2002 ;

- eu égard à la volonté des partenaires sociaux :

- de permettre, d'une part, au maximum de salariés de la branche de bénéficier, à travers la réduction de leur durée du travail, de repos supplémentaires, d'autre part, aux entreprises, tout en préservant leur compétitivité, de mettre en place un aménagement du temps de

travail ;

- d'offrir aux entreprises et à leurs salariés un cadre conventionnel leur permettant d'anticiper les échéances prévues par la loi du 13 juin 1998 ;

- eu égard à la volonté des partenaires sociaux de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux, et ce plus particulièrement sur les thèmes relatifs à l'organisation et l'aménagement-réduction du temps de travail,

les parties ont convenu ce qui suit :

Dispositions générales.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 d'engager des négociations sur l'aménagement-réduction du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

Champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises de la branche bétail et viande conscientes des enjeux de la loi du 13 juin 1998 et s'inscrivant volontairement dans une dynamique de réduction-aménagement du temps de travail sans toutefois pouvoir prétendre au dispositif d'incitation financière rappelé en préambule faute de remplir une des conditions d'ouverture requises :

réduction minimale de 10 % de l'horaire collectif de travail, seuil maximal de 35 heures hebdomadaires ou pourcentage d'embauches compensatrices de 6 %.

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises bétail et viande sans considération de catégories de personnel. Toutefois, en ce qui concerne les

salariés à temps partiel et le personnel d'encadrement, des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 6 et 7-2 du présent accord.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprises, d'une entreprise d'un établissement ou, en cas de motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail spécifiques à celles-ci, des parties d'entreprises ou d'établissement.

Mise en oeuvre ou négociation des accords collectifs de mise en oeuvre.

Article 3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99 du 12 mars 1999 BO conventions collectives 99-15 étendu par arrêté du 8 juin 1999 JORF 18 juin 1999.

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

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

- dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord ne pourront être mises en place que par négociation avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement ;

Dans les entreprises ou établissements ayant un effectif égal ou supérieur à 100 salariés, et ne comportant pas de délégués syndicaux ainsi que dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, quel que soit l'effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour cette négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national.

- dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, quel que soit l'effectif, les dispositions du présent accord pourront être mises en oeuvre par négociation avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour cette négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national.

Le salarié mandaté devra avoir une ancienneté minimale ininterrompue de 12 mois dans l'entreprise et être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;

- que la cessation du mandat interviendra au terme de la signature de l'accord ou du constat d'échec des négociations ;

- qu'il y a, pour le salarié mandaté, l'obligation d'informer les salariés et l'organisation syndicale mandante du déroulement et du résultat des négociations.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant la durée de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou d'un procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation pour laquelle il a été mandaté, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Durant la période de négociation et aux fins de préparation et de communication avec les salariés, le ou les salariés mandatés bénéficieront d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Le temps passé en réunion de négociation ainsi que les crédits d'heures précités utilisés seront assimilés à un temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les présentes dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail sont conclues pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Aménagement du temps de travail.

Article 4 En vigueur étendu

1. Annualisation

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

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans la limite de 45 heures hebdomadaires, n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun. Toutefois, les accords d'entreprise pourront porter cette limite maximale à 48 heures pour tenir compte des spécificités de leur activité sous réserve de déterminer un nombre maximal de semaines concernées. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 4 semaines par salarié et par an.

En fin d'année, les heures de solde positives éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalant aux heures de solde majorées, conformément aux dispositions légales. Ce repos devra être pris dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les accords d'entreprises devront notamment préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (toute ou partie de l'année) ;
 - l'amplitude de variation d'horaire de travail retenue ;
 - le cas échéant, le nombre de semaines pendant lesquelles le plafond de l'horaire hebdomadaire maximum pourra être supérieur à 45 heures ;
 - le programme indicatif de la modulation ;
 - le délai de prévenance des salariés ;
 - les conditions de recours au chômage partiel ;
 - les garanties collectives et individuelles applicables aux salariés ;
 - l'amplitude haute et basse des durées journalière et hebdomadaire ;
 - la durée annuelle de travail.
2. Jours de repos ARTT

En complément des possibilités d'aménagement du temps de travail résultant de la mise en oeuvre d'une annualisation dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, les accords d'entreprise pourront organiser la mise en oeuvre de l'ARTT sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Les modalités de répartition de prise de ces temps de repos seront définies par accord d'entreprise, dans le respect des dispositions légales.

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations.

Article 5 En vigueur étendu

1. Incidence sur le salaire de base :

Compte tenu de la double nécessité :

- de ne pas entraîner, pour les salariés concernés par la réduction de temps de travail et présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, une diminution du salaire de base ;
- de ne pas répercuter, au niveau des entreprises, la totalité des surcoûts induits par la réduction du temps de travail ;
il a été convenu ce qui suit :
- le salaire mensuel versé pour l'horaire collectif initial, à savoir le salaire de base est maintenu, et ce quel que soit le nouvel horaire collectif de travail ;
- les accords d'entreprise mettant en oeuvre le présent accord-cadre pourront prévoir des dispositions telles que moindre évolution des augmentations de salaires pour une durée limitée dans le temps. Cette moindre évolution des salaires ne pourra excéder 1 % par an, et ce pendant 2 ans.

2. Incidences sur les primes :

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

3. Incidences sur les majorations conventionnelles :

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

4. Les salariés embauchés à la suite de la présente démarche d'aménagement-réduction du temps de travail bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable à ces salariés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en oeuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels (cf. grille 35 heures).

Dispositions particulières au personnel d'encadrement.

Article 6 En vigueur étendu

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

De ce fait, les accords d'entreprise mettant en oeuvre le présent accord devront prévoir des modalités spécifiques comprenant tant l'attribution de jours de repos supplémentaires que des aménagements du temps de travail hebdomadaire du personnel d'encadrement de manière à ce que globalement son temps de travail se trouve réduit dans les mêmes proportions que celui des autres salariés de l'entreprise.

Dispositions diverses.

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification des dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord.

7.2. Dispositions particulières aux salariés à temps partiel

La situation des salariés à temps partiel fera l'objet d'un examen individuel de leur contrat de travail.

L'accord d'entreprise devra définir les conséquences de la réduction collective du temps de travail sur leur situation, dans un souci d'organisation optimale du travail et de prise en compte des aspirations de ces salariés.

7.3. Commission paritaire nationale de suivi

La commission paritaire nationale de suivi créée dans le cadre de l'article 8-3 de l'accord-cadre d'aménagement-réduction du temps de travail, en application de la loi Aubry dans les coopératives bétail et viande, aura également en charge le suivi du présent accord.

7.4. Commission paritaire de validation

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

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

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

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

La commission fixe son règlement intérieur.

7.5. Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi. Cette commission sera composée paritairement du ou des signataires de l'accord d'entreprise et de représentants élus du personnel selon des modalités à préciser par accord d'entreprise. Elle sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et se réunira au moins une fois par semestre les deux premières années.

En cas de carence de représentation du personnel dans l'entreprise, les informations ci-dessus seront communiquées à la commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 7-3.

7.6. Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux, les salariés mandatés ou les élus appelés à négocier pourront bénéficier d'un crédit de formation syndicale de 3 jours. Le maintien du salaire, la prise en charge des frais pédagogiques, des frais d'hébergement éventuels seront assurés par l'entreprise.

7.7. Entrée en vigueur

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

7.8. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

NOTA : La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Travail de nuit Avenant n° 105 du 5 juillet 2002

La fédération nationale de la coopération bétail et viande,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et de secteurs connexes (FGTA) FO ;
Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Le travail de nuit de certains salariés, hommes et femmes, est nécessité dans les entreprises bétail et viande par les exigences spécifiques de l'activité.

En effet, ce mode d'organisation du travail résulte notamment :

- des contraintes techniques inhérentes au produit travaillé (denrées périssables et, pour certaines productions, la nécessité de respecter un process continu depuis l'abattage jusqu'à la découpe des carcasses) ;

- de la logistique et des réalités de fonctionnement de la distribution des produits ultra-frais ;
- des exigences accrues existantes en matière de sécurité sanitaire et de santé publique ;
- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des contraintes inhérentes au commerce international.

Le présent accord n'a pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises du secteur mais, compte tenu des contraintes qui lui sont attachées et du devoir de protection des salariés concernés, il a pour objet d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent de renégocier l'ensemble des compensations relatives au travail de nuit et de créer à cet effet un nouvel article 15 bis intitulé " Travail de nuit ", annulant et remplaçant le paragraphe " Travail de nuit " de l'article 15 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande, intitulé " Détermination du salaire et accessoires du salaire ".

Champ d'application.

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés, hommes et femmes, des entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande, à l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est interdit.

Il concerne les emplois relevant des activités visées en préambule.

Définition du travail de nuit.

Article 2 En vigueur étendu

Constitue un travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Définition du travailleur de nuit.

Article 3 En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli sur la même période, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit.

Article 4 En vigueur étendu

Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures bénéficie :

- d'une majoration de 10 % de son taux horaire entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures ;
- d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Outre cette majoration, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, il bénéficie d'une indemnité de panier fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord

d'entreprise ou d'établissement.

Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit définis à l'article 3 du présent accord bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent. Ce repos est attribué à l'issue de cette période, et pris par journées complètes dans un délai de 6 mois à l'issue de la période précitée.

Cette contrepartie en repos ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Contrepartie particulière

Tout salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit telle que définie à l'article 3 mais ayant effectué, par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, au minimum 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée, bénéficie d'un repos de 2 jours. Ce repos est attribué dans les mêmes conditions que celles définies au précédent paragraphe.

Durée du travail et travail de nuit.

Article 5 En vigueur étendu

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par jour.

Toutefois, eu égard aux caractéristiques de l'activité du secteur bétail et viande telles que rappelées en préambule au présent accord, et sous réserve du respect des temps de repos visés aux articles R. 213-4 du code du travail, d'une part, et aux articles L. 714-1 et L. 714-5 du code rural, d'autre part, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit peut atteindre 10 heures comme pour les autres salariés dans la mesure où les heures de nuit ne dépassent pas 6 heures consécutives.

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit

sur 12 semaines consécutives

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures de travail effectif.

Temps de pause

Tout salarié dont le temps de travail effectif de nuit atteint 6 heures continues bénéficie d'un temps de pause *fractionnable* (1) d'une durée de 20 minutes rémunérée à 100 %.

(1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002.

Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit.

Article 6 En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des garanties et protections telles que prévues par les dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne la priorité d'affectation sur un poste de jour. Par ailleurs, en cas d'incapacité au travail de nuit constatée par le médecin du travail, le travailleur de nuit concerné bénéficiera, pendant 6 mois, du versement d'une indemnité différentielle calculée sur la perte de rémunération résultant des majorations pour heures de nuit. Cette indemnité différentielle sera égale à un montant de 80 % pendant les 3 premiers mois et 50 % pendant les 3 mois suivants.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

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

Article 7 En vigueur étendu

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.

Formation professionnelle - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel.

Article 8 En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, accéder aux actions de formation au titre du capital temps de formation ou à un congé individuel de formation.

Les parties signataires soulignent également que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical ni à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Entrée en vigueur.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 5 juillet 2002.

Création d'un régime conventionnel de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 21 mai 1969 des coopératives et SICA bétail et viande Accord du 25 février 2003

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF-FNCR) ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

En instituant par le présent accord un régime collectif obligatoire de prévoyance, les partenaires sociaux conviennent d'améliorer qualitativement les régimes existants, en développant certaines garanties et en étendant le régime à toutes les catégories professionnelles et salariés de la branche.

Le régime collectif de prévoyance institué par le présent accord comprend non seulement la couverture des risques traditionnels de la prévoyance à savoir :

- décès ;
- incapacité ;
- invalidité 1re, 2e et 3e catégorie,
mais prend également en compte des garanties spécifiques aux risques professionnels tels que :
- l'inaptitude partielle d'origine professionnelle ;
- et l'inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Souscrit auprès d'une institution de prévoyance paritaire, ce régime conventionnel est basé sur un principe de solidarité et est destiné à être financé par l'ensemble des entreprises de la branche.

Champ d'application.

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Il annule et remplace l'avenant n° 86 du 28 avril 1994 à ladite convention.

Bénéficiaires.

Article 2 En vigueur étendu

Sont bénéficiaires des garanties du régime mis en place, l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail.

Sont ainsi visés :

- les ouvriers ;
- les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Toutefois, sont exclus de l'application du présent accord :

- pendant la durée de suspension du contrat de travail, les bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité prévu par l'accord-cadre du 20 septembre 2001, sauf pour les garanties décès (capital - rente éducation - allocation obsèques) qu'il leur sera possible de maintenir s'ils le souhaitent, moyennant le versement des cotisations correspondantes ;
- et pour les garanties Inaptitude (partielle ou totale), les personnels couverts par la garantie inaptitude à la conduite prévue par l'avenant 75 du 8 février 1990 à la convention collective précitée.

Garanties.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord institue au profit des salariés les garanties suivantes :

Garanties décès toute cause.

Article 3-1 En vigueur étendu

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, sont prévus :

- le versement d'un capital représentant 100 % de salaire brut annuel majoré de :
 - 50 % pour le conjoint ;
 - 25 % par enfant à charge ;
- le versement d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge, dont le montant par enfant est fixé à :
 - 6 % du salaire brut annuel jusqu'à son 12e anniversaire ;
 - 8 % du salaire brut annuel de son 12e à son 18e anniversaire ;
 - 10 % du salaire brut annuel de son 18e à son 26e anniversaire, si celui-ci est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
 - 10 % du salaire brut annuel, sans limitation de durée, pour l'enfant de plus de 26 ans reconnu avant son 21e anniversaire en état d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin de père et mère.

Le salaire brut annuel servant de base de calcul des prestations décès (capital et rentes éducation) est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Garantie allocation d'obsèques.

Article 3-2 En vigueur étendu

La garantie a pour objet le versement au salarié bénéficiaire d'une indemnité forfaitaire fixée à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour

du décès du conjoint, du cocontractant d'un PACS, du concubin ou d'un enfant à charge du salarié.

Garantie incapacité temporaire.

Article 3-3

En vigueur étendu

Le versement des indemnités journalières prévues au titre de la garantie de travail intervient après une période de franchise de 90 jours consommée sur un ou plusieurs arrêts de travail décomptés sur l'exercice civil de survenance et selon les modalités définies ci-dessous.

Dès le 1er jour suivant le délai de franchise en cas de :

- continuité d'indemnisation pour un arrêt de travail en cours ;
- nouvel arrêt de travail lié à une même affection intervenant moins de 6 mois après une reprise.

Après un nouveau délai de franchise en cas de :

- tout nouvel arrêt de travail dont la cause n'est pas liée à un ou des arrêts précédents.

Ce nouveau délai de franchise est fixé à 30 jours continus, ou discontinus dans le cas d'arrêts de travail successifs liés à une même affectation et espacés de moins de 6 mois.

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 78 % de la 365e partie du salaire brut annuel, sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale)

Les prestations complémentaires sont versées tant que la période d'incapacité est indemnisée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale) au titre des indemnités journalières, soit au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail. Elles cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise totale du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un éventuel revenu d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité.

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations incapacité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Invalidité 1re, 2e et 3e catégorie (Incapacité permanente).

Article 3-4

En vigueur étendu

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu aux articles L. 341-1 et L. 341-2 du code de la sécurité sociale qui s'appliquent au régime de protection sociale des salariés agricoles.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie,

tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale qui s'applique au régime de protection sociale des salariés agricoles.

Invalidité de 1re catégorie :

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire brut annuel, sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale)

Invalidité de 2e et 3e catégories :

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e et 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %

Le montant de la rente est fixé à 76 % du salaire brut annuel sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Dispositions communes aux catégories d'invalidité :

- la rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente du régime social de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- les prestations cessent à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime social de base, ou en cas de décès ;
- le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un revenu éventuel d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement

Le salaire brut annuel servant de base de calcul des prestations invalidité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Inaptitude partielle d'origine professionnelle.

Article 3-5 En vigueur étendu

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié, sans condition d'âge, dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises ;
- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue par l'avenant 75 du 8 février 1990 à la convention collective précitée ;
- ne pas être pris en charge au titre des garanties définies aux articles 3.3 et 3.4 du présent accord ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- être reclassé dans l'entreprise dans un autre emploi entraînant une diminution de salaire.

Le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit une rente égale à 50 % du différentiel entre le salaire de référence avant reclassement et le salaire de référence après reclassement, dans la limite d'une indemnisation égale à 15 % du salaire de référence avant reclassement.

Le salaire mensuel servant de référence au calcul des prestations inaptitude partielle est :

- d'une part 1/12 du salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B, à l'exclusion des éléments de rémunération exceptionnels ;
- et d'autre part 1/12 du nouveau salaire brut que percevra le salarié au cours des 12 mois suivant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B.

Cette indemnisation sera révisée chaque année en fonction :

- du nouveau salaire brut annuel ;
- du salaire avant reclassement ayant servi de base au calcul de la prestation, réévalué en fonction des augmentations conventionnelles de salaire, de l'évolution des primes d'ancienneté et des primes de fin d'année conventionnelles appliquées dans la branche.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- attribution d'une pension d'invalidité ;
- liquidation de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration au poste de travail initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou à un poste dont la rémunération est équivalente à celle du poste initial ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Article 3-6 En vigueur étendu

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises ;
- être âgé de 55 ans au moins ;
- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue par l'avenant 75 du 8 février 1990 à la convention collective précitée ;

- ne pas être pris en charge au titre des garanties définies aux articles 3.3 et 3.4 du présent accord ;
- être reconnu totalement inapte à exercer son emploi par le médecin du travail, et ce quelle qu'en soit la cause.

Le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à 15 % du salaire brut de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- nouvel emploi retrouvé ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse du régime de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations inaptitude totale est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Disposition commune aux garanties Inaptitude :

- il est convenu que la notion d'ancienneté minimum fixée à 10 ans dans l'entreprise ou le groupe pourra être revue en fonction des résultats propres à ces garanties et constatée dans le cadre de la mission du comité national paritaire de suivi défini à l'article 6 du présent accord.

Revalorisations.

Article 3-7 En vigueur étendu

Les prestations prévues par le présent accord sont revalorisées :

- selon l'évolution du point de retraite complémentaire de l'ARRCO pour les salariés non cadres, et celui de l'AGIRC pour les salariés cadres pour ce qui concerne les indemnités journalières, rentes d'invalidité et prestations d'inaptitude totale ;
- selon décision du Conseil d'administration de l'OCIRP pour ce qui concerne les rentes éducation ;
- selon les dispositions prévues à l'article 3.5 du présent accord pour ce qui concerne les prestations inaptitude partielle et ce aux mêmes dates d'application des dites évolutions.

Ces revalorisations sont appliquées par les organismes assureurs désignés à l'article 5 durant le temps de leur désignation.

Cotisations et répartition.

Article 4 En vigueur étendu

Les taux de cotisations assis sur le salaire brut annuel limité à la tranche B sont définis comme suit :

GARANTIE	PART salarié	PART employeur	TOTAL
Incapacité temporaire	0, 20 %	0, 19 %	0, 39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0, 13 %	0, 22 %	0, 35 %
Inaptitude partielle d'origine professionnelle (1)	0, 03 %	0, 05 %	0, 08 %
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle (1)	0, 01 %	0, 01 %	0, 02 %
Décès	0, 08 %	0, 21 %	0, 29 %
Rente éducation	0, 02 %	0, 10 %	0, 12 %
Obsèques	0, 01 %	0, 01 %	0, 02 %
Total	0, 48 %	0, 79 %	1, 27 %

(1) Les participants couverts par la garantie inaptitude à la conduite prévue par l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ne sont pas redevables des cotisations inaptitude partielle et inaptitude totale.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la participation de l'employeur définie ci-dessus entre dans le champ d'application de l'article 7 de ladite convention .

Désignation de l'organisme assureur.

Article 5 En vigueur étendu

CCPMA Prévoyance - 13-15, rue de la Ville-l'Evêque, 75382 Paris Cedex 8 - est désignée pour assurer la mutualisation des garanties prévues au présent accord, à

l'exclusion des rentes d'éducation.

OCIRP (10, rue Cambacérès, 75008 Paris) est désignée pour assurer la mutualisation des garanties rentes d'éducation. CCPMA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et payer les prestations.

Ces désignations sont établies pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois au moins avant l'échéance quinquennale pour réexaminer les modalités d'organisation de la mutualisation du régime, vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions, et apprécier les perspectives d'évolution du régime.

Comité national paritaire de suivi.

Article 6 En vigueur étendu

Un comité national paritaire de suivi de l'accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter son rapport sur les comptes de la convention selon les dispositions de l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Changement d'organisme assureur.

Article 7 En vigueur étendu

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord, la réglementation en vigueur s'applique de la manière suivante :

- les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs concernés. CCPMA Prévoyance et l'OCIRP prendront en charge les revalorisations futures ;

- les garanties décès au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité à la date de résiliation, et ce depuis le 1er janvier 2002, seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs concernés. CCPMA Prévoyance et l'OCIRP prendront en charge les revalorisations futures ;

- les garanties décès au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant à la date de résiliation de prestations incapacité ou invalidité ayant pris naissance avant le 31 décembre 2001, seront maintenues conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi Evin (créé par loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, art. 34-2°, JORF 18 juillet 2001) :

- soit au sein de l'entreprise par les organismes assureurs couvrant le risque à la date de résiliation si ceux-ci n'ont pas fait connaître leurs modalités de constitution des provisions par avenant avant le 30 septembre 2002. CCPMA Prévoyance et l'OCIRP prendront en charge les revalorisations futures ;

- soit par CCPMA Prévoyance et l'OCIRP lorsque les organismes assureurs ont fait connaître leurs modalités de constitution des provisions par avenant avant le 30 septembre 2002 - évitant ainsi à l'entreprise de devoir payer les indemnités de résiliation prévues par ledit avenant - CCPMA Prévoyance et l'OCIRP se réservant la possibilité de réclamer aux organismes assureurs concernés le transfert des provisions constituées à la date de mise en place du régime visé par le présent accord.

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs désignés (CCPMA Prévoyance et l'OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

Les salariés en incapacité de travail et invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent accord par CCPMA Prévoyance et l'OCIRP.

Date d'effet.

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1er janvier 2004 ou, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives bétail et viande sont tenues d'affilier leurs salariés, sauf celles concernées par les dispositions de l'article 9 ci-après.

Une notice d'information sera rédigée par CCPMA Prévoyance, et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge, exclusions).

Clause de sauvegarde.

Article 9 En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés assurant des garanties à un niveau au moins équivalent, prestation par prestation, à celles prévues à l'article 3 du présent accord et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Par ailleurs, et dans le respect des conditions de résiliation des contrats en place au sein de l'entreprise à la date de prise d'effet du présent accord, CCPMA Prévoyance accepte de ne couvrir que la part des risques non couverts à cette date, moyennant le versement de la part de cotisations correspondantes, l'entreprise prenant l'engagement de procéder à la résiliation desdits contrats à leurs date d'échéance et de rejoindre CCPMA Prévoyance pour la totalité des garanties au plus tard le lendemain de la date de prise d'effet de la résiliation des contrats susvisés.

Modalités de dénonciation.

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Dépôt et extension.

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales, en application de l'article L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 février 2003.

Fonds de financement du paritarisme Avenant n° 107 du 24 mars 2004

La fédération nationale des coopératives et SICA bétail et viande (FNCBV),

La fédération nationale agroalimentaire et forêts (FNAF) CGT ;

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France - fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Soucieuses de doter la branche de moyens en vue de développer la négociation collective et afin de conforter et de poursuivre la qualité du dialogue social et des travaux menés dans le passé au sein des instances paritaires nationales, les parties signataires de la convention collective ci-dessus désignées conviennent, par le présent accord, de créer un fonds de financement du paritarisme.

Constitution du fonds de financement.

Article 1 En vigueur étendu

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969, quelles que soient leur taille, leur activité, leur forme juridique, leur localisation géographique, sont tenues de contribuer au financement du paritarisme, chaque année, à hauteur de 0,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code.

En ce qui concerne les entreprises entrant ou sortant du champ d'application conventionnel en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué pro rata temporis.

Recouvrement de cotisations.

Article 2

En vigueur étendu

Les cotisations seront recouvrées par OPCA 2, organisme paritaire collecteur agréé par l'Etat, 3-5, rue Lespagnol, à Paris, conformément à la décision du bureau de son conseil d'administration en date du 29 janvier 2004. Pour 2004, elles seront recouvrées le mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel sur l'intégralité des rémunérations de l'année 2003, telles que définies à l'article 1er. Pour les années suivantes, les cotisations d'un montant seront recouvrées au plus tard le 1er juin.

Les cotisations d'un montant inférieur ou égal à 20 Euros correspondant à une assiette (masse salariale brute) intérieure ou égale à 40 000 Euros ne seront pas recouvrées.

Arrêté du 13 août 2004 : Article 2 étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la collecte d'une cotisation visant à constituer un fonds pour le financement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des missions dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé.

Gestion des cotisations.

Article 3

En vigueur étendu

Afin de redistribuer la collecte aux partenaires sociaux en toute indépendance, une association paritaire de financement du paritarisme est créée pour en assurer de manière transparente la gestion financière. A cet effet, le montant des cotisations perçues par l'organisme collecteur sera versé à cette association. Elle sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Affectation des cotisations.

Article 4

En vigueur étendu

Le montant global des cotisations recueillies à ce titre par l'organisme collecteur désigné sera affecté comme suit :

4.1. - Frais de tenue des réunions paritaires

Frais de déplacement des délégués employeurs et salariés des entreprises participant aux commissions et groupes de travail paritaires, aux commissions d'interprétation.

Les remboursements sont calculés comme suit :

- les frais de trajet domicile-gare seront évalués d'après le barème fiscal d'un véhicule 7 CV (barème fiscal jusqu'à 5 000 kilomètres) ;
- le trajet de la gare de départ jusqu'au lieu de réunion calculé sur la base du tarif SNCF 2e classe, et ce, quel que soit le moyen de transport utilisé ;
- Les frais de repas, sur production de justificatifs originaux, seront remboursés sur la base des montants fixés par décision du conseil d'administration du FNGPBV. Il en sera de même pour les frais de métro.

Les remboursements sont 1 repas pour une 1/2 journée, 2 repas et 1 nuit d'hôtel (base deux étoiles) pour 1 journée, en fonction de l'horaire de réunion.

Prise en charge des rémunérations des négociateurs composant les délégations employeurs et salariés :

- pour les représentants salariés, l'association rembourse à l'employeur le salaire brut chargé correspondant à l'absence pour les commissions mixtes paritaires ;
- pour les représentants employeurs : montant forfaitaire correspondant à 1/217 du salaire annuel brut chargé du coefficient 700 ;
- frais éventuels en location de salle ;
- frais de collecte ;
- frais liés au fonctionnement de l'association de financement du paritarisme ;
- frais de secrétariat liés au fonctionnement des commissions paritaires : montant forfaitaire par réunion, correspondant à 1/2 journée de travail secrétariat, soit 1/434 du salaire annuel brut chargé coefficient 310.

La prise en charge des frais remboursés au réel sera effectuée sur production des justificatifs originaux.

4.2. - Modalités de répartition des fonds

Déduction faite des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations recueillies sont affectées pour moitié aux organisations d'employeurs, pour moitié aux organisations syndicales *signataires de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande*. (1)

En ce qui concerne la répartition entre les organisations syndicales de salariés, elle se décompose en deux parties :

- 10 % du solde réparti de manière égale entre toutes les organisations, soit 1/7 pour chaque organisation ;

- 90 % du solde réparti entre les 7 organisations syndicales à hauteur des chiffres ci-après : CFDT 33 %, CGT 27 %, FO 25 %, CFTC 7 %, UNSA-AA 4 %, CGC 4%, FNCR. 0 %.

Cette répartition entre organisations syndicales de salariés fera l'objet d'un examen tous les 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

4.3. - Utilisation des fonds répartis

Les sommes affectées au fonds de financement du paritarisme auront notamment pour objet de prendre en charge les frais occasionnés par :

- la préparation des commissions sociales paritaires et des groupes de travail ;
- la formation et l'information des employeurs et des salariés de la branche ;
- la formation et l'information des délégués et des négociateurs de la branche ;
- les frais de conseil et expertise nécessités par les travaux de la branche.

Arrêté du 13 août 2004 : (1) Termes "signataires de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande" figurant au premier alinéa de l'article 4-2 (Modalités de répartition des fonds) comme étant contraires au principe d'égalité qui s'applique notamment entre les organisations représentatives d'une même branche.

Information des partenaires sociaux.

Article 5 En vigueur étendu

Un budget prévisionnel du montant des frais sera établi par l'association en début d'année civile et fera l'objet d'une régularisation en fin d'année au vu des montants réellement exposés. Il sera transmis aux partenaires sociaux.

Chaque année, l'association remettra aux partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission mixte paritaire, un bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds de l'année N-1.

Le quitus de gestion sera donné lors de l'assemblée générale de l'association.

Entrée en vigueur.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 24 mars 2004.

Couverture du risque " inaptitude " des chauffeurs salariés Avenant n° 110 du 25 novembre 2004

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la couverture du risque " inaptitude " des chauffeurs salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En un premier temps, le personnel " chauffeurs " a été expressément exclu du champ d'application de l'accord collectif national du 25 février 2003 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance pour les seules garanties inaptitude (partielle ou totale) dans la mesure où ces personnels étaient couverts par la garantie " inaptitude à la conduite " prévue par l'avenant n° 75 du 8 février 1990 à la convention collective nationale.

Dans un double souci :

- de faire bénéficier les chauffeurs salariés des mêmes garanties " inaptitude " - inaptitude partielle d'origine professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle - que les autres salariés titulaires d'un contrat de travail ;
- de préserver par ailleurs la garantie spécifique " inaptitude à la conduite " dont ils bénéficiaient jusqu'ici, les partenaires sociaux ont dès lors convenu ce qui suit :

Bénéficiaires.

Article 1 En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du dispositif mis en place par le présent avenant : les salariés " chauffeurs " affectés d'une manière effective et permanente à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D.

Garantie " inaptitude " spécifique aux chauffeurs salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu de la spécificité de leur emploi et du régime particulier de prévoyance " inaptitude à la conduite pour raisons médicales " dont bénéficiaient les salariés auparavant (avenant n° 75 du 8 février 1990), les partenaires sociaux sont convenus du maintien de l'actuelle garantie " inaptitude à la conduite " pour cette catégorie de personnel (cf. annexe au présent avenant).

Par ailleurs, les salariés chauffeurs qui ne rempliraient pas les conditions d'âge et/ou d'ancienneté ou tout autre critère fixé par le régime spécifique " inaptitude à la conduite " bénéficieront des mêmes garanties que les autres salariés, telles que prévues aux articles 3.5 " Inaptitude partielle d'origine professionnelle ", et 3.6 " Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle " de l'accord collectif national du 25 février 2003.

Cotisation et répartition.

Article 3

En vigueur étendu

Le taux de cotisation pour la garantie " inaptitude ? spécifique aux chauffeurs salariés définie à l'article 2 de l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 s'établit, pour les salariés chauffeurs, à 0, 15 %, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié. »

En conséquence, pour le personnel salarié « chauffeurs », l'ensemble des garanties et taux de cotisations s'établit comme suit :

GARANTIE	PART salarié	PART employeur	TAUX cotisation
Incapacité temporaire	0, 20 %	0, 19 %	0, 39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0, 13 %	0, 22 %	0, 35 %
Inaptitude à la conduite	0, 06 %	0, 09 %	0, 15 %
Décès	0, 08 %	0, 21 %	0, 29 %
Rente éducation	0, 02 %	0, 10 %	0, 12 %
Obsèques	0, 01 %	0, 01 %	0, 02 %
Total	0, 50 %	0, 82 %	1, 32 %

Désignation de l'organisme assureur.

Article 4

En vigueur étendu

CCPMA Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, est désignée pour la gestion du risque " inaptitude " tel que défini à l'article 2 du présent avenant.

En conséquence :

- les dispositions de l'avenant n° 75 du 8 février 1990 sont abrogées et remplacées par le présent avenant ;
- CCPMA Prévoyance se substitue pour la partie " inaptitude à la conduite pour raisons médicales " à l'institution IPRIAC précédemment désignée par l'avenant n° 75 du 8 février 1990 ;
- les revalorisations des prestations en cours de service à la date de changement d'organisme assureur pour " l'inaptitude à la conduite " seront prises en charge par la CCPMA Prévoyance.

Date d'effet.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au 1er janvier 2005 ou au plus tard le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Clause de sauvegarde.

Article 6

En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, deuxième alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance " inaptitude à la conduite pour raisons médicales " au profit des salariés chauffeurs auprès d'un autre organisme assureur, contrat assurant une garantie à un niveau au moins équivalent à celle prévue par l'article 2 du présent avenant et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent avenant, tant que ledit contrat restera en vigueur.

Dispositions diverses.

Article 7

En vigueur étendu

En conséquence de la conclusion du présent avenant, les parties signataires conviennent d'effectuer toutes démarches en vue, d'une part, de mettre fin à la qualité de membre de l'institution IPRIAC en ce qui concerne l'organisation d'employeurs FNCBV (fédération nationale de la coopération bétail et viande) et, d'autre part, d'informer les entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande adhérentes à l'IPRIAC afin que celles-ci, sous réserve des dispositions de l'article 6, procèdent à la dénonciation de leur adhésion dans les formes et délais requis.

Modalités de dénonciation.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Dépôt et extension.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales, en application de l'article L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2004.

Régime d'inaptitude à la conduite des entreprises relevant de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande

Objet.

Article 1er

En vigueur étendu

Le régime a pour objet la couverture du risque d'inaptitude à la conduite, pour raisons médicales, ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive, pour les participants définis à l'article 2 ci-après :

- au retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- au retrait du certificat spécial de capacité prononcé par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- à la déclaration d'inaptitude définitive à la conduite par le médecin du travail.

Catégories de personnel concernées.

Article 2

En vigueur étendu

Sont participants au présent régime les catégories de personnel occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande et dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectées à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC, D.

Risques couverts.

Article 3 En vigueur étendu

Le régime de prévoyance couvre le risque d'incapacité à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive au retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée ou à la déclaration d'incapacité à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou de certificat spécial de capacité à la conduite.

Sont exclus des risques couverts les cas résultant :

- de l'éthylisme ;
- de la mutilation volontaire ;
- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable, lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime et qui faisaient partie d'affections incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux qui verraient le réactualiser.

La demande de prise en charge est présentée par le salarié ou l'entreprise.

Toute fausse déclaration entraînera :

- le refus du dossier ;
- l'annulation du paiement des prestations.

Un médecin expert, choisi par l'institution de prévoyance, sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge des salariés considérés comme définitivement incapables à la conduite.

En cas de désaccord entre le salarié et le médecin expert choisi par l'institution de prévoyance, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision sera définitive.

Bénéficiaires.

Article 4 En vigueur étendu

Sont admis en tant que bénéficiaires du régime, les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'incapacité à la conduite, justifient d'une ancienneté minimale dans un emploi de conduite au sein d'une entreprise adhérente au présent régime :

- de 15 ans s'ils sont âgés d'au moins 50 ans ;
- de 16 ans s'ils sont âgés d'au moins 49 ans ;
- de 17 ans s'ils sont âgés d'au moins 48 ans.

Durée du versement des prestations.

Article 5 En vigueur étendu

Le droit à prestations est acquis, après décision, du jour de la reconnaissance de l'incapacité à la conduite par le médecin expert de l'institution, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour la pension de retraite ;
- soit la prise en charge par le régime UNEDIC dans le cadre de la garantie de ressources ou tout autre régime qui lui serait substitué ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite visés par l'article 2 ;
- soit enfin la cessation de l'un des motifs à l'article 3 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Montant des prestations.

Article 6 En vigueur étendu

L'indemnité versée au titre du présent régime est égale à 35 % de la dernière rémunération.

L'indemnité définie ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité à la conduite. Elle est revalorisée selon l'évolution du point de retraite complémentaire de l'ARRCO.

L'application du présent régime ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Reclassement dans l'entreprise.

Article 7 En vigueur étendu

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire du régime, est reclassé dans l'entreprise, l'indemnité perçue par l'intéressé au titre du présent régime ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée), perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

Financement du régime.

Article 8 En vigueur étendu

Les cotisations du régime de prévoyance sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel des entreprises adhérentes, visées par l'article 2 du présent accord, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Le montant de la cotisation est fixé à 0,25 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus.

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

Mise à la retraite Avenant n° 109 du 15 mars 2005

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA) ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC (FSCOPA),

Préambule

En vigueur non étendu

En application de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans.

Toutefois, ce même article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par un accord de branche étendu, un âge de mise à la retraite inférieur à l'âge fixé par l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans) dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Par le présent accord, les parties signataires ont souhaité :

- utiliser, dès à présent, cette possibilité offerte par l'article 16 de la loi du 21 août 2003, en offrant le bénéfice, pour les salariés qui auront transmis l'historique de leur carrière à leur employeur, d'une mise à la retraite à partir de 60 ans (sauf pour les salariés relevant de dispositifs spécifiques visés à l'article 3 du présent accord) et avant 65 ans.

- fixer des contreparties, en termes de formation professionnelle et d'emploi, dans la perspective notamment de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes générations et le rééquilibrage de la pyramide des âges, de favoriser la formation des salariés en deuxième partie de carrière.

Information et échange de vues préalables à la mise à la retraite.

Article 1 En vigueur non étendu

L'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié remplissant les conditions définies au présent accord doit lui notifier son intention 4 mois avant la date de mise à la retraite. Cette mise à la retraite ne peut être finalisée qu'après échange de vues avec le salarié. A la demande de ce dernier, cet échange pourra prendre la forme d'un entretien qui se tiendra dans le mois suivant cette notification. L'employeur prendra sa décision définitive de manière pleinement éclairée au vu de l'ensemble des éléments discutés et notifiera celle-ci 15 jours après l'entretien et au moins 2 mois avant la date de départ effective.

En accord avec l'employeur, le délai total peut être réduit lorsque le salarié peut bénéficier d'une mise à la retraite plus rapide.

Cas général : mise à la retraite avant 65 ans.

Article 2

En vigueur non étendu

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (soit actuellement 60 ans), peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties " emploi " visées à l'article 4 du présent accord et de l'application des dispositions qui résulteront de la négociation prévue à l'article 5 ci-après.

Mise à la retraite des travailleurs ayant effectué des carrières longues et des travailleurs handicapés.

Article 3

En vigueur non étendu

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions visées aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties " emploi " visées à l'article 4 ci-après et de l'application des dispositions qui résulteront de la négociation prévue à l'article 5 ci-après.

Contrepartie " emploi ".

Article 4

En vigueur non étendu

La mise à la retraite d'un salarié effectuée dans les conditions prévues aux articles 2 ou 3 du présent accord s'accompagne de la mise en oeuvre par l'employeur, à son choix, de l'une des contreparties " emploi " suivantes :

- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail, sous réserve d'un avis favorable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'une embauche pour une mise à la retraite. Cette embauche compensatrice devra être effectuée sur un volume d'heures au minimum équivalent au volume d'heures initial. Dans le cas où le nouvel embauché quitterait l'entreprise dans les 2 ans suivant son embauche, l'entreprise devra procéder à une nouvelle embauche compensatrice.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant ou après la date de notification de la mise à la retraite.

Contrepartie " formation ".

Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, dès la signature du présent accord, à ouvrir une négociation de branche intégrant, en matière de formation, des dispositions spécifiques pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Information des instances représentatives du personnel.

Article 6

En vigueur non étendu

Un bilan trimestriel des mises à la retraite effectuées ainsi que des contreparties mises en oeuvre sera présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Les informations ci-dessus devront être communiquées au secrétariat de la commission sociale de la branche y compris en l'absence d'institutions représentatives du personnel.

Indemnité de mise à la retraite.

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Mise à la retraite avant 65 ans

Pour le salarié mis à la retraite dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus, le montant de l'indemnité de mise à la retraite alloué au salarié sera égal à :

- pour les catégories " ouvriers-employés " et " agents de maîtrise et techniciens supérieurs " (AMTS) :
- soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
- soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 29 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 30 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour la catégorie " ingénieurs et cadres " :
- soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 15 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (annexe III " Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications ").

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour toutes les catégories de personnel susvisées, le montant de l'indemnité de mise à la retraite allouée au salarié sera majoré de :
- 20 % pour les salariés âgés de 60 et 61 ans ;
- 10 % pour les salariés âgés de 62 et 63 ans.

7.2. Mise à la retraite à partir de 65 ans

Le salarié mis à la retraite à partir de 65 ans bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite d'un montant égal à :

- pour les catégories " ouvriers-employés " et " agents de maîtrise et techniciens supérieurs " (AMTS) :
- soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
- soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 29 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 30 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour la catégorie " ingénieurs et cadres " :
- soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 15 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (annexe III " Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications ").

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

Modifications conventionnelles.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord abroge et remplace les dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite des salariés à savoir :

- pour la catégorie " ouvriers-employés " et " agents de maîtrise et techniciens supérieurs " : le paragraphe b de l'article 30 de la convention collective nationale ;
- pour la catégorie " ingénieurs et cadres " : le paragraphe b de l'article 15 de l'annexe III " Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications ".

Dispositions diverses.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale est conclu pour une durée déterminée courant à compter de son extension et expirant le 30 novembre 2007.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours du deuxième trimestre 2007 en vue d'examiner son éventuel renouvellement.

Les parties stipulent qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, aux dispositions relatives aux contreparties ainsi qu'aux montants des indemnités de mise à la retraite telles que fixés par le présent accord de branche sauf dans un sens plus favorable.

Fait à Paris, le 15 mars 2005.

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective Avenant n° 112 du 15 avril 2005

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

La fédération nationale agroalimentaire et forêts (FNAF) CGT ;
L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ;
La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF-FNCR) ;
Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;
La fédération FSCOPA de l'agriculture CFTC,

Article 1

En vigueur non étendu

Il est créé un article 4-1 dans le titre 1er de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Article 2

En vigueur non étendu

Cet article 4-1 est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 avril 2005.

Refonte de la classification hiérarchique des emplois Avenant n° 113 du 20 mai 2005

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
La confédération nationale des salariés de France, fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ;
Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale porte refonte de la classification hiérarchique des emplois telle qu'elle résulte de l'avenant n° 65 du 13 octobre 1987.

Cette refonte résulte d'un double constat :

La grille de classification actuellement en vigueur, qui date de 1987, nécessite une actualisation du fait de l'évolution des emplois et des métiers compte tenu :

- d'une part, des mutations intervenues dans les techniques et modes d'organisation des entreprises de la branche ;
- d'autre part, des contraintes nouvelles résultant des dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à la sécurité alimentaire, à la sécurité des salariés, au renforcement des règles d'hygiène et de sécurité.

La nécessité, par une nouvelle démarche méthodologique, de se doter d'un outil de classification des emplois :

- prenant en compte le fait que sous la même dénomination d'emploi peuvent exister, d'une entreprise à l'autre, des différences sensibles en termes d'attributions et de responsabilités qui peuvent ne pas être prises en compte dans l'actuelle classification ;
- permettant d'intégrer d'éventuelles évolutions dans le contenu des emplois ;
- favorisant, dans chaque niveau, des perspectives d'évolution professionnelle pour chaque salarié.

Les parties signataires ont donc estimé nécessaire une réforme de la classification conventionnelle des emplois tenant compte des spécificités des entreprises de la branche eu égard à la diversité de leur taille, de leurs activités et de leurs modalités d'organisation du travail.

La nouvelle classification entend donc répondre aux objectifs suivants :

- être adaptable à l'évolution des métiers et des organisations ;
- se référer au contenu réel des emplois ;
- permettre une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

Objet.

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Il abroge et remplace :

- les dispositions de l'avenant n° 65 du 13 octobre 1987 ainsi que les annexes I " Classification ouvriers-employés", II "Classification agents de maîtrise et techniciens supérieurs", III " Classification des ingénieurs et cadres " de ladite convention collective relatives à la classification ;
- les dispositions des articles 14 " Classification hiérarchique des emplois " et 15 " Détermination du salaire et accessoires du salaire " en son alinéa 1.

Principes généraux de classification.

Article 2 En vigueur étendu

Dans le souci d'un consensus sur la terminologie de classification employée, les parties ont élaboré en commun un glossaire définissant les termes les plus usités dans le présent accord. Ce glossaire figure en annexe I.

Les principes généraux de la présente classification s'appuient sur un dispositif de critères classants, les uns déterminant des niveaux par catégorie professionnelle, les autres déterminant des échelons à l'intérieur de chaque niveau.

Après répartition des emplois en 3 catégories :

- ouvriers-employés ;
 - agents et techniciens de maîtrise ;
 - cadres,
- le contenu de chaque emploi doit être analysé à l'aide des 5 critères généraux suivants permettant de déterminer des niveaux (cf. annexe II) :
- connaissances de base et connaissances professionnelles ;
 - complexité de l'emploi ;
 - autonomie, initiative ;
 - animation, conseil technique, formation ;
 - encadrement, management.

A l'intérieur de chaque niveau, seront déterminés, pour chaque emploi, 3 échelons : échelon 1, échelon 2, échelon 3.

Ces échelons doivent être attribués par application de critères déterminés, sur chaque emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise, de l'impact de cette organisation sur la dimension des emplois.

Les parties signataires du présent accord ont élaboré une liste de critères de détermination d'échelons qui figurent en annexe III, sachant qu'en aucun cas, les critères utilisés pour le positionnement en niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure des échelons.

Afin de faciliter la mise en oeuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois-repères pour les principaux métiers exercés dans la branche, exemples figurant en annexe IV.

Enfin, pour illustrer cette démarche, un guide méthodologique qui précise les différentes étapes de mise en oeuvre a été élaboré. Il figure en annexe V.

Rôle des partenaires sociaux.

Article 3 En vigueur étendu

Afin d'associer les institutions représentatives du personnel à la mise en oeuvre de la classification des emplois, il est convenu que :

a) Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, une commission paritaire comprenant au minimum 2 salariés par organisation syndicale représentative est créée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord d'entreprise ou d'établissement définit :

- la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission ;
- les principaux critères retenus pour la détermination des échelons ;
- les modalités pratiques de notification à chaque salarié de la dénomination de son emploi, du niveau et échelon résultant de la classification ;
- les modalités d'examen par la commission paritaire des litiges individuels ou collectifs résultant de la nouvelle classification ;
- les modalités de présentation générale des travaux de classification réalisés.

b) Dans les entreprises ou établissements non dotés de délégués syndicaux mais de représentants du personnel, une commission composée paritairement de représentants de l'employeur et d'au minimum 2 membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'au moins 2 délégués du personnel doit être créée.

Cette commission a les mêmes attributions que la commission paritaire visée au a.

Les réunions de la commission paritaire visée aux a et b ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

c) Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après mise en place de la nouvelle classification, tout litige individuel est examiné lors d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise.

Formation.

Article 4 En vigueur étendu

Aux fins de faciliter la négociation afférente à la mise en place de la nouvelle classification, les parties conviennent que les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire prévue à l'article 3 pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées sur le contenu et les modalités d'application du présent accord.

Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien du salaire à l'exclusion de tout autre type de prise en charge.

Notification aux salariés.

Article 5 En vigueur étendu

A l'issue de la démarche de classement telle que définie dans le présent accord, l'employeur notifie, par écrit, à chaque salarié sa classification (dénomination de l'emploi, niveau, échelon). Celui-ci dispose d'un délai de 6 semaines pour transmettre à l'employeur, en recommandé ou contre décharge, ses observations écrites.

Si le salarié est en congés payés, le délai est prorogé de la durée du congé.

En cas de suspension du contrat de travail, la notification est effectuée par lettre recommandée adressée au domicile du salarié. Celui-ci bénéficie d'un délai de 2 mois pour transmettre à l'employeur, sous la même forme, ses observations.

En cas de contestation par le salarié de la classification opérée, tout litige sera examiné dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Commission paritaire nationale de conciliation.

Article 6 En vigueur étendu

Dans le cas où le présent accord national de classification susciterait des difficultés d'application dans une entreprise ou un établissement et si les procédures prévues à l'article 3 du présent accord n'ont pas abouti, les parties se réservent la possibilité, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, de recourir à la procédure de conciliation prévue à l'article 9 de la convention collective des coopératives et SICA bétail et viandes (commission paritaire nationale de conciliation).

Suivi des classifications.

Article 7 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, souhaitant que le classement des emplois fasse l'objet d'un réexamen périodique, conviennent de la mise en place, en entreprise, d'une commission de suivi.

Celle-ci devra, tous les 3 ans, examiner l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur.

Cette commission sera instituée dans les mêmes conditions que la commission paritaire prévue à l'article 3 du présent accord.

Un bilan sera effectué tous les 4 ans au niveau de la branche dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

Dispositions générales.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Incidences de la nouvelle classification

Aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un échelon.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur à celui antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur (salaire de base plus prime d'ancienneté) doit être maintenu. Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau minimum conventionnel.

En aucun cas le salaire effectif du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué, majoré du pourcentage d'augmentation afférent à son échelon.

8.2. Adaptation en cas de changement d'emploi

Une période d'adaptation est applicable à l'occasion d'un changement d'emploi du salarié.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure à :

- 2 mois pour un emploi de niveau II ;
- 2 mois pour un emploi de niveau III ;
- 3 mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers, employés) ;
- 6 mois pour un emploi de niveau IV (AMTS) ;
- 12 mois pour un emploi de niveau V et plus.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié est placé à un niveau d'accueil qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

Si au terme de la période d'adaptation les résultats s'avèrent non concluants, l'employeur propose au salarié un reclassement, soit par réintégration dans l'emploi précédent, soit dans un emploi d'un niveau équivalent dans l'établissement.

Salaires conventionnels.

Article 9

En vigueur étendu

Les salaires conventionnels afférents à la nouvelle classification des emplois font l'objet de l'annexe VI ci-après. Ils seront négociés annuellement à compter de l'année 2006, conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

Entrée en vigueur.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt auprès des services compétents.

La nouvelle classification devra être effective dans les entreprises au plus tôt le 1er janvier 2006 et au plus tard dans les 6 mois suivant le mois au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel.

Extension.

Article 11

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 mai 2005.

Glossaire

En vigueur étendu

Dans le souci d'un consensus sur la terminologie de classification employée, les parties ont élaboré en commun le présent glossaire définissant les termes les plus usités dans l'accord national de classification :

Opération (1) - C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique.

Activité. - C'est un ensemble d'opérations.

Une des attributions permanentes confiée à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, prendre en sténo, frapper, enregistrer, expédier la correspondance est l'ensemble d'opérations correspondant à l'activité "courrier".

Emploi (2) - Ensemble des activités effectives d'un salarié.

Polyactivité. - Rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature.

Polycompétence. - Mobilisation de compétences distinctes permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités.

Compétence professionnelle :

Combinaison de ressources (savoir, savoir-faire, aptitudes...) s'exerçant dans le cadre d'un emploi. Elle se constate lors de sa mise en oeuvre en situation professionnelle.

"Savoir" - Connaissances générales ou spécialisées nécessaires pour réaliser une activité.

"Savoir-faire" - Maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en oeuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.

Aptitudes. - Qualités d'un individu d'ordre physique, intellectuel, de personnalité, etc., qui sont nécessaires pour occuper un emploi.

(1) Choix du terme "opération" plutôt que "tâche", terme plus restrictif.(2) La notion d'emploi englobe celle de poste.La notion de "poste de travail" n'a pas été retenue :notion souvent assimilée dans notre secteur à celle de "travail posté".

Critères retenus pour la détermination des niveaux

En vigueur étendu

1. Connaissances de base et connaissances professionnelles (1).

2. Complexité de l'emploi

3. Autonomie - initiative

4. Animation - conseil technique - formation

5. Encadrement - management

(1) Remarque : en ce qui concerne le premier critère ci-dessus, les diplômes et CQP pris en considération sont appréciés en fonction des compétences requises pour l'emploi considéré.

Ouvriers, employés

NIVEAU : I.

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Connaissances minimales exigées pour réaliser des opérations dans le respect des exigences professionnelles. Emploi pouvant être tenu après un apprentissage de courte durée.

COMPLEXITE de l'emploi :

Opérations simples ou faiblement complexes pouvant être exécutées après un court temps d'adaptation.

AUTONOMIE initiative :

Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables.

ANIMATION Conseil technique Formation : Néant.

ENCADREMENT Management : Néant.

OBSERVATIONS :

NIVEAU : II

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Connaissances acquises soit par un diplôme (CAP), par un CQP, soit par une expérience professionnelle équivalente.

COMPLEXITE de l'emploi :

Activités nécessitant la mobilisation de plusieurs ressources en vue de réaliser la combinaison de plusieurs opérations.

AUTONOMIE initiative :

Activités effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il peut ou doit adapter à la situation, dans un cadre d'autonomie limité par des règles préalablement définies. Capacité d'auto-contrôle.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Transmission d'un savoir-faire de base sous contrôle d'un encadrant.

ENCADREMENT Management : Néant

OBSERVATIONS :

NIVEAU : III

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Connaissance approfondie de l'ensemble des techniques pouvant résulter d'une expérience professionnelle approfondie ou d'un niveau BP ou bac professionnel.

COMPLEXITE de l'emploi :

Emploi nécessitant la mise en oeuvre d'un ensemble de techniques.

AUTONOMIE initiative :

Parmi les modes opératoires disponibles, choisit le plus adapté à la situation. Capacité d'interpréter des informations et de réaliser un premier niveau de contrôle.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Peut conseiller voire former des salariés d'un niveau moindre ; peut animer une petite équipe.

ENCADREMENT Management : Néant.

OBSERVATIONS :

NIVEAU : IV

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Expertise professionnelle d'un ensemble de techniques acquises notamment par la pratique.

COMPLEXITE de l'emploi :

Emploi nécessitant la mise en oeuvre d'un ensemble de techniques et exercé dans des situations très diversifiées.

AUTONOMIE initiative :

Contribue à l'élaboration des modes opératoires et participe à l'organisation du travail. Contrôle le travail effectué par des opérateurs de moindre niveau et, si nécessaire, alerte et propose des mesures correctives.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Contribue à l'élaboration de la formation qu'il peut dispenser.

Constitue le référent technique de son emploi.

Anime une équipe.

ENCADREMENT Management :

Peut distribuer et organiser le travail d'une équipe d'opérateurs.

OBSERVATIONS :

Agents de maîtrise

NIVEAU : IV

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Connaissance professionnelle de l'ensemble des techniques acquises par la pratique ou titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2/3.

COMPLEXITE de l'emploi :

Emploi nécessitant la mise en oeuvre d'une technicité particulière (pointue) ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.

AUTONOMIE initiative :

Activités nécessitant la prise d'initiatives face à des situations variées et imprévues. Rend compte très régulièrement à sa hiérarchie.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Anime de manière permanente son équipe ou assure du fait de son expertise, une assistance technique. Participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences.

ENCADREMENT Management (1) :

Encadre des ouvriers-employés de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.

OBSERVATIONS :

NIVEAU : V

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Maîtrise parfaite de l'ensemble des techniques inhérentes à son emploi. A acquis par l'expérience la maîtrise de compétences dans des domaines connexes.

COMPLEXITE de l'emploi :

Emploi nécessitant à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser (directement ou par l'intermédiaire de personnels de niveau précédent) des programmes de travail.

AUTONOMIE initiative :

Activités nécessitant une part importante d'initiative et des ajustements permanents permettant d'optimiser les résultats attendus. Rend compte régulièrement à sa hiérarchie.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes ou

Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.

Participe à l'élaboration du plan de formation et à son évaluation.

ENCADREMENT Management :

Encadre des personnels de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.

OBSERVATIONS :

NIVEAU : VI

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Idem niveau V

COMPLEXITE de l'emploi :

Emploi nécessitant le choix des méthodes, moyens, et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme à l'élaboration desquels il a contribué. Participe à la conduite de projets.

AUTONOMIE initiative :

Dans le cadre de directives générales, activité nécessitant un fort degré d'initiative conduisant à la prise de décisions ayant des incidences durables. La pertinence de ses choix ne peut être appréciée qu'à terme.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Assure l'ensemble des tâches de niveaux précédents. Anime de manière permanente le personnel de plusieurs secteurs comprenant des agents de maîtrise.

ENCADREMENT Management :

Encadre plusieurs équipes pouvant comporter des agents de maîtrise.

OBSERVATIONS :

(1) Ce critère ne doit être pris en compte que pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.

Cadres

NIVEAU : VI

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Formation technique spécialisée appuyée sur des connaissances générales acquises par des études supérieures (minimum bac + 4) ou par une expérience professionnelle équivalente.

COMPLEXITE de l'emploi :

Emploi nécessitant d'analyser, transposer, contrôler et améliorer les principes de fonctionnement d'une activité ou d'un métier en vue de réaliser les objectifs qui lui sont fixés.

AUTONOMIE initiative :

Activité nécessitant la conduite de projets ou de missions en optimisant les moyens mis à disposition et en assurant, aux étapes décisives, un reporting approprié.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Anime de manière permanente les équipes placées sous son autorité. Par son expertise, est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.

ENCADREMENT Management :

Encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.

OBSERVATIONS :

NIVEAU : VII

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

Idem Niveau VI + Les connaissances requises pour occuper des emplois relevant des niveaux VII - VIII - IX s'acquièrent à partir d'expériences professionnelles, d'actualisation permanente des compétences et d'un élargissement des domaines d'intervention.

COMPLEXITE de l'emploi :

Emploi nécessitant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Doit également anticiper les aléas de l'environnement.

AUTONOMIE initiative :

Forte autonomie dans le choix et la mise en oeuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Anime, conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous son autorité. Doit par des contacts externes appropriés se tenir informé de l'évolution de l'environnement.

ENCADREMENT Management :

OBSERVATIONS :

NIVEAU : VIII

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

COMPLEXITE de l'emploi :

Dans le cadre de la stratégie de l'entreprise à la définition de laquelle il est associé, détermine les objectifs, est responsable du choix des méthodes et moyens pour les réaliser.

AUTONOMIE initiative :

Activité impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Anime, conseille, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction. Peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur. Dans son domaine, anticipe l'évolution des emplois et des compétences par des moyens appropriés.

ENCADREMENT Management :

Responsable hiérarchique directement ou par l'intermédiaire des personnels relevant de sa fonction.

OBSERVATIONS :

NIVEAU : IX

CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles :

COMPLEXITE de l'emploi :

Définit la politique générale de l'entreprise ou, selon la taille de l'entreprise, d'une grande fonction de l'entreprise.

AUTONOMIE initiative :

Dispose d'une totale autonomie pour la mise en oeuvre de la politique générale de l'entreprise à la définition de laquelle il participe.

ANIMATION Conseil technique Formation :

Anime, coordonne et contrôle les responsables de fonction placés sous son autorité.

ENCADREMENT Management :

Encadre l'équipe de direction de l'entreprise.

OBSERVATIONS :

(1) Pour les organisations de producteurs, ces activités concernent les adhérents, leur personnel et éventuellement d'autres publics.

(2) Ce critère ne doit être pris en compte que pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.

Liste de critères permettant la détermination des échelons

En vigueur étendu

Les critères ci-après seront pris en compte, sur chaque emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise et de l'impact de cette organisation sur la détermination des emplois sous réserve de leur pertinence par rapport au contenu de l'emploi analysé.

En aucun cas, les critères utilisés pour le positionnement en niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure des échelons.

Sont proposés les critères suivants :

- polycompétence sur des activités faisant appel à des techniques différentes ;
- importance des informations à collecter et à échanger dans l'entreprise ;
- importance des contacts extérieurs et des niveaux de communication externe ;
- aptitudes et contraintes particulières, notamment physiques ;
- habilitations particulières ;
- formations qualifiantes suivies par le titulaire en rapport avec son emploi ;
- traitement multi-espèces ;
- contraintes environnementales liées à l'activité ;
- périmètre du champ d'intervention ;
- impact de l'emploi sur la qualité produit ;
- maîtrise totale et parfaite de l'emploi permettant de parrainer de nouveaux embauchés.

Si nécessaire, d'autres critères pourront être retenus au niveau de l'entreprise après concertation avec la commission d'entreprise ou d'établissement.

Exemples de contenus d'emplois-repères

En vigueur étendu

Afin de faciliter la mise en oeuvre de l'accord national de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois-repères pour les principaux métiers exercés dans la branche.

Stabulation (bouverie, porcherie, bergerie)

NIVEAU : I

CONTENU EMPLOIS-REPERES :

Effectue des opérations simples de conduite et de soins aux animaux ou de nettoyage des installations.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

- Bouvier niveau I (aide-bouvier).
- Porcher niveau I (aide-porcher).
- Berger niveau I (aide-berger).

NIVEAU : II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Assure également des travaux administratifs, le suivi de l'identification des animaux, le tri. Veille en permanence au bien-être des animaux.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

- Bouvier niveau II.
- Porcher niveau II.
- Berger niveau II.

NIVEAU : III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Est de plus en charge des relations avec les fournisseurs, les services vétérinaires et les différents auditeurs. Peut animer une petite équipe de niveau I.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

- Bouvier niveau III.
- Porcher niveau III.
- Berger niveau III.

NIVEAU : IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Anime l'ensemble de l'équipe et a la responsabilité globale du secteur. Peut occasionnellement et partiellement remplacer un agent de maîtrise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

- Animateur bouverie.
- Animateur porcherie.
- Animateur bergerie.

Première transformation

NIVEAU : I

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des opérations simples sur chaîne d'abattage ou en atelier de traitement du 5e quartier.

Exemples d'opérations :

- accrochage ;
- coupe des pattes ;
- travail des têtes ;
- parage simple ;
- fente du sternum ;
- vidage des masses stomacales et intestinales ;
- décerclage et tri des chaudins ;
- dégraissage et salage des cuirs et peaux. Ouvrier EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

1re transformation niveau I.

NIVEAU : II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des opérations mobilisant un ensemble de compétences.

Exemples d'opérations :

- éviscération blanche et rouge ;
- saignée au trocart ;
- fente ;

- transfert ;
- incision des nerfs ;
- parage-émoussage ;
- présentation carcasses-boeufs.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
Ouvrier 1re transformation niveau II.

NIVEAU : III

CONTENU EMPLOIS-REPERES
Peut animer une petite équipe. Maîtrise toutes les techniques et peut remplacer sur l'ensemble des emplois.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
Ouvrier 1re transformation niveau III.

NIVEAU : IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES
Anime une chaîne d'abattage et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
Animateur chaîne d'abattage.
Deuxième transformation

NIVEAU : I

CONTENU EMPLOIS-REPERES
Effectue des opérations de désossage ou de parage faisant appel à des modes opératoires simples avec ou sans assistance mécanique.

Exemples d'opérations :

- désossage des pointes et des échine ;
- désossage partiel quartiers avant pour des fabrications industrielles ;
- parage partiel sur quartiers avant (boeuf) ;
- parage poitrine-longue épaule, jambon (porc) ;
- coupe des pieds et pattes (porcs) ;
- piquage du jambon - prélèvement filet mignon ;
- affalage ;
- épluchage sur machines (PAD-PS) ;
- découennage (porc) ;
- conditionnement minéral sans reconnaissance des muscles.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
- Désosseur niveau I.
- Pareur niveau I.
- Conditionneur minéral.

NIVEAU : II

CONTENU EMPLOIS-REPERES
Effectue des opérations de désossage/parage/épluchage mobilisant un ensemble de compétences.

Exemples d'opérations :

- désossage - parage quartiers arrière (boe f) ;
- désossage - parage épaule, jambon, poitrine, longe (porc) ;
- désossage - parage épaule, gigot et collier (ovins) ;
- embossage avec identification des muscles.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
Désosseur-pareur niveau II.

NIVEAU : III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Affecte et régule l'activité, veille à la bonne application des fiches techniques.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
Chef de tapis.

Troisième transformation

NIVEAU : I

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des opérations de piéçage faisant appel à des modes opératoires simples.

Exemples d'opérations :

- piéçage simple (approvisionnement d'un trancheur mécanique, abats, bourguignon, côtes de porc, sauté de porc) ;
- machine à barde ;
- ficelage.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Piéceur.

Ficeleur.

NIVEAU : II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des opérations de piéçage mobilisant un ensemble de compétences.

Exemples d'opérations :

- piéçage complexe à poids fixe avec optimisation matière ;
- piéçage manuel complexe (bavette d'ail, escalope de porc) ;
- conduite d'une ligne de piéçage mécanique.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Piéceur niveau II.

Conducteur d'une ligne de piéçage mécanique.

NIVEAU : III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Affecte et régle l'activité, veille à la bonne application des fiches techniques.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Chef de ligne.

NIVEAU : IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Anime plusieurs lignes et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Animateur de lignes.

Produits élaborés

NIVEAU I

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des opérations simples de transformation, conditionnement, de manutention, d'approvisionnement de machines.

Exemples d'opérations :

- approvisionnement d'un broyeur, d'un mélangeur, d'un cutter saucisserie, d'une machine à brochettes ;
- poussoir en saucisserie.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Opérateur de troisième transformation.

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Conducteur d'une machine, sachant monter, démonter, régler, nettoyer, faire fonctionner sa machine et d'autres machines de conditionnement à poids fixe ou constant, assure le respect des rendements-matière.

Conduite-réglage d'une ligne de conditionnement composée de machines simples.

Conduite d'un cutter et mise en oeuvre d'une recette de fabrication.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Conducteur de machine de conditionnement.

Conducteur broyeur haché.

Cutteriste-saucisserie.

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Conduite-réglage de machines complexes.

Opérateur pouvant animer une petite équipe.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Conducteur-régleur de machines complexes.

Chef de ligne.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Anime des lignes et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Animateur de lignes.

Préparation de commandes. - Expédition

NIVEAU I

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement faisant appel à des modes opératoires simples.

Exemples d'opérations :

- étiquetage - poids - prix ;
- palettisation ;
- opération d'embossage simple en fin de ligne ;
- mise en barquettes, en caissettes, cartons, rolls.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Opérateur de conditionnement.

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement mobilisant un ensemble de compétences et nécessitant une bonne connaissance matière, le contrôle des cahiers des charges et, le cas échéant, le suivi des stocks et des DLC.

Exemples d'opérations :

- allotement ;
- mise en quartiers cheville, préparation commandes, pesée ;
- préparation de commandes de produits finis.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Préparateur de commandes.

Opérateur de mise en quartiers.

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Affecte et régule l'activité ; optimise la gestion des stocks. Chef de ligne de préparation commandes.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Anime une équipe et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Animateur d'équipe.

Chauffeurs. - Manutention. - Chargement

NIVEAU I

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des tâches simples de manutention-chargement.

Exemples d'opérations :

- utilisation d'un transpalette manuel ou électrique, non autoporté avec gerbage simple ;
- utilisation d'un transpalette autoporté sans gerbage ou avec gerbage simple sur un niveau.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Opérateur de chargement.

Cariste.

Opérateur de manutention.

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Conduite d'un chariot autoporté avec gerbage (élévation sur deux niveaux et plus).

Chargement avec ordonnancement. Peut déplacer des véhicules à l'intérieur de l'entreprise.

Conduite de véhicules nécessitant permis poids lourd.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Opérateur chargement niveau II.

Cariste qualifié.

Chauffeur poids lourds.

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Conduit véhicules nécessitant permis poids lourd et effectue port de carcasses ou manipulation d'animaux.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Chauffeur vif.

Chauffeur-livreur de carcasses.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Chef de quai capable de modifier si nécessaire l'organisation des tournées. Peut occasionnellement et partiellement remplacer un agent de maîtrise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Chef de quai.

Magasinage. - Maintenance

NIVEAU I

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Opérations simples de maintenance : manutention, entretien espaces, réparations simples et répétitives.

Approvisionnement en magasin.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Ouvrier service maintenance.

Ouvrier de services généraux.

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Professionnel qualifié dans la technique d'un emploi.

Magasinier utilisant un élévateur ; effectue des opérations de contrôle, validation, réception (entrée et sortie), tenue des stocks.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Electricien.

Mécanicien.

Chaudronnier.

Frigoriste.

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Professionnel effectuant des travaux nécessitant la maîtrise de l'ensemble des techniques de plusieurs emplois.

Responsabilité d'un magasin avec possibilité d'animation d'une petite équipe.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Electromécanicien.

Electronicien.

Responsable d'un magasin.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Animation d'une petite équipe de maintenance.

Responsable de magasin pouvant remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Animateur d'équipe maintenance.

Nettoyage

NIVEAU I

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Utilise des produits de nettoyage qu'il dose et pèse selon le plan de nettoyage défini.

Effectue nettoyage manuel ou à l'aide de machines.

Effectue nettoyage de petit matériel.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Opérateur nettoyage niveau I.

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Réalise la totalité des opérations de nettoyage dont il contrôle l'efficacité à partir d'un plan de nettoyage (nettoyage locaux et équipements).

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Opérateur nettoyage niveau II.

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Planifie le travail de l'équipe. Gère les stocks de produits de nettoyage.
Contribue à l'amélioration du plan de nettoyage.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Opérateur nettoyage niveau III.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Animation de l'ensemble des équipes de nettoyage (locaux ou équipements).

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Animateur d'équipe de nettoyage.

Agents de maîtrise de production

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Assure la responsabilité, à partir d'objectifs prédéfinis, de la conduite de travaux habituellement effectués par des ouvriers concernant une partie du cycle de fabrication.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Agent de maîtrise de production niveau IV.

NIVEAU V

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Assure, à partir d'objectifs et d'un programme, la responsabilité de la conduite et de l'organisation des travaux portant sur un cycle de production.
Assure cette responsabilité soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de secteurs.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Agent de maîtrise de production niveau V.

NIVEAU VI

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Exerce son activité, à partir de programmes élaborés, fixant globalement son cadre d'action en vue d'objectifs à moyen ou long terme et dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Agent de maîtrise de production niveau VI.

Laboratoire / Qualité

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue les manipulations aux fins d'analyses à partir d'un protocole prédéfini.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Laborantin(e).

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue la lecture et l'interprétation des analyses.
Participe à l'élaboration des protocoles d'analyses.
Peut prendre l'initiative d'assurer des analyses complémentaires. EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
Technicien de laboratoire.

NIVEAU V

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue :
- l'animation d'une équipe de techniciens ;
- l'élaboration des protocoles d'analyses ;
- le suivi documentaire.

Alerte sa hiérarchie en cas de dysfonctionnements ; assure le reporting auprès du responsable qualité ou du chef d'entreprise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Responsable laboratoire.

NIVEAU VI

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Est garant de la traçabilité :

- assure la mise en place et le suivi HACCP ;
- est responsable de la mise en place et du respect de la politique qualité de l'entreprise.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Responsable qualité.

Filière commerciale

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Prend des commandes à partir d'un catalogue de produits (sans négociation tarifaire).

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Télévendeur ou télévendeuse niveau II.

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Mêmes attributions avec souci de gestion, d'optimisation des stocks et négociation tarifaire dans un cadre prédéfini.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Télévendeur ou télévendeuse niveau III.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Coordonne l'activité d'une petite équipe de télévendeurs.

Effectue l'achat d'animaux vivants en campagne ou sur un marché en fonction des plannings d'abattage et de transformation et en fonction des cahiers des charges.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Télévendeur ou télévendeuse niveau IV.

Acheteur - estimateur.

NIVEAU V

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Employé itinérant :

- négocie les prix dans un cadre prédéfini ;
- assure la gestion d'un portefeuille clients qu'il doit développer notamment par prospection ;
- veille au respect des suivis de commandes et des conditions d'encaissement.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Attaché commercial niveau V (carcasse).

NIVEAU V

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Employé itinérant :

- veille au respect des accords et cahiers des charges conclus avec les clients ;
- assure par des visites régulières le suivi en clientèle des accords commerciaux ;
- propose la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- est en charge du merchandising.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Attaché commercial niveau V (produits élaborés).

NIVEAU VI

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Employé itinérant :

- mêmes attributions que les précédents mais avec des connaissances matière et un pouvoir de négociation plus large ;
- assure les remontées d'informations sur le produit ;
- participe à la définition du cahier des charges produits ;
- participe à la gestion des stocks.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Attaché commercial niveau VI (muscles).

Employés administratifs

NIVEAU I

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue des tâches administratives simples :

- saisie de données administratives, commerciales ou comptables ;
- tenue d'un standard ;
- saisie d'écritures ;
- accueil ;
- classement-archivage.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Employé(e) niveau I.

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Collecte et interprète des informations.

Effectue :

- des tâches de secrétariat courantes ;
- des tâches administratives récurrentes nécessitant l'utilisation de la bureautique.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Employé(e) niveau II.

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Gère de manière autonome les dossiers qui lui sont confiés. EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Employé(e) niveau III.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service administratif avec prise des initiatives nécessaires sur les dossiers en charge.

Peut animer une petite équipe de niveau I à III.

Peut être responsable des activités du service.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Employé(e) très qualifié(e) niveau IV.

Filière organisations de producteurs

NIVEAU II

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Assure le chargement, le déchargement, la pesée des animaux et s'occupe de leur garde, de leur entretien et de leur surveillance pendant le séjour en étable. Assure également le nettoyage et l'entretien du bâtiment et peut assurer une fonction de gardiennage.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Ouvrier de centre d'allotement.

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Conduit des véhicules nécessitant le permis poids lourd et effectue la manipulation des animaux.

Peut prendre des initiatives d'organisation.

Effectue la remontée d'informations/qualité.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Chauffeur (vif).

NIVEAU III

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Participe à la mise en oeuvre de programmes d'élevage.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Assistant de production.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue le tri des animaux selon les critères établis par l'entreprise (traçabilité).

Aide à la mise en marché.

Est responsable de la bonne marche du centre (la gestion du stock d'aliments, autres fournitures...).
Peut exercer un rôle hiérarchique.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Agent de centre de tri.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue l'appui technique auprès des adhérents dans le cadre de la mission qui lui est confiée (génétique, bâtiment, transport...).

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Technicien niveau IV.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Organise les tournées, anime l'équipe des chauffeurs).

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Technicien transports niveau IV.

NIVEAU IV

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue les actes commerciaux simples d'achat et de vente selon les instructions données par l'entreprise :

- assure la relation commerciale sans attribution d'un secteur déterminé (ex. a en charge l'approvisionnement d'une production spécifique) ;
 - avec des connaissances en estimation des animaux (poids-qualité). EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
- Agent commercial niveau IV.

NIVEAU V

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue les mêmes opérations que le niveau précédent et a la charge de mettre en oeuvre des décisions.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Technicien niveau V.

NIVEAU V

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Effectue la coordination du service transport : organisation des tournées, animation de l'équipe de chauffeurs placés sous sa responsabilité hiérarchique. Assure la gestion du parc transport.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Coordinateur de transport niveau V.

NIVEAU V

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Technicien itinérant :

- mêmes attributions qu'au niveau IV avec compétences plus larges et notions de prospection, d'import-export ;
- peut assurer la responsabilité, au niveau de la structure, d'une production spécifique (ex. : vaches allaitantes).

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Attaché commercial niveau V.

NIVEAU VI

CONTENU EMPLOIS-REPERES

Assure la responsabilité d'un secteur ou d'un portefeuille d'adhérents.

Exerce des fonctions d'animation technique.

Anime des groupes d'éleveurs.

EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES

Technicien niveau VI.

Guide méthodologique

En vigueur étendu

Afin de procéder à la mise en oeuvre, dans les entreprises, des nouvelles dispositions conventionnelles relatives aux classifications hiérarchiques des emplois, il convient :

- en un premier temps, secteur par secteur ou atelier par atelier, de recenser et d'analyser le contenu de l'ensemble des emplois existants ;

- en un second temps, de positionner les emplois en niveaux à l'aide des critères fixés en annexe II ;
- puis, de procéder à l'examen des critères pouvant être retenus pour la détermination des échelons (liste de critères en annexe III).

Le présent guide propose une méthodologie en sept étapes successives, illustrant de manière concrète les modalités de classification des emplois.

Première étape

Découpage de l'activité de l'entreprise en unités de travail
(ou secteurs ou ateliers)

Exemples :

- stabulation ;
- hall d'abattage ;
- atelier de traitement du 5e quartier.

Deuxième étape

Inventaire de l'ensemble des opérations effectuées
à l'intérieur de chaque unité de travail

Exemple : Pour le secteur " stabulation " :

- déchargement des animaux ;
- identification ;
- saisie informatique d'informations ;
- mise en logettes ou en cases ;
- nettoyage ;
- soins aux animaux ;
- amenée au poste d'anesthésie, etc.

Troisième étape

Identification des emplois existants,
par regroupement des activités effectuées

Exemples :

Emploi a :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;
- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi b :

- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi c :

- participation au déchargement des véhicules ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi d :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;
- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Activités auxquelles il faut ajouter :

- responsabilité en matière de contrôle qualité et relations avec services extérieurs.

Emploi e :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;
- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie ;
- peut être amené occasionnellement et partiellement à remplacer l'agent de maîtrise.

Emploi f :

- encadrement équipe du secteur.

Quatrième étape

Détermination des compétences requises (en termes de connaissances, de savoir-faire et d'aptitudes)

Exemples :

Sur emploi a :

- connaissances zootechniques de base ;
- connaissances sur la manipulation des animaux ;
- enregistrement d'informations sur outil informatique.

Pour effectuer cette démarche, l'entreprise peut utilement s'appuyer sur des données existantes dans la branche ou l'entreprise.

Exemples : référentiels CQP, fiche de poste, fiches de fonction et sur l'observation des situations de travail.

Cinquième étape

Positionnement de chaque emploi dans la grille des niveaux par application des cinq critères ci-après

- connaissances de base et connaissances professionnelles ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie - initiative ;
- animation - conseil technique - formation ;
- encadrement - management.

Exemple de positionnement :

Emploi a :

- en connaissances de base ... N II ;
- complexité de l'emploi ... N II ;
- autonomie - initiative ... N II ;
- animation, conseil technique - formation ... néant ;
- encadrement - management ... néant.

En conséquence, l'emploi n° 1 relève du niveau II.

Sixième étape

Détermination des critères d'enrichissement de chacun des emplois (critères non retenus dans la détermination des niveaux) permettant d'attribuer un échelon

Exemple dans emploi a :

Le positionnement de cet emploi en échelon 2 résulte de la prise en compte des critères " échelons " ci-après :

- polycompétence ;
- impact du travail sur la qualité du produit ;

- traitement multi-espèces.

Septième étape

Examen de la cohérence globale du classement des emplois entre eux à l'intérieur du secteur concerné et entre les différents secteurs d'activité de l'entreprise

En tant que de besoin et dans la mesure où leur contenu est identique, possibilité pour ce faire de se référer aux emplois-repères (cf. annexe IV).

Grille des salaires minima conventionnels

En vigueur étendu

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
I	1 225	1 250	1 274
II	1 275	1 301	1 326
III	1 335	1 362	1 388
IV	1 415	1 443	1 472
IV	1 415	1 472	1 531
V	1 665	1 732	1 798
VI	1 920	1 997	2 074
VI	1 920	2 074	2 227
VII	2 505	2 705	2 906
VIII	3 305	3 569	3 834
IX	4 305	4 649	4 994

Journée de solidarité Avenant n° 115 du 25 avril 2006

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agro-alimentaire ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF) FNCR ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur non étendu

Il est inséré dans la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande, un article 16 ter ainsi rédigé :

Article 16 ter

Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

(voir cet article)

Dépôt - Entrée en vigueur - Extension.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties demandent son extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2006.

Lettre d'adhésion de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande Lettre d'adhésion du 6 octobre 2006

En vigueur

Paris, le 6 octobre 2006.

Coop de France, 49, avenue de la Grande-Armée, 75116 Paris, au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, 18, avenue Carnot, 92234 Cachan.

Monsieur le secrétaire général,

Dans la perspective de la fusion-absorption de la FNCBV (fédération nationale de la coopération bétail et viande) dans Coop de France et, sous réserve des décisions des assemblées générales des 11 octobre et 7 décembre 2006, le conseil d'administration de Coop de France a pris la décision, au cours de sa réunion du 29 juin 2006, de faire adhérer Coop de France à la convention collective nationale du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande pour les entreprises relevant du champ d'activité de ladite convention.

En vous remerciant de bien vouloir prendre note de cette adhésion, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués.
Le président.

Avenant Etendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 17 janvier 2007.

La fédération nationale des coopératives bétail et viande (FNCBV),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF-FNCR) ;
Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA) ;

Préambule.

En vigueur étendu

Les entreprises bétail et viande et leurs salariés sont confrontés :

- à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures ayant un impact direct sur l'emploi et les qualifications ;
- à un marché du travail en pleine mutation qui exige une meilleure anticipation des compétences ;
- à la nécessité de développer l'attractivité de leurs métiers.

Dans ce contexte, la formation est perçue d'une part comme une composante essentielle du développement et de la pérennité des entreprises ainsi que des emplois de leurs salariés, d'autre part comme le moyen privilégié de prise en compte des aspirations de ces derniers, notamment en favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants.

Ces parcours de progression professionnelle commencent, pour les salariés, dès leur intégration dans l'entreprise, notamment par le recours à des dispositifs tels que les contrats de professionnalisation et l'optimisation du tutorat ; ils se poursuivent à travers le développement, l'enrichissement de leurs compétences dans les différents emplois occupés, notamment par le recours au dispositif des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ils se poursuivent également à travers la reconnaissance des compétences acquises, des savoir-faire par le biais des classifications hiérarchiques des emplois, la mise en oeuvre de certificats de qualification professionnelle ou encore des procédures de validation des acquis de l'expérience.

Ces parcours de progression professionnelle doivent prendre en compte également la nécessité de favoriser l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation professionnelle ainsi que l'aménagement de la seconde partie de carrière professionnelle, notamment par des actions spécifiques favorisant le maintien des aptitudes et compétences des seniors et la transmission de leur savoir-faire.

Afin de permettre aux entreprises bétail et viande et à leurs salariés de poursuivre et développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux ont décidé de définir, par le présent accord, les modalités de mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle tout au long de la vie en recourant aux dispositifs prévus par la loi du 4 mai 2004.

TITRE Ier : Dispositions préliminaires

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Il se substitue de plein droit aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs.

Objet.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord a notamment pour objet de préciser les modalités de mise en oeuvre dans les entreprises relevant du champ d'application visé au précédent article, des dispositions du titre Ier de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses textes d'application.

Il concerne :

- la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- le droit individuel à la formation ;
- la création et les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche coopération bétail et viande.

Il pourra être complété, si nécessaire, en fonction des besoins et des évolutions intervenues dans la branche.

TITRE II : La professionnalisation

Le contrat de professionnalisation.

Article 3 En vigueur étendu

Article 3.1

Objet et finalité du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou par l'acquisition d'une qualification prévue à l'article L. 900-3 du code du travail :

- qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (avenant n° 113 à la convention collective nationale en date du 20 mai 2005) ;
- qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande.

Article 3.2

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation ;
- soit pour leur dispenser une formation leur permettant d'acquérir ou d'accéder à une qualification professionnelle ;
- soit pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, sans condition de durée ni d'inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation favorise leur retour vers l'emploi.

Article 3.3

Règles générales relatives au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, soit à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée peut être portée à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes dont la qualification ne correspond pas à la nature des qualifications requises.

Il en est de même pour l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu à durée indéterminée.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés dans le cadre de l'action de professionnalisation sont au minimum de 20 % de la durée de ladite action. Elles peuvent être portées à 40 % de la durée de l'action pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle et pour celles dont la qualification ne correspond pas à l'objectif de professionnalisation du contrat.

Article 3.4

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront, pendant la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, qu'ils soient titulaires ou non d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle d'un niveau équivalent ou supérieur, une rémunération minimale fixée comme suit :

- salariés âgés de 16 à 25 ans révolus : 100 % du SMIC ;

- salariés âgés de 26 ans à 44 ans révolus : 95 % du salaire minimum conventionnel du poste effectivement occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC ;

- salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du salaire minimum conventionnel du poste effectivement occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.

Article 3.5

Financement des contrats de professionnalisation

L'ensemble des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation du contrat de professionnalisation est pris en charge par OPCA 2 sur la base d'un forfait horaire porté à 10 dans la branche bétail et viande.

Si l'action de professionnalisation a pour finalité l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), la prise en charge par OPCA 2 s'effectuera sur la base horaire de 15 .

Article 3.6

Tutorat

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance qu'il convient d'apporter à l'accueil, à la formation, et au suivi dans l'entreprise de chaque salarié nouvellement recruté en contrat de professionnalisation conviennent de mettre en place un dispositif de tutorat. A cet effet, l'employeur désignera, parmi les salariés volontaires et notamment parmi les salariés en fin de carrière, un tuteur pour accompagner toute personne sous contrat de professionnalisation.

Pour exercer la mission de tuteur, tout salarié devra justifier d'une expérience minimale professionnelle de 2 ans dans une qualification ou un secteur en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé dans le contrat.

Les tuteurs ont pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les salariés au cours de leur contrat de professionnalisation, le tuteur exerçant ses fonctions simultanément à l'égard de 2 salariés au plus ; lorsque le tuteur exerce effectivement une fonction de management dans l'atelier ou le service dans lequel s'exerce l'action de formation, il ne peut assurer sa mission tutorale qu'à l'égard d'un seul salarié ;

- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;

- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- de contribuer à l'évaluation des compétences acquises ;

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;

- d'assurer éventuellement la liaison avec les organismes chargés de la formation ou l'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

Préalablement à l'exercice de sa première mission, le tuteur devra bénéficier d'une formation spécifique préalable incluant un volet pédagogique.

La valorisation de la fonction tutorale se traduira par une priorité d'accès, pour le tuteur, aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) soutenues par l'entreprise et une prise en compte de cette fonction dans le cadre de sa gestion de carrière. Si l'exercice de la fonction tutorale est partie intégrante de la mission du salarié, elle doit être prise en compte dans l'attribution de sa classification. Si tel n'est pas le cas et s'il assure cette fonction tutorale de façon temporaire, elle devra donner lieu au versement d'un complément de rémunération.

La période de professionnalisation.

Article 4 **En vigueur étendu**

Article 4.1

Objet et finalité

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi ou l'évolution de salariés en poste dans les entreprises.

Article 4.2

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés sous contrat à durée indéterminée :

- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- dont la qualification n'est plus en adéquation au regard des évolutions technologiques ou organisationnelles de l'entreprise, dans le cadre des priorités retenues par la branche et définies ci-après ;

- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

- reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental d'éducation ;

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail et notamment les salariés amenés à changer d'orientation professionnelle suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Article 4.3

Actions prioritaires

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

- d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche ;
- de participer à une action de formation entrant dans les orientations et priorités arrêtées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle bétail et viande ;
- de bénéficier de toute formation participant au maintien dans son emploi ou à sa reconversion.

En ce qui concerne les salariés âgés de 45 ans et plus, ceux-ci bénéficieront, à partir de 45 ans, d'un entretien au cours duquel seront examinés leurs besoins spécifiques de formation. Cet entretien pourra être renouvelé, à la demande des salariés concernés, tous les 3 ans.

Au vu des résultats de cet entretien, ces salariés pourront bénéficier d'un accès prioritaire au dispositif des périodes de professionnalisation.

Article 4.4

Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

Les actions de formation des périodes de professionnalisation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

En cas de mobilisation du DIF à l'initiative du salarié, la durée de formation réalisée hors temps de travail sera limitée à 50 % des droits ouverts au titre du DIF auxquels s'ajoutent, en application de l'article L. 982-4 du code du travail, 80 heures sur une même année civile.

Lorsque la période de professionnalisation s'exerce à l'initiative de l'employeur, la durée de formation réalisée hors temps de travail ne pourra excéder 50 % des heures acquises au titre du DIF (référence calcul), sans pouvoir être imputée sur ce même DIF.

Dans ces 2 cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par les textes en vigueur.

Article 4.5

Financement de la période de professionnalisation

La mise en oeuvre de la période de professionnalisation est subordonnée à l'acceptation de prise en charge par OPCA 2 dans la limite des frais réellement engagés plafonnée à hauteur de 25 par heure.

Article 4.6

Tutorat

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à recourir au tutorat pour les périodes de professionnalisation.

TITRE III : droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation.

Article 5 En vigueur étendu

Article 5.1

Objet - Définition

Le droit individuel à la formation (DIF) est un dispositif qui permet au salarié de s'engager dans des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience avec l'accord de son employeur.

Article 5.2

Bénéficiaires et principes de calcul

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), disposant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie *annuellement* (1) d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, soit 120 heures au maximum.

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), disposant d'une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non dans les 12 derniers mois, bénéficie annuellement d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée proportionnelle à son temps de présence, sur la base de 20 heures par an, plafonné à 120 heures.

Tout salarié à temps partiel répondant aux conditions ci-dessus bénéficie d'un DIF calculé proportionnellement à son temps de travail. Par dérogation, tout salarié à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 4/5 de la durée légale du temps de travail, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ainsi que ceux sous contrat de professionnalisation sont expressément exclus du dispositif DIF.

Article 5.3

Ouverture des droits

Les partenaires sociaux choisissent l'année civile comme période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation ; pour les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté, les droits à DIF sont mobilisables au 1er janvier de l'année suivante.

Chaque salarié sous contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté est informé individuellement de ses droits à DIF, cumulés et arrêtés au 31 décembre de l'année précédente, au plus tard à la fin du 2e mois de l'année civile.

Chaque salarié sous contrat à durée déterminée est informé individuellement de ses droits à DIF à la fin du 2e mois de l'année civile suivante. (2)

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004 :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et ceux à temps partiel aux 4/5 de la durée légale du temps de travail, entrés dans l'entreprise au plus tard le 7 mai 2004, bénéficient au 1er janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 20 heures ;

- les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et ceux à temps partiel aux 4/5 de la durée légale du temps de travail, entrés dans l'entreprise entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004, bénéficient d'un droit individuel à la formation proratisé, soit 1,67 heure par mois.

A partir du 1er janvier 2005, pour les salariés entrés en cours d'année civile, les droits à DIF sont calculés pro rata temporis sur la base de 1,67 heure par mois.

Article 5.4 (3)

Suspension du contrat de travail

Sont prises en compte, pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF), les périodes de suspension de contrat de travail suivantes :

- accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de maternité ou d'adoption ;
- congé de paternité ;
- maladie,

lorsque ces périodes sont assimilées par le code du travail ou la convention collective, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Article 5.5

Modalités de mise en oeuvre

Le droit individuel à la formation s'exerce à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur.

La demande doit être formulée par écrit et faire l'objet d'un courrier en recommandé avec accusé de réception, dans le délai de 3 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

Elle devra comporter obligatoirement les mentions suivantes :

- objectif de la formation ;
- programme ;
- calendrier (dates et durée de l'action, horaires) ;
- lieu ;
- coût ;
- identité du prestataire.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande conforme, pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur, dans le délai de 1 mois calendaire à compter de la réception de la demande complète, est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Dans le cas où l'employeur n'est pas d'accord avec le choix de l'action de formation, il fait connaître son refus par un écrit motivé.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur durant 2 années civiles consécutives sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, OPCA 2 assure en priorité la prise en charge financière de l'action, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), sous réserve que l'action corresponde à ses priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à OPCA 2 le montant de l'allocation de formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail, et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article 983-1. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Le droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail. Il peut également s'exercer en partie pendant le temps de travail, après accord écrit entre l'employeur et le salarié.

La formation exercée pendant le temps de travail donne lieu au maintien de la rémunération.

La formation exercée en dehors des heures de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation définie par les textes en vigueur.

Article 5.6

Actions de formation prioritaires

Compte tenu de la volonté des partenaires sociaux de s'attacher prioritairement aux besoins de formation des salariés les moins qualifiés ou les moins formés, les parties conviennent de retenir prioritairement les axes suivants :

- lutte contre l'illettrisme ;
- priorité d'examen des actions de réorientation professionnelle en faveur des personnes de plus de 45 ans ;
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (avenant n° 113 à la convention collective nationale en date du 20 mai 2005) ;
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche bétail et viande ;
- actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bilans de compétences.

Ces actions pourront être précisées ou modifiées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche bétail et viande (CPNEFP).

Article 5.7

Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur précise dans la notification du licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité qui lui est offerte de demander avant la fin du préavis, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Cette somme doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation sous réserve que ladite action soit engagée dans un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou que le salarié soit dispensé par son employeur de l'effectuer.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas mobilisable.

Article 5.8

Transférabilité du DIF d'un salarié à l'intérieur d'un groupe

1. Transfert d'un salarié à l'intérieur d'un groupe :

En cas de transfert d'un salarié entre 2 entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, le salarié conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises avant sa mutation, au titre du DIF.

2. En cas de licenciement pour motif économique :

Lorsqu'un salarié, relevant du champ d'application du présent accord, est licencié pour motif économique et qu'il retrouve, dans les 12 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, un emploi dans une entreprise relevant du même champ d'application, il peut, sous réserve d'en informer son employeur au moment de son embauche, transférer dans la nouvelle entreprise le solde de ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Dans ce cas :

- l'entreprise ayant procédé au licenciement économique établit un document attestant des droits à DIF acquis et non utilisés, document que le salarié remet à son nouvel employeur ;
- les coûts pédagogiques correspondant à ses droits à DIF seront pris en charge par OPCA 2 ;
- l'allocation formation correspondant au DIF acquis dans l'entreprise ayant procédé au licenciement économique sera versée par celle-ci à l'entreprise ayant procédé à l'embauche du salarié, sous réserve que l'action correspondante se déroule dans l'année suivant son embauche.

Article 5.9

Financement du droit individuel à la formation pour les salariés en CDI

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des stagiaires sont imputables sur le versement effectué par les entreprises au titre de la contribution " professionnalisation-DIF " telle que définie au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au 3e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail.

L'allocation de formation et/ou le maintien de la rémunération sont pris en charge par les entreprises et imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle.

Article 5.10

Financement du droit individuel à la formation pour les salariés en CDD

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des stagiaires ainsi que l'allocation de formation sont pris en charge par l'OPACIF collecteur du 1 % CIF-CDD dont relève l'entreprise, en fonction des priorités et des règles définies par ses instances paritaires.

(1) Terme exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).(2) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 931-20-2 susmentionné du code du travail (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).

TITRE IV : Financements mutualisés

Création de financements mutualisés.

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Article 6.1

La contribution " professionnalisation-DIF "

En application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, et des articles L. 951-1, 4e alinéa, et L. 952-1, 3e alinéa, du code du travail, les entreprises coopératives bétail et viande versent, à OPCA 2, la contribution destinée notamment au financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications.

Article 6.2

Mutualisation partielle de l'obligation " plan de formation "

Compte tenu de leur volonté, d'une part :

- de favoriser l'accès des salariés de la branche aux certificats de qualification professionnelle (CQP), en amplifiant ce dispositif de démarche qualifiante par un appui financier ;
d'autre part :

- d'accompagner tout projet de formation présentant un caractère exemplaire en raison des publics concernés, de son adéquation aux besoins de l'ensemble des entreprises ou des besoins plus particuliers liés à l'évolution des emplois de certaines catégories de personnel ;
les partenaires sociaux conviennent d'instituer, à cet effet, pour les entreprises coopératives bétail et viande d'au moins 10 salariés, une contribution mutualisée de 0,1 % imputable sur leur contribution " plan de formation ", cette dernière étant conventionnellement fixée à 1 % en application de l'accord-cadre du 3 février 1997 sur " les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ".

Cette contribution sera appelée à compter de l'année 2007 sur la base de la masse salariale de l'année précédente.

Article 6.3

Création d'une section professionnelle " bétail et viande "

Les partenaires sociaux demandent conjointement au conseil d'administration d'OPCA 2, la constitution en son sein, d'une section professionnelle " bétail et viande " composée paritairement d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre égal d'employeurs de la branche coopération bétail et viande.

La gestion des contributions mutualisées visées aux articles 6.1 et 6.2 ci-dessus est confiée à OPCA 2 dans le cadre de cette section professionnelle.

TITRE V : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche.

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux décident d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche coopération bétail et viande.

Cette commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre équivalent d'employeurs.

La présidence de la commission est assurée annuellement, à tour de rôle, par un représentant d'une organisation patronale ou syndicale.

La CPNEFP de la branche se réunira en tant que de besoin et au minimum 1 fois par an.

Article 7.1

Missions de la CPNEFP bétail et viande

La commission a pour objet d'étudier toutes les questions relevant de l'emploi et de la formation professionnelle. A cet effet, les missions de la commission consistent notamment :

- à prendre tous contacts nécessaires avec l'ensemble des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi et de formation ;

- à procéder à l'information réciproque des membres de la commission sur la situation de l'emploi et son évolution dans la branche et engager toutes réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence ;
- à proposer les missions et études à réaliser par l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, à suivre le déroulement des travaux qu'elle lui aura confiés et à s'assurer de leur bonne fin ;
- à définir les orientations de la section professionnelle " bétail et viande " prévue à l'article 6 du titre IV du présent accord et constituée au sein d'OPCA 2.

Plus particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle, la commission aura pour rôle, en complément des articles 3.1, 3.3, 4.3 et 5.6 du présent accord :

- en ce qui concerne la professionnalisation :
 - d'actualiser la liste des qualifications susceptibles d'être acquises par les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au titre de l'article L. 900-3 du code du travail (art. 3-1 du présent accord) ;
 - de préciser si nécessaire les publics pour lesquels la durée de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois ainsi que la liste des formations ou parcours de professionnalisation ouvrant droit au bénéfice de cette disposition (art. 3-3 du présent accord) ;
 - de préciser les publics pour lesquels la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement peut être portée à 40 % ainsi que la liste des formations ou parcours de professionnalisation pouvant bénéficier de cette disposition (art. 3-3 du présent accord) ;
 - de définir, pour la branche, les actions prioritaires ainsi que d'actualiser, en tant que de besoin, la liste des qualifications susceptibles d'être acquises par les bénéficiaires des périodes de professionnalisation (art. 4-3 du présent accord) ;
- en ce qui concerne le droit individuel à la formation (DIF) :
 - de mettre à jour chaque fois que nécessaire la liste des actions considérées comme prioritaires dans la branche ;
- en ce qui concerne les certificats de qualification professionnelle (CQP) institués dans la branche bétail et viande :
 - de procéder à la validation des CQP bétail et viande tant pour la création de nouveaux référentiels que l'actualisation des référentiels existants ainsi qu'à la validation du titre professionnel visé.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche bétail et viande informera la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole (CPNIEFP) des résultats de ses travaux, et notamment transmettra toutes informations relatives :

- à l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur coopératif bétail et viande ;
- aux priorités de formations professionnelles retenues par la branche (actions et publics prioritaires) dans le cadre des dispositifs de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

TITRE VI : Dispositions générales

Clause de non-dérogation.

Article 8 En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande, ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Suivi de l'accord.

Article 9 En vigueur étendu

Le suivi du présent accord est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, prévue au précédent titre.

Révision.

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord à durée indéterminée peut être révisé, en tout ou partie, par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, un projet sur le ou les articles concernés.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande de révision, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte remplaçant la partie révisée.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application du présent accord.

Dénonciation.

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Dépôt - Entrée en vigueur - Extension.

Article 12 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail. Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt.

Les parties demandent son extension.

Fait à Paris, le 6 février 2006.

Avenant Etendu par arrêté du 28 février 2007 JORF 9 mars 2007.

La fédération nationale des coopératives et SICA bétail et viande (FNCBV),

L'union nationale des syndicats autonomes UNSA agriculture agroalimentaire ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France (CNSF), fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;

La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri),

Prime annuelle.

Article 1 En vigueur étendu

L'alinéa 1er du paragraphe " Prime annuelle " de l'article 15 de la convention collective est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

" A compter de l'année 2006, la prime annuelle est égale au montant du salaire conventionnel mensuel en vigueur afférent aux niveau et échelon de classification ".

Prime d'ancienneté.

Engagements des partenaires sociaux.

Article 3 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, dès la signature du présent avenant à la convention collective nationale :

- à demander à la branche " Industrie et commerces en gros des viandes " (ICGV) de participer aux travaux du groupe de travail paritaire visant à élaborer une charte de bonnes pratiques favorisant le présentéisme ;

- à engager une réflexion sur l'opportunité de créer un régime conventionnel " Frais de santé " ;

- à examiner les pratiques et besoins des entreprises bétail et viande en matière de période de prise des congés payés annuels.

Extension.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 25 avril 2006.

Avenant n° 118 du 4 avril 2007

COOP de France Bétail et viande,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF-FNCR) ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;

La fédération de l'agriculture CFTC-Agri,

Préambule

En vigueur étendu

Par avenant n° 102 du 29 mai 2000 à la convention collective nationale du 21 mai 1969, les partenaires sociaux de la branche coopération Bétail et viande ont créé des certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à leur secteur d'activité, complémentaires de la formation initiale et des diplômes existants.

Ainsi, en un premier temps, 7 CQP ont été créés, d'autres CQP pouvant être créés en fonction des besoins exprimés par les parties signataires.

A ce jour, compte tenu de la volonté réaffirmée des parties signataires :

- de promouvoir et développer une démarche de certification des qualifications professionnelles tant pour les salariés en alternance que pour les salariés en place ;
- d'assurer aux salariés des entreprises une reconnaissance et une valorisation de leurs compétences et une formation adaptée aux évolutions de leur métier ;
- d'optimiser et mettre en oeuvre la gestion des emplois et compétences inhérente à la nouvelle classification conventionnelle des emplois (avenant n° 113 du 20 mai 2005) à la convention collective nationale et à l'accord du 6 février 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (avenant n° 114 à la convention collective nationale) ;
- d'actualiser et enrichir le dispositif CQP Bétail et viande existant.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 102 du 29 mai 2000.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et viande du 21 mai 1969. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

En vigueur étendu

Les différents certificats de qualification professionnelle Bétail et viande s'intitulent comme suit :

- CQP « Chauffeur collecte et livraison d'animaux de boucherie » ;
- CQP « Agent de centre de tri » ;
- CQP « Technicien de production en organisation de producteurs » ;
- CQP « Opérateur en 1re transformation des viandes » ;
- CQP « Opérateur en 2e transformation des viandes » ;
- CQP « Opérateur en piéçage de viande » ;
- CQP « Conducteur de machine(s) de fabrication et/ou de conditionnement » ;
- CQP « Opérateur en réception des matières premières » ;
- CQP « Opérateur chargé de la stabulation des animaux » ;
- CQP « Opérateur en préparation de commandes » ;
- CQP « Opérateur en nettoyage industriel » ;
- CQP « Opérateur en traitement des cuirs et peaux » ;
- CQP « animateur d'équipe » ;
- CQP « Responsable d'atelier » .

D'autres CQP pourront être créés en fonction des besoins exprimés par les parties signataires. Ils seront validés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) Bétail et viande et feront l'objet d'une annexe au présent avenant négociée en commission sociale mixte.

Les référentiels « Emploi » de ces différents CQP figurent en annexe I du présent accord.

Chaque référentiel pourra être modifié, en tant que de besoin, à la demande des partenaires sociaux, afin que les CQP soient adaptés au développement des techniques et des profils d'emploi.

Article 3

En vigueur étendu

Pourront accéder à l'acquisition d'un CQP, tous les salariés de l'entreprise salariés en place ou sous contrats en alternance. La préparation d'un CQP peut résulter d'une initiative du salarié. Elle peut également être mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur, après concertation et accord des salariés concernés, sans aucune condition d'ancienneté préalable.

Article 4
En vigueur étendu

Tout projet de CQP doit faire préalablement l'objet d'un dossier élaboré par l'entreprise, sur la base d'un dossier type. Ce dossier est envoyé au responsable formation de la branche qui l'instruit (assisté en tant que de besoin d'experts de la profession) et émet un avis de recevabilité transmis par écrit à l'entreprise dans un délai maximum de 1 mois.

a) Modalités d'évaluation des compétences.

Chacun des domaines de compétences définis par le référentiel concerné fera l'objet d'une évaluation dans les conditions suivantes :

1. Evaluation des connaissances par le formateur faisant l'objet d'un test : elle donne lieu à l'établissement par le formateur de la fiche de synthèse d'évaluation de fin de parcours.

2. Evaluation des savoir-faire par le tuteur : elle donne lieu à l'établissement par le tuteur de la fiche de synthèse d'évaluation de fin de parcours.

3. Evaluation finale de la maîtrise professionnelle du candidat par le jury : elle donne lieu à l'établissement par le jury, de la fiche de synthèse d'évaluation finale.

A l'issue de cette évaluation, le jury décide de l'attribution ou non du CQP.

Cette évaluation finale n'est possible que si les évaluations 1 et 2 ci-dessus ont satisfait aux critères inscrits dans chaque référentiel. Néanmoins, selon le principe des unités capitalisables, chaque domaine de compétences peut être évalué séparément et demeure acquis pendant une durée de 2 ans.

Les différentes évaluations sont réalisées conformément à la grille d'évaluation figurant dans chaque référentiel CQP.

b) Préparation des épreuves d'évaluation.

Chaque épreuve d'évaluation des connaissances est conçue par l'organisme de formation ou par l'entreprise lorsqu'il n'y a pas recours à un organisme de formation. Ces documents sont transmis au responsable formation de la branche un mois avant l'évaluation, pour validation.

Deux mois au plus tard avant la tenue des épreuves finales, l'entreprise devra informer le responsable formation de la branche des dates et lieux de déroulement souhaités pour la tenue du jury, afin qu'il puisse le constituer sous 15 jours.

Préalablement à l'évaluation finale par le jury, l'entreprise doit établir la liste des candidats qui passent l'épreuve finale, s'assurer que les livrets de suivi sont à jour et consultables par le jury, et préparer une synthèse des évaluations (théoriques et pratiques).

En ce qui concerne le CQP « Chauffeur collecte et livraison d'animaux de boucherie », pour certaines épreuves pratiques, l'évaluation peut se concevoir sur la base de cas de chargement, transport et déchargement, réalisés dans l'entreprise et proposés au candidat sous forme de montage vidéo.

En ce qui concerne le CQP « Animateur d'équipe », le CQP « Responsable d'atelier » et celui de « Technicien de production en organisations de producteurs », l'évaluation finale par le jury consiste en la présentation écrite et orale, par le candidat, d'un projet d'amélioration.

Article 5
En vigueur étendu

Lorsque les résultats à l'évaluation des connaissances et des savoir-faire sont satisfaisants, le candidat est présenté au jury national. Ce jury national est chargé de :

- confirmer les résultats de ces évaluations ;
- faire passer aux candidats les épreuves finales d'évaluation de la maîtrise professionnelle ;
- émettre un avis définitif sur la certification du candidat en fonction des résultats obtenus aux 3 évaluations.

Il est composé des personnes suivantes pour pouvoir délibérer :

- un représentant des employeurs et un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée ; la présence de l'un des deux étant nécessaire pour que le jury délibère valablement ;
- un représentant de l'organisation professionnelle à laquelle adhère l'entreprise ;
- le tuteur et le formateur peuvent participer au jury à titre consultatif.

Article 6
En vigueur étendu

Le CQP est délivré par le président du jury, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche Bétail et viande (CPNEFP Bétail et viande).

Le diplôme est signé par le président de la CPNEFP Bétail et viande.

En cas d'avis défavorable du président du jury, le candidat ou l'entreprise peuvent demander un nouvel examen du dossier par la CPNEFP.

Article 7
En vigueur étendu

Les personnes ayant obtenu le CQP, et dans la mesure où elles occupent un emploi faisant appel aux connaissances et savoir-faire liés à cet emploi, se verront attribuer les niveaux de classification ci-après :

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	NIVEAU ET CATÉGORIE professionnelle
CQP « Chauffeur collecte et livraison d'animaux de boucherie »	III (ouvriers)
CQP « Agent de tri »	IV (ouvriers)
CQP « Technicien de production en organisation de producteurs »	IV (agents de maîtrise)
CQP « Opérateur en 1re transformation des viandes »	II (ouvriers)

CQP « Opérateur en 2e transformation des viandes »	II (ouvriers)
CQP « Opérateur en piéçage de viande »	II (ouvriers)
CQP « Conducteur de machine(s) de fabrication et/ou de conditionnement »	II (ouvriers)
CQP « Opérateur en réception des matières premières »	II (ouvriers)
CQP « Opérateur chargé de la stabulation des animaux »	II (ouvriers)
CQP « Opérateur en préparation de commandes »	II (ouvriers)
CQP « Opérateur en nettoyage industriel »	II (ouvriers)
CQP « Opérateur en traitement des cuirs et peaux »	II (ouvriers)
CQP « Animateur d'équipe »	IV (agents de maîtrise)
CQP « Responsable d'atelier »	V (agents de maîtrise)

Les personnes ayant obtenu un CQP dans la branche ICGV verront leur qualification reconnue dans la branche Bétail et viande, dans la mesure où elles occupent un emploi correspondant à leur CQP.

Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime égale à 10 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'échelon correspondants.

Article 8 En vigueur étendu

Aux termes du titre V, articles 6. 2 et 6. 3, de l'accord sur la formation tout au long de la vie dans la COOP Bétail et viande du 6 février 2006 (avenant n° 114 à la convention collective nationale), a été créée une contribution mutualisée de 0,1 %.

Un des objectifs de cet accord est de favoriser l'accès des salariés de la branche aux certificats de qualification professionnelle (CQP) en amplifiant ce dispositif de démarche qualifiante par un appui financier.

Les modalités de financement et accompagnement des CQP, et notamment les modalités de prise en charge des frais liés au fonctionnement des jurys, seront fixées par la CPNEFP Bétail et viande.

Article 9 En vigueur étendu

Le responsable formation de la branche présentera, une fois par an, à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche Bétail et viande (CPNEFP), un bilan qualitatif et quantitatif des CQP réalisés.

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail. Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt. Les parties demandent son extension.

Avenant n° 120 du 7 octobre 2008 relatif à la prime d'ancienneté

Les COOP de France bétail et viande,

L'UNSA 2A ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTE-Agri,

Article 1 En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles relatives à la prime d'ancienneté :

- de l'article 15 de la convention collective nationale, alinéas 1 et 2 du paragraphe « Prime d'ancienneté » ;
 - du paragraphe 6. 3 de l'article 6 de l'avenant n° 92 du 17 décembre 1996 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (accord d'aménagement et réduction du temps de travail) ;
 - du paragraphe 6. 3 de l'article 6 de l'avenant n° 97 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (accord d'aménagement et réduction du temps de travail) ;
 - de l'article 5 de l'avenant n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
 - de l'article 2 « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 117 du 25 avril 2006 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande,
- sont abrogées et remplacées par les articles 2 et 3 suivants.

Article 2
En vigueur étendu

D'une part, l'alinéa 1er du paragraphe « Prime d'ancienneté » de l'article 15 de la convention collective nationale est rédigé comme suit :
« Dans les entreprises n'ayant pas mis en oeuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphe 6. 3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 % . »

D'autre part, afin de mettre fin définitivement aux difficultés d'interprétation inhérentes au 2e paragraphe de l'article 2 de l'avenant n° 117, l'alinéa 2 du paragraphe « Prime d'ancienneté » de l'article 15 de la convention collective nationale est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises ayant mis en oeuvre, dans leurs accords d'entreprise d'aménagement et réduction du temps de travail, la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6. 3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée, en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à compter du 1er janvier 2009, selon les modalités ci-après :

- pour les salariés recrutés à partir du mois de janvier 2009 : la prime d'ancienneté sera majorée de 2 % tous les 2 ans à concurrence d'un maximum de 10 % ;
- pour les salariés recrutés antérieurement au mois de janvier 2009, mais postérieurement à la mise en oeuvre de la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6. 3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la prime d'ancienneté sera majorée à concurrence d'un plafond de 10 % selon le rythme défini par le tableau ci-après.

ANNÉE de référence	DATE D'ENTRÉE												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2008	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0	
2009	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0
2010	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0
2011	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2	2
2012	10	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2
2013		10	8	8	6	6	5	4	4	4	4	4	4
2014			10	8	8	6	6	5	5	4	4	4	4
2015				10	8	8	6	6	6	6	6	6	6
2016					10	8	8	6	6	6	6	6	6
2017						10	8	8	8	8	8	8	8
2018							10	8	8	8	8	8	8
2019								10	10	10	10	10	10

Il est expressément précisé que :

- l'ancienneté acquise se calcule par référence à la date anniversaire de recrutement dans l'entreprise. Ainsi, et à titre d'exemple, le salarié recruté le 20 mars 2000 ne pourra prétendre à une prime d'ancienneté de 6 % qu'à compter du 1er avril 2011 ;

- les primes d'ancienneté mentionnées dans le tableau ci-dessus pour l'année de référence 2008 résultent de l'application des avenants n° 92 du 17 décembre 1996, n° 97 du 19 octobre 1998 et n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;

Les salariés qui, en 2009, n'auraient pas atteint, à la date anniversaire de leur entrée, les pourcentages d'ancienneté correspondant au tableau ci-dessus devront voir leur pourcentage d'ancienneté ajusté à due concurrence de ce qui figure dans le tableau pour l'année de référence 2009, au plus tard le premier jour du mois suivant ;

Les salariés dont la prime d'ancienneté au titre de l'année 2009 et des années antérieures serait moindre que celle mentionnée ne sauraient prétendre à un quelconque rappel de salaire à ce titre, dès lors que leur prime d'ancienneté était calculée conformément aux dispositions en vigueur résultant des avenants n° 92 du 17 décembre 1996, n° 97 du 19 octobre 1998 et n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;

- les salariés recrutés antérieurement à la mise en oeuvre de la dérogation à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6. 3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 et dont la prime d'ancienneté n'aurait pas atteint le plafond de 10 %, verront le taux de leur prime d'ancienneté majoré, à compter de 2009, de 1 % par an à concurrence d'un plafond de 10 % . »

L'alinéa 3 du paragraphe « Prime d'ancienneté » de l'article 15 de la convention collective nationale est rédigé comme suit :

« La prime d'ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord ne peut, en ses dispositions prévues aux articles 1er et 2 ci-dessus, porter atteinte aux droits ayant le même objet, acquis par les salariés antérieurement à sa date de signature, lorsque ceux-ci sont d'ores et déjà plus favorables que les stipulations qu'il contient. Le cas échéant, ces droits, qu'ils soient acquis par accord d'entreprise, usage ou engagement unilatéral de l'employeur, seront maintenus jusqu'à la date à laquelle l'application des stipulations du présent accord sera plus favorable, date à compter de laquelle elles seront mises en oeuvre selon les modalités prévues.

Les dispositions du présent accord, relatives à la prime d'ancienneté, se substituent aux clauses ayant le même objet comprises dans les accords particuliers intervenus dans l'une ou l'autre des entreprises, lorsque ces clauses sont moins avantageuses pour les salariés.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties stipulent qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe aux dispositions du présent avenant sauf dans un sens plus favorable.

Article 5
En vigueur étendu

L'article 4, paragraphe 4. 1 « Frais de tenue des réunions paritaires », de l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 relatif au développement du paritarisme est modifié comme suit en ce qui concerne les remboursements des frais de repas et de métro.

L'alinéa ci-après : « les frais de repas, sur production de justificatifs originaux, dans la limite du seuil d'exonération prévu pour les repas pris au restaurant lors des déplacements professionnels » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les frais de repas, sur production de justificatifs originaux, seront remboursés sur la base des montants fixés par décision du conseil d'administration du FNGPBV. Il en sera de même pour les frais de métro. »

Article 6
En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008

Les COOP de France bétail et viande,

L'UNSA 2A ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

Article 1
En vigueur étendu

A compter du 1er octobre 2008, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau I, échelon 1 est porté à 1 326,97 € ;

- le niveau II, échelon 1 est porté à 1 370,48 €.

Par ailleurs, du niveau III au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 3 %.

En conséquence, au 1er octobre 2008, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
I	1 326,97	1 353,51	1 380,05
II	1 370,48	1 397,89	1 425,30
III	1 423,81	1 452,29	1 480,76
IV	1 509,12	1 539,30	1 569,48
IV	1 509,12	1 569,48	1 629,85
V	1 775,75	1 846,78	1 917,81
VI	2 047,72	2 129,63	2 211,54
VI	2 047,72	2 211,54	2 375,36
VII	2 671,63	2 885,36	3 099,09
VIII	3 524,86	3 806,85	4 088,84
IX	4 591,38	4 958,69	5 326,00

Article 2
En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu

L'article 7 « Niveau de qualification visé pour chaque CQP » de l'avenant n° 118 du 4 avril 2007 à la convention collective nationale des coopératives et SICA

bétail et viande, relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) est complété comme suit :
 « Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime égale à 10 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'échelon correspondants. »

Article 4
 En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 122 du 10 février 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009

Les COOP France bétail et viande,

L'UNSA 2A ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CNSF FNCR ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

Article 1
 En vigueur étendu

A compter du 1er février 2009, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau I, échelon 1 est porté à 1 346,87 € ;
- le niveau II, échelon 1 est porté à 1 392,41 €.

Par ailleurs, du niveau III au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 1,5 %.

En conséquence, au 1er février 2009, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
	I	1 346,87	1 373,81	1 401,29
	II	1 392,41	1 420,26	1 448,66
O-E	III	1 445,17	1 474,07	1 503,55
	IV	1 531,76	1 562,39	1 593,64
	IV	1 531,76	1 593,03	1 656,75
AMTS	V	1 802,39	1 874,48	1 949,46
	VI	2 078,44	2 161,57	2 248,04
	VI	2 078,44	2 244,71	2 424,29
	VII	2 711,70	2 928,64	3 162,93
Cadres	VIII	3 577,73	3 863,95	4 173,07
	IX	4 660,25	5 033,07	5 435,72

Article 2
 En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2009, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau I, échelon 1 est porté à 1 360,34 € ;
- le niveau II, échelon 1 est porté à 1 409,12 €.

Par ailleurs, du niveau III au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 1 %.

En conséquence, au 1er juillet 2009, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
-----------	--------	-----------	-----------	-----------

	I	1 360,34	1 387,55	1 415,30
	II	1 409,12	1 437,30	1 466,04
O-E	III	1 459,62	1 488,81	1 518,59
	IV	1 547,07	1 578,02	1 609,58
	IV	1 547,07	1 608,96	1 673,32
AMTS	V	1 820,41	1 893,23	1 968,96
	VI	2 099,22	2 183,19	2 270,52
	VI	2 099,22	2 267,16	2 448,53
	VII	2 738,82	2 957,93	3 194,56
Cadres	VIII	3 613,51	3 902,59	4 214,80
	IX	4 706,85	5 083,40	5 490,07

Article 3
En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu

L'article 48 « Dispositions particulières aux femmes » est modifié comme suit en son alinéa 3 : les termes « 1 / 4 d'heure » sont remplacés par « 1 / 2 heure ».

En conséquence, l'alinéa 3 de l'article 48 est rédigé comme suit :

« A partir du 5e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, selon son choix, soit à entrer 1 / 2 heure après le reste du personnel, soit à sortir 1 / 2 heure avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire. »

Article 5
En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 123 du 23 septembre 2009 relatif à la prévoyance

La Coop de France bétail et viande,

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes FO ;

La fédération CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

La fédération nationale agroalimentaire et forêts CGT ;

Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC,

Article 1
En vigueur étendu

L'article 3. 3 intitulé « Garantie incapacité temporaire » de l'accord collectif national du 25 février 2003 instituant un régime conventionnel de prévoyance pour les entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 est modifié comme suit en son alinéa 4.

L'alinéa 4 est abrogé et remplacé par l'alinéa 4 ci-après :

« Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 78 % de la 365e partie du salaire brut annuel, sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale). »

Article 2
En vigueur étendu

L'article 3. 4 de l'accord collectif national du 25 février 2003, intitulé « Invalidité de 1re, 2e et 3e catégorie (incapacité permanente) » est modifié comme suit en son paragraphe « Invalidité de 2e et 3e catégorie », 2e alinéa.

L'alinéa 2 du paragraphe précité est abrogé et remplacé par l'alinéa ci-après :

« Le montant de la rente est fixé à 76 % du salaire brut annuel sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale). »

Article 3
En vigueur étendu

L'article 4 de l'accord collectif national du 25 février 2003 intitulé « Cotisations et répartition » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 4
Cotisations et répartition

Les taux de cotisations assis sur le salaire brut annuel limité à la tranche B sont définis comme suit :

GARANTIE	PART salarié	PART employeur	TOTAL
Incapacité temporaire	0, 20 %	0, 19 %	0, 39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0, 13 %	0, 22 %	0, 35 %
Inaptitude partielle d'origine professionnelle (1)	0, 03 %	0, 05 %	0, 08 %
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle (1)	0, 01 %	0, 01 %	0, 02 %
Décès	0, 08 %	0, 21 %	0, 29 %
Rente éducation	0, 02 %	0, 10 %	0, 12 %
Obsèques	0, 01 %	0, 01 %	0, 02 %
Total	0, 48 %	0, 79 %	1, 27 %

(1) Les participants couverts par la garantie inaptitude à la conduite prévue par l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ne sont pas redevables des cotisations inaptitude partielle et inaptitude totale.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la participation de l'employeur définie ci-dessus entre dans le champ d'application de l'article 7 de ladite convention.

Article 4
En vigueur étendu

L'article 3 de l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après.

« Article 3
Cotisations et répartition

Le taux de cotisation pour la garantie " inaptitude ? spécifique aux chauffeurs salariés définie à l'article 2 de l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 s'établit, pour les salariés chauffeurs, à 0, 15 %, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié. »
En conséquence, pour le personnel salarié « chauffeurs », l'ensemble des garanties et taux de cotisations s'établit comme suit :

GARANTIE	PART salarié	PART employeur	TAUX cotisation
Incapacité temporaire	0, 20 %	0, 19 %	0, 39 %
Incapacité permanente (invalidité)	0, 13 %	0, 22 %	0, 35 %
Inaptitude à la conduite	0, 06 %	0, 09 %	0, 15 %
Décès	0, 08 %	0, 21 %	0, 29 %
Rente éducation	0, 02 %	0, 10 %	0, 12 %
Obsèques	0, 01 %	0, 01 %	0, 02 %
Total	0, 50 %	0, 82 %	1, 32 %

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 124 du 3 décembre 2009

La Coop de France bétail et viande,

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

L'article 1er « Constitution du fonds de financement » de l'accord sur le développement du paritarisme, avenant n° 107 du 24 mars 2004 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est complété comme suit.

« En ce qui concerne les entreprises entrant ou sortant du champ d'application conventionnel en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué pro rata temporis. »

Article 2 En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 126 du 31 mars 2010

Les COOP de France bétail et viande,

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC.

Article 1er En vigueur étendu

L'article 24 de la convention collective nationale des coopératives et Sica bétail et viande relatif à la période d'essai des catégories « ouvriers-employés » et « agents de maîtrise et techniciens » est abrogé et remplacé par l'article 24 nouveau ci-après.

« Article 24 Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée est fixée à :

? 1 mois pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;

? 2 mois pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois.

La période d'essai commence à courir dès le premier jour d'exécution du contrat de travail, quelle que soit la date de signature du contrat.

Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail et se décompte en mois ou semaines ou jours calendaires.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cette dernière ne soit réduite de plus de la moitié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables d'un accord d'entreprise ou du contrat de travail.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, moyennant le respect d'un délai de prévenance dont la durée est fixée par les articles L. 1221-25 (résiliation à l'initiative de l'employeur) et L. 1221-26 du code du travail (résiliation à l'initiative du salarié).

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de procéder une fois à son renouvellement pour une durée égale à la période initiale et dans les conditions ci-après :

? la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;

? l'employeur devra observer les délais de prévenance ci-après :

? 1 semaine pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;

? 2 semaines pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois.
Un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai. »

Article 2
En vigueur étendu

L'article 5 des dispositions « ingénieurs et cadres » de la convention collective relatif à la période d'essai est abrogé et remplacé par l'article 5 ci-après.

« Article 5
Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois pour le personnel ingénieurs et cadres relevant des niveaux VI à IX de la classification conventionnelle des emplois.

La période d'essai commence à courir dès le premier jour d'exécution du contrat de travail, quelle que soit la date de signature du contrat.

La période d'essai est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail et se décompte en mois ou semaines ou jours calendaires.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cette dernière ne soit réduite de plus de la moitié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables d'un accord d'entreprise ou du contrat de travail.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, moyennant le respect d'un délai de prévenance dont la durée est fixée par les articles L. 1221-25 (résiliation à l'initiative de l'employeur) et L. 1221-26 du code du travail (résiliation à l'initiative du salarié).

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de procéder une fois à son renouvellement pour une durée égale à la période initiale et dans les conditions ci-après :

? la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;

? l'employeur devra observer un délai de prévenance de 15 jours.

Un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai. »

Article 3
En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Textes Salaires

SALAIRES Avenant n° 106 du 15 avril 2003

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture-agroalimentaire ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France-fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2003

Les salaires conventionnels mensuels du coefficient 130 au coefficient 180 inclus sont augmentés de 1,5 %.

Les salaires conventionnels mensuels du coefficient 200 au coefficient 700 inclus sont augmentés de 1 % sur la base des montants mensuels de la grille des salaires pour 169 heures en vigueur depuis le 1er avril 2002 (avenant n° 104 du 4 avril 2002).

En conséquence, au 1er avril 2003, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit :

COEFFICIENT	MONTANT
	(en euros)
130	1 145,85
140	1 153,74
160	1 169,52
180	1 191,62
200	1 232,49
220	1 286,60
240	1 340,71
260	1 408,41
280	1 476,12
310	1 577,67
340	1 679,23
370	1 780,79
400	1 962,72
450	2 287,70
500	2 612,89
550	2 937,87
600	3 262,85
650	3 588,04
700	3 913,01

A compter du 1er septembre 2003, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés de 1 %.

En conséquence, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit :

COEFFICIENT	MONTANT
	(en euros)
130	1 157,31
140	1 165,28

160	1 181,22
180	1 203,54
200	1 244,82
220	1 299,46
240	1 354,12
260	1 422,50
280	1 490,88
310	1 593,45

340	1 696,02
370	1 798,60
400	1 982,35
450	2 310,58
500	2 639,02
550	2 967,25
600	3 295,47
650	3 623,92
700	3 952,14

Article 2

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant. Article 3

Le présent accord annule et remplace tous accords et avenants antérieurs fixant les bases de rémunération. Dorénavant, la modification de ces bases de rémunération se fera en application des termes de l'article 11 de la convention collective. Article 4

Le paragraphe " prime annuelle " de l'article 15 de la convention collective est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :

" A compter de l'année civile 2003, la prime annuelle est égale, du coefficient 130 au coefficient 700 inclus, au montant du salaire conventionnel mensuel de la grille des salaires conventionnels en vigueur.

Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considéré comme tel les périodes de congé de maternité, et pour accident du travail et maladies professionnelles.

Cette prime s'acquiert mois par mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec les primes ayant même nature telles que prime de bilan, de fin d'année, de vacances, de treizième mois. " Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 15 avril 2003.

Salaires Avenant n° 111 du 15 avril 2005

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France - fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR).

Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA) ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

En vigueur non étendu

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2005

A compter du 1er avril 2005, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- les salaires conventionnels mensuels des coefficients 130, 140 et 160 sont revalorisés et s'établissent comme suit à compter du 1er avril 2005 :

- coefficient 130 : 1 220 Euros ;

- coefficient 140 : 1 225 Euros ;

- coefficient 160 : 1 230 Euros ;

- les salaires conventionnels mensuels des coefficients 180 au coefficient 700 inclus sont revalorisés de 2 %.

En conséquence, au 1er avril 2005, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit :

COEFFICIENT	MONTANT
	(en euros)
130	1 220
140	1 225
160	1 230
180	1 247,33
200	1 290,12
220	1 346,74
240	1 403,39
260	1 474,26
280	1 545,13
310	1 651,43
340	1 757,73
370	1 864,04
400	2 054,47
450	2 394,65
500	2 735,04
550	3 075,22
600	3 415,38
650	3 755,77
700	4 095,94

Article 2

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant. Article 3

Le présent accord annule et remplace tous accords et avenants antérieurs fixant les bases de rémunération. Dorénavant, la modification de ces bases de rémunération se fera en application des termes de l'article 11 de la convention collective. Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 15 avril 2005. *La procédure d'extension de ce texte a été engagée.*

Salaires Avenant n° 116 du 25 avril 2006

La fédération nationale des coopératives et SICA bétail et viande (FNCBV),

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France et la fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF) FNCR ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;

La fédération CFTC de l'agriculture (AGRI - CTFC),

En vigueur étendu

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2006

A compter du 1er mai 2006, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés de 1 %.

1.1. Pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification professionnelle du personnel instituée par l'accord national de classification du 20 mai 2005 (avenant n° 113 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande), la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit, au 1er mai 2006, pour les différents niveaux et échelons :

(En euros)

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
I	1 237,25	1 262,50	1 287,23
II	1 287,75	1 314,01	1 339,26
III	1 348,35	1 375,62	1 401,88
IV	1 429,15	1 457,43	1 486,72
IV	1 429,15	1 486,72	1 546,31
V	1 681,65	1 749,32	1 815,98
VI	1 939,20	2 016,97	2 094,74

VI	1 939,20	2 094,74	2 249,27
VII	2 530,05	2 732,05	2 935,06
VIII	3 338,05	3 604,69	3 872,34
IX	4 348,05	4 695,49	5 043,94

1.2. Pour les entreprises n'ayant pas mis en place la nouvelle classification professionnelle du personnel instituée par l'avenant n° 113 du 20 mai 2005, la grille des salaires minima conventionnels en vigueur depuis le 1er avril 2005 est revalorisée de 1 % du coefficient 130 au coefficient 700 inclus. Au 1er mai 2006, elle s'établit comme suit, pour 151,67 heures :

Ouvriers, employés

COEFFICIENT	MONTANT
	(en euros)
130	1 232,20
140	1 237,25
160	1 242,30
180	1 259,80
200	1 303,02
220	1 360,21
240	1 417,42

Agents techniciens maîtrise

COEFFICIENT	MONTANT
	(en euros)
240	1 417,42
260	1 489,00
280	1 560,58
310	1 667,94
340	1 775,31
370	1 882,68

Cadres

COEFFICIENT	MONTANT
	(en euros)
370	1 882,68
400	2 075,01
450	2 418,60
500	2 762,39
550	3 105,97
600	3 449,53
650	3 793,33
700	4 136,90

Article 2

Revalorisation de la grille des salaires au 1er juillet 2006

A compter du 1er juillet 2006, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés de 0,8 %.

En conséquence, au 1er juillet 2006, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros)

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
I	1 247,15	1 272,60	1 297,53
II	1 298,05	1 324,52	1 349,97
III	1 359,14	1 386,62	1 413,10
IV	1 440,58	1 469,09	1 498,61
IV	1 440,58	1 498,61	1 558,68
V	1 695,10	1 763,31	1 830,51
VI	1 954,71	2 033,11	2 111,50

VI	1 954,71	2 111,50	2 267,26
VII	2 550,29	2 753,91	2 958,54
VIII	3 364,75	3 633,53	3 903,32
IX	4 382,83	4 733,05	5 084,29

Article 3

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4

Le présent accord annule et remplace tous accords et avenants antérieurs fixant les bases de rémunération. Dorénavant, la modification de ces bases de rémunération se fera en application des termes de l'article 11 de la convention collective.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 25 avril 2006.

Avenant étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

Avenant n° 119 du 4 avril 2007

COOP de France Bétail et viande,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France - fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1 En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2007, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés de 1 %.

En conséquences, au 1er avril 2007, la grille des salariés conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
I	1 266,82	1 292,16	1 317,49
II	1 311,03	1 337,25	1 363,47
III	1 372,73	1 400,18	1 427,64
IV	1 454,99	1 484,09	1 513,19
IV	1 454,99	1 513,19	1 571,39
V	1 712,05	1 780,53	1 849,01
VI	1 974,26	2 053,23	2 132,20
VI	1 974,26	2 132,20	2 290,14
VII	2 575,79	2 781,85	2 987,92
VIII	3 398,40	3 670,27	3 942,14
IX	4 426,66	4 780,79	5 134,93

Article 2 En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2007, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau I - échelon 1 est porté à 1 285,82 € ;

- le niveau II - échelon 1 est porté à 1 324,14 €.

Par ailleurs, du niveau III au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 0,7 %.

En conséquence, au 1er juillet 2007, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
I	1 285,82	1 311,54	1 337,26
II	1 324,14	1 350,62	1 377,11
III	1 382,34	1 409,99	1 437,63
IV	1 465,17	1 494,48	1 523,78
IV	1 465,17	1 523,78	1 582,39
V	1 724,03	1 793,00	1 861,96
VI	1 988,08	2 067,60	2 147,13
VI	1 988,08	2 147,13	2 306,17
VII	2 593,82	2 801,33	3 008,83
VIII	3 422,19	3 695,96	3 969,74
IX	4 457,65	4 814,26	5 170,87

Article 3
En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale Bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace tous accords et avenant antérieurs fixant les bases de rémunération. Dorénavant, la modification de ces bases de rémunération se fera en application des termes de l'article 11 de la convention collective.

Article 5
En vigueur étendu

L'article 41 bis intitulé « Congé pour enfant malade » est complété par un 2e alinéa rédigé comme suit :
« Dans le cadre de ces 10 jours et en cas d'hospitalisation de l'enfant, d'une durée minimum de 24 heures, constatée par un bulletin d'hospitalisation, l'indemnisation du salarié concerné sera portée à 100 % de son salaire mensuel dans la limite de 5 jours par an.
Il est convenu entre les parties que le jour d'entrée ou de sortie de l'hôpital sera assimilé à une journée d'hospitalisation. »

Article 6
En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 125 du 31 mars 2010

Les COOP de France bétail et viande,

La FGA CFDT ;
La FGTA FO ;
La CFTC-Agri ;
L'UNSA2A ;
Le SNCOA CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2010, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

? le niveau II, échelon 1 est porté à 1 421,80 € (soit + 0,9 %) ;
? le niveau III, échelon 1 est porté à 1 472,76 € (soit + 0,9 %).
Par ailleurs, au niveau I et aux niveaux IV à IX, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 0,7 %.
En conséquence, au 1er avril 2010, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
	I	1 369,86	1 397,26	1 425,20
O-E	II	1 421,80	1 450,24	1 479,24
	III	1 472,76	1 502,21	1 532,26
	IV	1 557,90	1 589,06	1 620,84
	IV	1 557,90	1 620,22	1 685,02
AMTS	V	1 833,15	1 906,48	1 982,74
	VI	2 113,91	2 198,47	2 286,41
	VI	2 113,91	2 283,03	2 465,67
Cadres	VII	2 757,99	2 978,63	3 216,92
	VIII	3 638,80	3 929,91	4 244,30
	IX	4 739,80	5 118,98	5 528,50

Article 2
En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2010, du niveau I au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 0,5 %.
En conséquence, au 1er juillet 2010, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
	I	1 376,71	1 404,25	1 432,33
O-E	II	1 428,91	1 457,49	1 486,64
	III	1 480,12	1 509,72	1 539,92
	IV	1 565,69	1 597,00	1 628,94
	IV	1 565,69	1 628,32	1 693,45
AMTS	V	1 842,32	1 916,01	1 992,65
	VI	2 124,48	2 209,46	2 297,84
	VI	2 124,48	2 294,44	2 478,00
Cadres	VII	2 771,78	2 993,52	3 233,01
	VIII	3 657,00	3 949,56	4 265,52
	IX	4 763,50	5 144,58	5 556,14

Article 3
En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Textes Extensions

ARRETE du 7 janvier 1972

Le ministre de l'agriculture,
Sur le rapport du directeur des affaires sociales,
Vu les articles 31 f et suivants du livre Ier du code du travail et notamment les articles 31 j et 31 k ;
Vu l'article 1050 du code rural ;
Vu les enquêtes effectuées dans les conditions prévues à l'article 31 k susvisé du livre Ier du code du travail ;
Vu les avis de la section agricole spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives ;
Vu l'accord donné par le ministre du travail, de l'emploi et de la population,

Article 1, 2, 3, 4 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans leur champ d'application professionnel et territorial les clauses de :

- 1°) la convention collective de travail en date du 21 mai 1969, à l'exclusion des articles 6 e et f (premier et dernier alinéa), 11 (la parenthèse), 13, 15 (alinéa 4), 22, 36 (alinéa 2) ;
- 2°) avenant n° 1 en date du 20 janvier 1970 à l'exclusion des articles 2 (premier et deuxième alinéa du a et b), 4 et 5, des annexes II et III ;
- 3°) avenant n° 2 en date du 8 mai 1970 ;
- 4°) avenant n° 3 en date du 26 mai 1970 à l'exclusion des clauses relatives à l'avenant n° 1 (article 7 de l'annexe II) ;
- 5°) avenant n° 5 en date du 26 janvier 1971 ;
- 6°) avenant n° 6 en date du 26 janvier 1971.

Article 2

L'extension des textes susvisés est prononcée sous réserve de l'application des dispositions concernant :

- 1°) la durée des conventions collectives (article 31 c du livre Ier du code du travail) ;
- 2°) l'exercice du droit syndical dans les entreprises (loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968) ;
- 3°) la liberté syndicale (article 1er a) du livre III du code du travail) ;
- 4°) les modalités de calcul du salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs (décret n° 71-101 du 2 février 1971) ;
- 5°) la durée du préavis prévu en faveur des mutilés de guerre et des travailleurs handicapés (article 5 de la loi n° 60-1434 du 27 décembre 1960) ;
- 6°) l'emploi des travailleurs ressortissants des Etats membres de la C.E.E. (Traité de Rome) ;
- 7°) le délai-congé et l'indemnité de licenciement (ordonnance n° 67-581 modifiée du 13 juillet 1967 et décret n° 67-582 de la même date) ;
- 8°) la réintégration dans leur emploi antérieur des jeunes gens classés " réformés temporaires " ou " réformés définitifs " après leur incorporation (article 25 a) du livre Ier du code du travail).

Article 3

L'extension des effets et sanctions de la convention et des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 24 juillet 1973

Article 1, 2 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 8 en date du 4 septembre 1972 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et

S.I.C.A. bétail et viandes, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant susvisé est prononcée sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 14 août 1974

Article 1

En vigueur

Article 1er

Les clauses de l'avenant n° 11 du 9 janvier 1974 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 13 août 1976

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 17 du 7 juillet 1975 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant susvisé est prononcée sous réserve des dispositions légales concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 2 février 1977

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande les dispositions suivantes ci-annexées :

- avenant n° 19 du 15 janvier 1976 à ladite convention à l'exclusion des articles 1er, 2 et 4 ;
- avenant n° 20 du 15 janvier 1976 à cette même convention à l'exclusion du mot " normal " figurant au premier alinéa de l'article 2 dudit avenant ;
- avenant n° 22 du 2 juillet 1976 à cette même convention.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 22 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 5 décembre 1977

Article 1, 2

En vigueur

Arrêté du 5 décembre 1977

portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande

(Journal officiel du 10 janvier 1978)

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 26 du 30 mars 1977 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail concernant la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée et le mode de calcul de l'indemnité minimum de licenciement, dans le cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

ARRETE du 17 janvier 1979

Article 1 En vigueur

Article 1er

Les dispositions ci-annexées des avenants n° 33 et n° 35 du 11 juillet 1978 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 27 avril 1979

Article 1, 2 En vigueur

Arrêté du 27 avril 1979

portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande
(Journal officiel du 6 mai 1979)

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 38 du 1er décembre 1978 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 23 juillet 1979

Article 1, 2 En vigueur

Arrêté du 23 juillet 1979

portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande
(Journal officiel du 1er août 1979)

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 39 du 1er avril 1979 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 22 octobre 1979

Article 1, 2 En vigueur

Arrêté du 22 octobre 1979

portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) bétail et viande
(Journal officiel du 3 novembre 1979)

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 40 du 1er juillet 1979 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension du présent avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 4 janvier 1980

Article 1, 2

[En vigueur](#)

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 41 du 1er septembre 1979 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension du présent avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 28 mars 1980

Article 1, 2

[En vigueur](#)

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 42 du 3 décembre 1979 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension du présent avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 12 février 1981

Article 1, 2

[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande les dispositions suivantes ci-annexées :

- avenants n°s 43, 44 et 46 du 28 octobre 1980 à ladite convention ;

- avenant n° 45 du 28 octobre 1980 à la même convention à l'exclusion du premier alinéa de l'article 33.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 43 est prononcée sous réserve de l'application, à l'article 1er, des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 16 avril 1982

Article 1, 2

[En vigueur](#)

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 47 du 18 novembre 1981 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension du présent avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 5 août 1982

Article 1, 2

[En vigueur](#)

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 48 du 23 décembre 1981 (modifié par l'avenant du 20 avril 1982) à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 48 est prononcée sous réserve de l'application, à l'article 3 (paragraphe D, a), des dispositions législatives concernant l'interdiction du

travail par relais pour les jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans (art. 18 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967).

ARRETE du 2 novembre 1982

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 49 du 20 avril 1982 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension du présent avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 10 janvier 1983

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Les dispositions ci-annexées des avenants n° 50 du 16 juin 1982 et n° 51 du 16 septembre 1982 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 51 précité est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 13 mars 1984

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 53 du 5 juillet 1983 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 26 mars 1984

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 54, 55 et 56 du 28 septembre 1983 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 13 juillet 1984

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 57 et 58 du 24 janvier 1984 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 57 précité est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 7 janvier 1985

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 59 du 20 septembre 1984 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 24 avril 1985

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 60 du 1er février 1985 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 26 juillet 1985

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 61 du 13 mars 1985 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 12 août 1986

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 62 du 18 mars 1986 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant précité est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 26 mai 1987

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 63 du 22 janvier 1987 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 18 décembre 1987

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n° 64 du 22 septembre 1987 et n° 65 du 13 octobre 1987 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 64 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 3 novembre 1988

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 66 du 15 juin 1988 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 4 avril 1989

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 69 du 30 novembre 1988 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et S.I.C.A. bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 4 septembre 1989

Article 1

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 70 du 4 avril 1989 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 5 septembre 1989

Article 1

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 67 du 6 octobre 1988 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 26 janvier 1990

Article 1

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 71 du 13 octobre 1989 à la convention collective de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 26 janvier 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 72 du 13 octobre 1989 à la convention collective de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 19 mars 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n° 68 du 30 novembre 1988 et n° 73 du 13 décembre 1989 à la convention collective de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 29 mai 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 74 du 8 février 1990 à la convention collective de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 14 juin 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 75 du 8 février 1990 à la convention collective de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 29 août 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 76 du 20 mars 1990 à la convention collective de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 30 novembre 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 77 du 12 septembre 1990 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 31 juillet 1991

Article 1

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 78 du 5 avril 1991 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 24 juillet 1991

Article 1

En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 79 et 80 du 5 avril 1991 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion, en ce qui concerne l'avenant n° 79, de l'alinéa 2 de l'article 1er de la convention, tel qu'il a été modifié par ce dernier avenant.

ARRETE du 10 septembre 1992

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 81 et 82 du 12 mai 1992 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, tel qu'il est modifié par l'avenant n° 82.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 81 précité est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 4 août 1993

Article 1

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 83 du 14 avril 1993 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 17 août 1994

Article 1

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 84 du 28 avril 1994 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 16 juin 1995

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 85 et 86 du 28 avril 1994 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 21 septembre 1995

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 87 du 25 avril 1995 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 9 janvier 1996

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande, les dispositions des avenants suivants à ladite convention :

- avenant n° 88 du 21 juin 1995 ;
- avenant n° 89 du 21 juin 1995, à l'exclusion :
- des points B et C du paragraphe " Choix offerts au salarié " de l'article 4 ;
- du premier tiret du point 1 (Affectation) du premier alinéa de l'article 6 ainsi que des mots " de droit commun et " figurant au deuxième tiret de ce même point 1.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 88 précité est prononcée sous réserve de l'application, au premier alinéa de l'article 4 de l'avenant, des dispositions législatives subordonnant à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, l'utilisation de la dérogation au repos dominical prévue en cas d'institution d'une équipe de suppléance (article 997-1, 2e alinéa, du code rural).

Article 3

L'extension de l'avenant n° 89 précité est prononcée sous réserve de l'application, au deuxième alinéa du point 2 (Contrepartie emploi) de l'article 8 de l'avenant, des dispositions législatives concernant le report du terme du contrat de travail à durée déterminée (article L. 122-3-7, 2e alinéa, du code du travail).

ARRETE du 17 avril 1996

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 90 du 3 octobre 1995 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 31 octobre 1996

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 91 du 28 mai 1996 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

ARRETE du 10 mars 1997

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande, les dispositions de l'avenant n° 92 du 17 décembre 1996 à ladite convention, à l'exclusion du paragraphe 8.2 de l'article 8.

ARRETE du 30 septembre 1997

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,
Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;
Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole Bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;
Vu les avenants des 17 décembre 1996 et 24 avril 1997 à la convention susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 29 juillet 1997 ;
Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;
Vu l'accord donné par le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n° 93 du 17 décembre 1996 et n° 94 du 24 avril 1997 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole Bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-27 en date du 16 août 1997.

ARRETE du 24 février 1998

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,
Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;
Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole Bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;
Vu l'avenant du 11 septembre 1997 à la convention susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 3 février 1998 ;
Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;
Vu l'accord donné par la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 95 du 11 septembre 1997 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole Bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi 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° 98-04 en date du 20 février 1998.

ARRETE du 24 décembre 1998

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole Bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu les avenants du 19 octobre 1998 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 1er décembre 1998 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole Bétail et viande, les dispositions des avenants suivants à ladite convention :

- avenant n° 97 du 19 octobre 1998, à l'exclusion du paragraphe 3 de l'article 5 ;

- avenant n° 98 du 19 octobre 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-45 en date du 11 décembre 1998.

ARRETE du 26 janvier 1999

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole Bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'avenant du 19 octobre 1998 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 1er décembre 1998 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 96 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole Bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel

et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi 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° 98-45 en date du 11 décembre 1998.

ARRETE du 8 juin 1999

Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'avenant du 12 mars 1999 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 11 mai 1999 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par la ministre de l'emploi et de la solidarité

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 99 du 12 mars 1999 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi 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° 99-15 en date du 22 mai 1999.

ARRETE du 13 octobre 2000

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'avenant du 29 mai 2000 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 27 septembre 2000 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Article 1, 2, 3, 4

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 100 du 29 mai 2000 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant visé à l'article 1er est prononcée sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, ainsi que des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 3

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 la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi 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° 2000/37 en date du 12 octobre 2000.

ARRETE du 30 novembre 2000

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'avenant du 29 mai 2000 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 14 novembre 2000 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Article 1, 2, 3, 4

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 102 du 29 mai 2000 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande portant création de certificats de qualification professionnelle sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi 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° 2000/43 en date du 23 novembre 2000.

ARRETE du 19 novembre 2001

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'avenant du 25 juin 2001 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 1er novembre 2001 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Article 1, 2, 3, 4

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et

territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant visé à l'article 1er est prononcée sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, ainsi que des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 3

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 la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi 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° 2001/38 en date du 19 octobre 2001.

ARRETE du 12 août 2002

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales,
Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,
Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;
Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;
Vu l'avenant du 4 avril 2002 à la convention susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 5 juillet 2002 ;
Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;
Vu l'accord donné par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
8ZS Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des exploitations,
de la politique sociale et de l'emploi :
Le sous-directeur,
P. Dedinger

Article 1, 2, 3, 4
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 104 du 4 avril 2002 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant visé à l'article 1er est prononcée sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5-V de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, ainsi que des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 3

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 la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi 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° 2002/24 en date du 13 juillet 2002.

ARRETE du 21 novembre 2002

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales,
Sur la proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,
Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;
Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;
Vu l'avenant du 5 juillet 2002 à la convention susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 24 septembre 2002 ;
Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;
Vu l'accord donné par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Article 1, 2, 3, 4
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 105 du 5 juillet 2002 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion du terme " fractionnable " figurant au point " Temps de pause " à l'article 5 (Durée du travail et travail de nuit), qui contrevient aux dispositions de l'article L. 714-6 du code rural et de la directive 93/104 du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993, aux termes desquels la pause minimale de vingt minutes doit être prise en une seule fois.

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 la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi 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° 2002/35 en date du 28 septembre 2002.

ARRETE du 14 août 2003

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et t des affaires rurales,
Sur la proposition du directeur général de la forêt et des affaires rurales,
Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;
Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;
Vu l'avenant du 15 avril 2003 à la convention susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 11 juillet 2003 ;
Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;
Vu l'accord donné par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Article 1, 2, 3, 4
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 106 du 15 avril 2003 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales 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° 2003/24 en date du 12 juillet 2003.

ARRETE du 4 novembre 2003

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales,
Sur la proposition du directeur général de la forêt et des affaires rurales,
Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;
Vu l'accord national du 25 février 2003 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance dans les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;
Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;
Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 21 octobre 2003 ;
Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;
Vu l'accord donné par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Article 1, 2, 3, 4
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole du 21 mai 1969, les dispositions de l'accord collectif national du 25 février 2003 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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 texte.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/37 en date du 11 octobre 2003.

ARRETE du 13 août 2004

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales,
Sur la proposition du directeur général de la forêt et des affaires rurales,
Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14, R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;
Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;
Vu l'avenant du 24 mars 2004 à la convention susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 30 juin 2004 ;
Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;
Vu l'accord donné par le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Article 1, 2, 3, 4
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 (Développement du paritarisme) à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion des termes " signataires de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande " figurant au premier alinéa de l'article 4-2 (Modalités de répartition des fonds) comme étant contraires au principe d'égalité qui s'applique notamment entre les organisations représentatives d'une même branche.

L'article 2 (Recouvrement des cotisations) est étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la collecte d'une cotisation visant à constituer un fonds pour le financement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des missions dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé.

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 la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales 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° 2004/23 en date du 3 juillet 2004.

ARRETE du 17 juin 2005

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ;
La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
La confédération nationale des salariés de France, fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ;
Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

Article 1, 2, 3, 4

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 (Inaptitude à la conduite des chauffeurs) à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales 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° 2005/08 en date du 26 mai 2005.

ARRETE du 9 décembre 2005

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur général de la forêt et des affaires rurales,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14, R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'avenant du 20 mai 2005 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 30 octobre 2005 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 113 (Classification des emplois) du 20 mai 2005 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 21 mai 1969 précitée.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales 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° 2005/41 en date du 12 novembre 2005.

ARRETE du 27 octobre 2006

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur général de la forêt et des affaires rurales,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), notamment ses articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'avenant du 25 avril 2006 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 14 septembre 2006 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 116 du 25 avril 2006 (Salaires) à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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 général de la forêt et des affaires rurales 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° 2006/35 en date du 30 septembre 2006.

ARRETE du 14 décembre 2006

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur général de la forêt et des affaires rurales,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), notamment ses articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'avenant du 6 février 2006 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 16 juin 2006 ;

Vu les avis motivés de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective rendus lors des séances du 19 octobre et du 4 décembre 2006, notamment l'opposition de trois organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les organisations signataires du texte susvisé ont, conformément à la liberté contractuelle posée à l'article L. 132-4 du code du travail, fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant que les dispositions du texte conventionnel se conforment, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

Vu l'accord donné par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 114 du 6 février 2006 (Formation professionnelle tout au long de la vie) à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion :

- du terme : " annuellement " figurant au deuxième alinéa de l'article 5-2 (Bénéficiaires et principes de calcul) comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail ;

- du troisième alinéa de l'article 5-3 (Ouverture des droits) comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 931-20-2 susmentionné du code du travail.

L'article 5-4 (Suspension du contrat de travail) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail.

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 à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales 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° 2006/18 en date du 3 juin 2006.

ARRETE du 28 février 2007

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Sur la proposition du directeur général de la forêt et des affaires rurales,

Vu le titre III du livre Ier du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt

collectif agricole bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;
Vu l'avenant du 25 avril 2006 à la convention susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 24 janvier 2007 ;
Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;
Vu l'accord donné par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 117 du 25 avril 2006 relatif aux primes annuelles et d'ancienneté à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales 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° 2007/02 en date du 10 février 2007.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/04/2011.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2011