

CD Permanent Conventions collectives - Produits du sol, engrais et produits connexes - (entreprises du négoce et de l'industrie)

A jour au 1^{er} mai 2007

Date du dernier texte enregistré : 19 mars 2007

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Produits du sol, engrais et produits connexes (entreprises du négoce et de l'industrie)

IDCC 1077
BROCHURE JO 3165

Convention collective nationale du 2 juillet 1980

(Étendue par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce agricole (FNA) (anciennement INAC (Inac-Céréales, Inac-Appro, Inac-Oléo-Protéagineux)) ;

Fédération nationale du légume sec ;

Fédération nationale du négoce et de l'industrie des pailles et fourrages ;

Fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros (FEDEPOM) (adhésion par lettre du 23 mai 1989).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ;

Fédération des employés, travailleurs et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

Fédération nationale des cadres de l'alimentation C.G.C. ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes F.O.

Dispositions générales

TITRE I

Dispositions générales

Article 1 (ancien)

Champ d'application

(Modifié par avenant n° 24 du 23 mai 1989, étendu par arrêté du 8 décembre 1989, JO 22 décembre 1989)

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements dont l'activité ressort aux chapitres suivants de la nomenclature d'activités et produits établie par l'I.N.S.E.E. :

57-01 Commerce de gros des matières premières agricoles mais uniquement pour le commerce de gros de céréales, aliments pour le bétail, pailles et fourrages, engrais et pommes de terre et légumes en gros mais pour ces derniers uniquement pour les échalotes, aulx et oignons.

57-11 Commerce de gros spécialisés en produits alimentaires mais uniquement pour le commerce de gros de légumes secs.

39-08 Fabrication d'aliments pour animaux mais uniquement pour la production de luzernes déshydratées.

Les numéros de l'I.N.S.E.E. sont donnés à titre indicatif.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, activités de prestations de service, de commerces de détail, de production, de commercialisation ou de transformation d'articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment chiffre d'affaires et salaires versés au titre de telle ou telle fonction économique.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

(Résultant de l'accord du 23 octobre 1996, non étendu et applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension)

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national et des départements d'Outre-Mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements dont l'activité relève des entreprises de négoce agricole et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Les activités concernées sont les suivantes:

- Commerce de gros : elles s'entendent pour les produits et services à destination ou en provenance des exploitations agricoles et portent exclusivement sur :

1. Engrais, produits phytosanitaires, aliments du bétail ;
2. Céréales, oléagineux, protéagineux ;
3. Échalotes, aulx, oignons ;
4. Pailles et fourrages ;
5. Légumes secs ;
6. Pommes de terre et plants.

- Industrie :

- fabrication d'aliments pour animaux mais uniquement pour les productions de luzernes déshydratées.

Pour les entreprises qui exercent de multiples activités dont certaines ne relèvent pas du présent champ d'application, la présente convention s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée par le chiffre d'affaires.

Les codes NAF-NAP auxquels il peut être fait référence, à titre indicatif, sont les suivants : 512A, 513A, 515L, 157A, 156B.

Article 2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} juillet 1980.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

Article 3

Révision

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales contractantes, au moins deux mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec accusé de réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois, au plus tard, après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels qui peuvent se faire à tout moment sur demande d'une des organisations, adressée par pli recommandé à chacune des autres organisations contractantes. Dans ce cas, la commission mixte nationale se réunira dans un délai maximum d'un mois.

Article 4 **Dénonciation**

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

La partie ou les parties contractantes qui dénoncent la présente convention totalement ou partiellement s'engagent, à la demande des autres parties, à la négociation d'une nouvelle convention ou de la partie de la convention dénoncée dans un délai d'un mois, à partir de la date de la dénonciation.

Un délai maximum de trente-six mois est prévu pour mener à bien ces nouvelles négociations pendant lesquelles la présente convention restera en vigueur.

Toutefois, en cas de dénonciation totale ou partielle par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

Article 5 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément à la loi du 11 février 1950.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

TITRE II **Liberté syndicale**

Article 6 **Droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans les conditions prévues par le chapitre II, titre I^{er}, du livre IV du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises et par les textes subséquents.

Article 7 **Délégués syndicaux**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

1 - Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales ou mandatés par elles dans des organismes à caractère officiel obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins quatre jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à caractère officiel.

2 - Toutefois, ces autorisations non imputables sur les congés payés ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

3 - Des autorisations d'absence seront également accordées pour participer éventuellement à des commissions paritaires

décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention ou pour assister aux réunions de conciliation réglementaires.

4 - Les réunions tant de commissions paritaires que de conciliation ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

5 - Chaque fois que des salariés seront appelés à participer à de telles réunions décidées entre les organisations signataires, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée et frais) il conviendra de faciliter cette participation.

6 - La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise pendant les temps et sur les lieux de travail.

7 - La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise est libre pendant les temps et sur les lieux de travail.

8 - Des panneaux d'affichage distincts seront spécialement réservés aux communications des organisations syndicales signataires de la présente convention. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

9 - Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à la direction.

10 - Le syndicat ou la section syndicale utilise un local aménagé, mis à disposition par l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, ce local peut être celui des délégués du personnel ou des délégués du comité d'entreprise. Les chefs d'entreprise accorderont des facilités pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

11 - Le délégué syndical a toute liberté pour se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise dans la limite du crédit d'heures qui lui est accordé ; ses obligations, de ce chef, à l'égard de son employeur sont celles des représentants du personnel bénéficiant d'heures de délégation.

12 - Chaque syndicat ou section syndicale peut réunir ses adhérents une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (conformément à l'article 7 de la loi du 27 décembre 1978).

13 - Un crédit d'heures est attribué au délégué syndical pour assurer ses fonctions, à savoir :

- six heures par mois pour les entreprises de 50 à 149 salariés ;
- dix heures par mois pour les entreprises de 150 à 300 salariés ;
- quinze heures par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.

14 - Dans les établissements de plus de 500 salariés, le délégué syndical pourra avoir un suppléant dont le nom sera également porté à la connaissance du chef d'entreprise en même temps que celui du titulaire. Ce suppléant bénéficiera de la même protection que le délégué syndical. Le délégué syndical pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

15 - Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée d'établissements distincts de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un quelconque des établissements.

16 - Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant habituellement au moins 50 salariés, le nombre de délégués syndicaux est fixé par établissement selon les critères d'effectifs définis à l'article L. 412-2 du code du travail.

17 - Dans les entreprises de moins de 250 salariés et dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, pendant une période qui ne peut excéder un an, il sera accordé une priorité de réembauchage pendant six mois à partir du jour où il sera fait une demande de réembauchage. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

À titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu, l'intéressé recevra une somme forfaitaire égale à 5 p. 100 de son salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence.

18 - Dans les entreprises de 250 salariés au moins, le salarié appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale verra son contrat de travail suspendu pendant une période qui ne peut excéder trois ans et sera réintégré dans l'entreprise et dans le même emploi s'il en fait la demande trois mois avant le terme de la période précitée.

Article 8 Congés éducation

Des congés seront accordés dans les conditions prévues par la loi du 3 juillet 1957 aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou la formation syndicale.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 9 Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage distincts seront spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles ou interprofessionnelles se rapportant à leur mission.

Ces informations seront communiquées simultanément à la direction.

TITRE III Délégués du personnel

Article 10 Représentation du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et par les articles ci-après.

Article 11 Nombre de délégués

Il est élu dans chaque établissement :

- un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;
- deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 50 salariés ;
- trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 51 à 100 salariés ;

- cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants pour un effectif de 101 à 250 salariés ;
- sept délégués titulaires et sept délégués suppléants pour un effectif de 251 à 500 salariés ;
- neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants pour un effectif de 501 à 1 000 salariés ;
- et, au-dessus de 1 000 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche de 500.

Article 12 **Électeurs, éligibles**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du 2 février 1852, modifiés par la loi n° 55-328 du 30 mars 1955.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les salariés âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, sachant s'exprimer en français et à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois.

L'inspecteur du travail peut après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif, le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 28 septembre 1944.

Les délégués sont élus pour une période d'un an et sont rééligibles.

Article 13 **Collèges électoraux**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Le personnel des établissements, sauf accord intérieur entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti au moins en deux collèges :

- 1° ouvriers et employés ;
- 2° cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Article 14 **Organisation des élections**

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Les organisations syndicales les plus représentatives sont invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes des candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Les listes des candidats au premier tour sont dressées par les organisations syndicales intéressées conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par celle du 7 juillet 1947 ; elles sont déposées à la direction au moins une semaine franche avant la date de l'élection.

L'organisation des élections doit obligatoirement faire l'objet d'un protocole d'accord conclu entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales intéressées. Celui-ci arrêté :

- la date et les heures de scrutin, étant entendu que celui-ci a lieu pendant les heures de travail ;
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel à représenter.

Dans le cas où la conclusion de ce protocole s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de ces répartitions.

La date du scrutin doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués ; elle est annoncée au moins quinze jours à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les trois jours suivants l'affichage.

Article 15

Panneaux d'affichage

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date de scrutin), pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

- 1^o Avis du scrutin.
- 2^o Listes électorales par collèges.
- 3^o Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles.
- 4^o Listes des candidats.
- 5^o Procès-verbaux des opérations électorales.
- 6^o Communications des organisations syndicales relatives aux élections.

Article 16 Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de deux électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction. Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent, n'ont que voix consultative ; chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire de ce fait.

Article 17 Modalités de vote

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tour et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand ces bulletins portent des listes et des noms différents ; ils comptent pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), ainsi que l'inscription de tout signe ou rature autre que la suppression d'un ou plusieurs noms sur une liste sont interdits.

Le vote par correspondance est admis pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement à la suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service ou en cas de maladie.

Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription, ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins et enveloppes nécessaires.

Les électeurs doivent adresser leur vote par poste.

Article 18 Contestations

Il est procédé à des votes séparés pour les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total de voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. À cet effet le nombre des voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées par l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance, qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation. Le dépouillement des voix a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau. Un extrait en est remis à chaque délégué élu, un autre est affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé, un autre est transmis à l'inspection du travail, un autre est adressé aux organisations syndicales ayant présenté les listes.

Article 19 **Durée du mandat**

En cours de mandat, les fonctions du délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

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

Article 20 **Remplacement**

Si un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions pour l'une des raisons rappelées à l'article 19 ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant élu par le même collège électoral ; il est désigné par l'ordre des critères suivants :

- appartenance syndicale ;
- nombre de voix obtenues ;
- catégorie professionnelle à représenter.

Le délégué suppléant devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Article 21 **Attributions des délégués**

Les délégués ont pour mission :

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

La direction avise les délégués du personnel intéressés de la venue de l'inspecteur du travail dans l'établissement, lorsque celle-ci est motivée par des observations ou réclamations transmises à l'inspecteur par un ou plusieurs délégués.

Article 22 **Réalisations sociales**

Dans un établissement de moins de cinquante salariés, une dotation égale à 0,6 p. 100 des rémunérations soumises à la

cotisation plafonnée pour la sécurité sociale sera mise à la disposition des délégués du personnel pour la gestion conjointe avec l'employeur des réalisations sociales de l'entreprise.

Cette disposition sera applicable dès la signature de la présente convention avec effet rétroactif à compter de la date du 1^{er} juillet 1979.

Article 23

Réception des délégués

L'ensemble des délégués, titulaires et suppléants, est reçu collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Les délégués peuvent, en outre, être reçus en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Dans ses entretiens avec la direction, un délégué titulaire peut toujours se faire accompagner par un autre délégué titulaire ou suppléant. En outre, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale, extérieur à l'établissement. Dans cette dernière éventualité, les délégués devront en avertir la direction.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande ; cette note est transcrite par les soins des délégués, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Article 24

Heures de délégation

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en principe à l'intérieur de l'entreprise.

Toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur dans le cadre de leur mission.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire.

Le temps passé aux réunions avec le chef d'entreprise ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Afin d'éviter des perturbations dans la marche de son service, le délégué qui désire quitter son poste pour exercer sa mission, informe son chef direct de son déplacement de sorte que son remplacement puisse être assuré.

Article 25

Local

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel.

Article 26

Licenciement

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

Dans le cas où il n'y a pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, pourront demander à être reçus d'urgence par le chef d'entreprise.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, la direction a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Si à la suite de la décision du comité d'entreprise ou de l'inspecteur du travail, le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Les garanties énoncées au présent article sont accordées aux candidats aux élections dès le dépôt des candidatures (le cachet de la poste porté sur la lettre recommandée faisant foi) et pendant six mois en cas de non-élection, ainsi qu'aux anciens délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

TITRE IV

Comités d'entreprise

Article 27

Institution du comité d'entreprise

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement au moins cinquante salariés.

Il est également constitué un comité d'entreprise dans les entreprises groupant moins de cinquante salariés, mais ayant au total plus de cinquante salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions de la présente convention, prise en application, notamment, de l'article 23 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifié.

Article 28

Composition du comité

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

a - Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant, président, et des représentants du personnel au nombre de :

Entreprise de :	Titulaires	Suppléants
50 à 75 salariés	3	3
76 à 100 salariés	4	4
101 à 500 salariés	5	5
501 à 1 000 salariés	6	6
1 001 à 2 000 salariés	7	7
2 001 à 4 000 salariés	8	8
4 001 à 7 000 salariés	9	9
7 001 à 10 000 salariés	10	10
Plus de 10 000 salariés	11	11

Le mandat des membres du comité d'entreprise est de deux ans, avec possibilité de renouvellement.

b - Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant pas fait l'objet d'une condamnation frappant d'incapacité électorale.

c - Sont éligibles, à l'exception des proches parents ou alliés de l'employeur, les salariés âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, sachant s'exprimer en français, à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois et qu'ils n'aient pas été déchus de leurs fonctions syndicales.

d - Le scrutin est le scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

e - Collèges électoraux. - Deux collèges électoraux sont prévus :

- ouvriers et employés ;
- cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, un siège de titulaire doit être obligatoirement réservé aux cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à vingt-cinq lors de la création d'un comité ou de son renouvellement, un troisième collègue sera institué pour les cadres.

f - Modalités de scrutin. - En cas de renouvellement, les listes de candidats doivent être établies un mois avant l'expiration des mandats et l'élection doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède cette date.

L'organisation du vote est à la charge de l'employeur.

Les résultats du premier tour de scrutin ne sont valables que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Si un deuxième tour est nécessaire, il doit avoir lieu dans un délai maximum de quinze jours, les électeurs ayant la possibilité de voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

En cas de contestations électorales :

En matière de droit électoral, un recours pourra être intenté devant le tribunal d'instance dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale.

Quant à la régularité de l'élection, le recours doit être intenté devant le tribunal d'instance dans les quinze jours qui suivent l'élection.

g - Conditions d'exercice du mandat des comités d'entreprise. - Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent au maximum, sauf circonstances exceptionnelles, de vingt heures payées par mois pour exercer leurs fonctions ; le temps passé aux séances n'est pas pris sur ce crédit.

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise sont payés pour le temps passé aux séances du comité.

En outre, dans les entreprises de plus de 500 salariés, les représentants syndicaux au comité d'entreprise disposent au maximum, sauf circonstances exceptionnelles, de vingt heures payées par mois pour exercer leurs fonctions.

h - Protection légale. - Tout licenciement envisagé d'un représentant du personnel doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord du comité, le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. Cette procédure est applicable au licenciement des :

- membres du comité d'entreprise titulaires ou suppléants, représentants syndicaux au comité d'entreprise;
- anciens membres du comité d'entreprise pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;
- anciens représentants syndicaux au comité d'entreprise qui, désignés depuis deux ans ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions au moment du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;
- candidats aux fonctions de membres du comité d'entreprise présentés au premier tour par les organisations syndicales à partir de l'envoi à l'employeur des listes de candidatures et pendant une durée de trois mois.

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts, il sera créé dans chaque établissement comptant au moins cinquante salariés, un comité d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux du comité d'entreprise, avec sur le plan de l'établissement les mêmes attributions.

Article 30 **Attributions d'ordre social**

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de 1 p. 100 sur les salaires à l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

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

Article 31 **Attributions d'ordre économique**

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

- a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues.
- b) Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée.
- c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.
Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.
Au cours de chaque trimestre, le président communique au comité d'entreprise ou d'établissement des informations sur l'exécution des programmes et l'évolution des commandes et la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux, émis par le comité.
- d) Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant.

Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissions aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires. Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

Dans les ressorts de cour d'appel où il n'existe pas de tableau de l'ordre, l'expert comptable est choisi sur une liste établie par arrêté du ministre des affaires sociales et du garde des sceaux, ministre de la justice, sur la proposition du procureur général.

L'expert comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la

catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon le cas.

e) Secret professionnel. - Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et aux méthodes de commercialisation propres à l'entreprise.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 32

Fonctionnement

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

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

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur la convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

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

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité des voix.

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

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

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

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel, la documentation et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Article 33

Commissions

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans les limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

Article 34

Indemnisation

1 - Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

2 - Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce, en principe, à l'intérieur de l'entreprise ; toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur, dans le cadre de leur mission. Ils ne peuvent en aucun cas recevoir pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

3 - Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de la commission prévue à l'alinéa 4 de l'article 30 est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit, pour les membres titulaires, des vingt heures prévues au premier alinéa.

4 - En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article 28 (§g, alinéa 3), le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des vingt heures qui leur sont accordées.

5 - Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance. Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

Article 35 **Comité central d'entreprise**

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts occupant au moins cinquante salariés chacun, il sera créé, outre les comités d'établissement, un comité central d'entreprise présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont régis par l'article 21 de l'ordonnance du 22 février 1945, complété par la loi du 18 juin 1966.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. Lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical auprès d'un comité d'établissement, le temps passé aux séances n'est pas déduit du temps dont il peut disposer au titre de l'article 7 .

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois, sur convocation du président en accord avec le secrétaire.

Le temps passé par ses membres aux séances du comité central et le cas échéant pour s'y rendre, s'il est pris sur le temps de travail, leur est payé comme temps de travail.

Tous les participants au comité central de l'entreprise sont, s'il y a lieu, remboursés des frais de déplacement nécessités par leur assistance aux réunions.

Ces dispositions s'appliquent également au représentant syndical.

Article 36 **Règlement intérieur**

Le comité établit son règlement intérieur qui notamment énumère les oeuvres sociales auxquelles le comité coopère et dont il assure ou contrôle la gestion, ainsi qu'il est indiqué à l'article 30 .

Article 37 **Financement**

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 « assurant des ressources stables aux comités d'entreprise » n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,60 p. 100 du montant des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Cette disposition sera applicable dès la signature de la présente convention avec effet rétroactif à compter de la date du 1^{er} juillet 1979.

TITRE V

Contrat de travail

Article 38

Embauchage et période d'essai

1 - Les employeurs feront connaître leur besoin de personnel aux services de l'antenne de l'Agence nationale pour l'emploi concernée.

Ils se réservent le droit de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

2 - Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise fera appel en priorité aux salariés à temps partiel de l'entreprise et il informera par voie d'affiche le personnel des catégories professionnelles pour lesquelles des postes sont vacants.

3 - Un registre d'entrée et de sortie du personnel sera tenu dans chaque entreprise à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

4 - Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement portant référence à la présente convention et dans lequel seront précisés : le titre de l'intéressé, son emploi, son coefficient hiérarchique et les éléments du salaire afférent à sa qualité professionnelle.

5 - Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire dans les conditions fixées par le décret du 13 juin 1969, relatif à l'organisation des services médicaux du travail.

6 - L'embauchage des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai qui se déroule dans les conditions suivantes :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- trois mois pour les ingénieurs et les cadres.

7 - Des périodes d'essai plus longues ou leur renouvellement pourront être décidés. Toutefois, celles-ci ne pourront être renouvelées plus d'une fois.

8 - Pendant l'essai, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

9 - Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire correspondant dans l'entreprise au salaire minimum réel d'embauchage de sa catégorie.

Article 38 bis

Classification hiérarchique et salaires

La classification hiérarchique et les salaires correspondants font l'objet respectivement des annexes I et II de la présente convention.

Article 39

Rupture du contrat de travail et préavis

1 - Préavis : en cas de rupture du contrat de travail sauf faute grave, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. La durée de ce préavis est de :

- un mois pour les ouvriers et employés payés au mois ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- trois mois pour les cadres.

2 - Cependant, le préavis ne pourra être inférieur à deux mois pour tout salarié licencié après deux ans de présence effective.

3 - En cas d'inobservation du délai-congé, sauf si la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur est justifiée par une faute grave ou lourde, une indemnité compensatrice dite de préavis est due par le salarié ou l'employeur ; celle-ci ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité compensatrice est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le délai-congé.

Toutefois, le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'accepter un emploi avant l'expiration du délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé, à condition que la moitié du délai-congé ait été exécutée.

4 - Pendant la période du délai-congé, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, à s'absenter à raison de deux heures par jour. Les heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé ou de l'employeur, en accord avec l'autre partie. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Article 40

Indemnités de licenciement

(Complété par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

1 - Tout salarié licencié, sauf pour faute grave imputable au salarié, âgé de moins de soixante-cinq ans (ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale et pour les bénéficiaires de la loi du 30 décembre 1975) ou ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit :

- pour une ancienneté inférieure à cinq ans, une indemnité égale à 10 p. 100 de son salaire mensuel par année de présence ;
- pour une ancienneté comprise entre cinq et dix ans, une indemnité égale à 15 p. 100 de son salaire mensuel par année de présence, et ce pour la tranche de zéro à neuf ans inclus ;
- pour une ancienneté égale ou supérieure à dix ans, une indemnité égale à 15 p. 100 de son salaire mensuel par année de présence pour la tranche de zéro à neuf ans inclus, à laquelle s'ajoute une indemnité égale à 25 p. 100 de son salaire mensuel pour chacune des années de présence à partir de la dixième année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de six mois.

Toutefois, au-delà de quarante ans d'ancienneté, il sera fait application de l'article 5 de l'accord sur la mensualisation.

2 - Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pour le quart de son montant.

Article 41

Ralentissement de l'activité entraînant des licenciements

En cas de licenciements entraînés par un ralentissement de l'activité, l'ordre de licenciement sera basé, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, sur la prise en considération des trois critères suivants : valeur professionnelle de l'employé, charges familiales, ancienneté dans l'entreprise.

Article 42

Personnel saisonnier et occasionnel

(Modifié par avenant n° 42 du 13 mai 1997 étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997)

1 - Pour assurer des tâches saisonnières habituelles à l'entreprise ou des remplacements ainsi que des tâches exceptionnelles, les entreprises peuvent recruter du personnel saisonnier ou occasionnel.

2 - Est considéré comme salarié saisonnier le salarié qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques à la profession lors des périodes de pointe.

L'emploi d'un salarié saisonnier est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de saisonnier et la nature des périodes de pointe pour laquelle il est embauché.

Les contrats successifs pour chacune des saisons des périodes de pointe sont autorisés dans la mesure où ils laissent subsister entre eux un intervalle d'une durée équivalente à celle du temps mort qui existe entre les deux saisons visées ci-dessus. En outre, la période de congés payés ne peut être assimilée à cet intervalle.

Lors de la première embauche, une période d'essai d'une semaine sera prévue. Pendant cette période, le contrat peut être dénoncé sous réserve d'un délai de prévenance réciproque de deux jours.

L'employeur doit avertir le salarié huit jours avant l'achèvement de la saison pour laquelle il a été embauché ; toutefois, si dans cette période des aléas atmosphériques devaient perturber le déroulement normal des périodes de pointe, un nouveau délai de prévenance de huit jours, se substituant au précédent, pourrait être fixé.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié saisonnier ayant travaillé dans l'établissement la saison précédente bénéficiera au début de la saison suivante d'une priorité de réembauchage, dans la limite des besoins de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 40 qui ne sont pas applicables, le salarié saisonnier bénéficie de tous les avantages reconnus dans la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

3 - Est considéré comme salarié occasionnel le salarié qui est embauché pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant soit au remplacement d'un salarié temporairement absent, soit à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle à l'entreprise.

L'emploi d'un salarié occasionnel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié occasionnel ; il doit en outre comporter des indications :

- s'il s'agit d'un remplacement, sur la nature de celui-ci (par exemple, remplacement d'un salarié malade, d'une femme en couches ou d'un salarié exerçant une fonction syndicale dans les conditions prévues par le paragraphe 17 de l'article 7) ;
- s'il s'agit d'un surcroît occasionnel de travail ou d'une activité inhabituelle à l'entreprise, sur la durée approximative de ceux-ci, durée qui dans ce cas ne doit pas être supérieure à une année.

L'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la tâche pour laquelle il a été embauché. Il doit alors respecter un délai de préavis de :

- huit jours lorsque le contrat est d'une durée inférieure à trois mois ;
- quinze jours lorsque le contrat est d'une durée comprise entre trois et six mois ;
- un mois lorsque le contrat est d'une durée comprise entre six et douze mois ;
- deux mois lorsque le contrat est d'une durée supérieure à un an.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

Sous réserve des dispositions de l'article 40 qui ne sont pas applicables, le salarié occasionnel bénéficie de tous les

avantages reconnus par la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

4 - Les contrats de travail dits « temporaires » et conclus avec des sociétés de travail intérimaire ne sont pas visés par le présent article.

5 - La durée du temps de présence dans l'entreprise à prendre en considération pour l'obtention du bénéfice des avantages reconnus par la présente convention collective et telle qu'est prévue au dernier alinéa tant du paragraphe 2 (salariés saisonniers) que du paragraphe 3 (salariés occasionnels) est déterminée en faisant masse de toutes les périodes de travail effectif.

Article 43

Personnel à temps partiel

1 - Est considéré comme salarié à temps partiel celui qui est embauché exclusivement à ce titre et occupé d'une manière régulière, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, avec une durée inférieure à la durée légale hebdomadaire.

2 - L'emploi d'un salarié à temps partiel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié à temps partiel et qui fixe ses heures et jours de travail.

3 - Le salarié à temps partiel bénéficiera des mêmes avantages dans l'entreprise que les salariés à temps complet au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise ; à qualification et à travail égal, les rémunérations seront identiques.

Article 44

Certificat de travail

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, remettre au salarié un certificat de travail indiquant exclusivement :
— les dates d'entrée et de sortie du salarié;
— la nature et la qualification de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Article 45

Appels sous les drapeaux et périodes militaires

1 - L'absence résultant des obligations imposées par le service national ou l'appel sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou le rappel sous les drapeaux à titre quelconque, ne saurait rompre le contrat de travail sous réserve de l'application du paragraphe 3.

2 - Lorsqu'il connaît la date de sa libération ou au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre son emploi doit en avvertir son employeur par pli recommandé avec accusé de réception.

3 - Si l'emploi qu'il occupait est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de douze mois à compter de la date de sa libération d'un droit de priorité à l'embauchage dans un emploi de même nature que celui qu'il occupait précédemment et qui deviendrait vacant.

4 - Si la réintégration est possible, celle-ci doit intervenir dès le mois qui suit la réception de la lettre dans laquelle le salarié a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

5 - Les jeunes travailleurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et qui seront appelés à faire une période militaire de présélection, toucheront pendant celle-ci pour trois journées l'intégralité de leur salaire.

6 - Les réservistes ayant au moins un an de présence dans l'entreprise pendant la durée des périodes militaires auxquelles ils seront appelés, toucheront déduction faite des soldes :

- 100 p. 100 de leur rémunération s'ils sont pères de familles ;
- 75 p. 100 de leur rémunération s'ils sont mariés ;
- 50 p. 100 de leur rémunération s'ils sont célibataires.

Article 46 **Départ en retraite** **(mod. par 🗳️)**

Avenant n° 1, 15 janv. 1981, étendu par arr. 13 août 1981, JO 12 sept.

Avenant 30 mars 2004, étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill., sans dérogation possible

1 - (*Avenant 30 mars 2004, étendu*) Le départ à la retraite d'un salarié peut se faire dès l'âge déterminé par l'alinéa 1 de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale et dans les conditions dérogatoires fixées par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la Sécurité sociale.

La mise à la retraite, sur l'initiative de l'employeur, d'un salarié peut se faire dès l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale.

Cependant, la mise à la retraite, sur l'initiative de l'employeur, d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, âgé de moins de 65 ans (et sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1^{er} alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale), ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une de contreparties suivantes portant sur l'emploi, à raison d'une embauche pour deux mises à la retraite [(note 1) :

(1) La dérogation, prévue au troisième alinéa du 1 et relative à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, est prévue pour une durée initiale de 3 ans à compter de l'extension du présent avenant, renouvelable par tacite reconduction.

] :

- soit, la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage,
- soit, la conclusion par l'employeur d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de même nature, notamment le contrat de professionnalisation mis en place par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003,
- soit, toute autre embauche compensatrice en contrat à durée indéterminée.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans l'année qui précède le terme du préavis du salarié mis à la retraite ou dans les 6 mois qui suivent la notification de la mise à la retraite.

Ils ne devront pas être rompus par l'employeur avant 2 ans, sinon il devra procéder à une nouvelle embauche dans les 6 mois de l'expiration du contrat de travail en cause. L'obligation sera renouvelée tant qu'une durée totale de 2 ans ne sera pas écoulée. L'obligation d'embauche s'apprécie au niveau de l'entreprise, même si elle a plusieurs établissements.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite, et le salarié qui part volontairement en retraite, sont tenus de prévenir l'autre partie concernée au moins trois mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

Par ailleurs, la possibilité pour les employeurs de mettre à la retraite un salarié n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans devra également s'accompagner d'une contrepartie formation, en application de la loi du 21 août 2003 ; celle-ci prendra la forme d'une obligation pour les employeurs mettant en retraite des salariés de moins de 65 ans de consacrer au moins 20 % de la contribution légale au plan à la formation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

- 2 - (Avenant 30 mars 2004, étendu)** Tout salarié partant à la retraite de sa propre initiative, dès l'âge déterminé par l'alinéa 1 de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale et dans les conditions dérogatoires fixées par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du Code de la sécurité sociale, bénéficiera d'une prime de départ à la retraite calculée comme suit :
- le salarié ayant une ancienneté inférieure à deux ans bénéficiera d'une allocation de départ en retraite égale à 5 % de son salaire mensuel par année de présence,
 - le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à deux ans bénéficiera d'une allocation de départ en retraite égale à 10 % de son salaire mensuel par année de présence.

Le salarié mis à la retraite par son employeur percevra une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- le salarié ayant une ancienneté inférieure à 10 ans bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de mois par année d'ancienneté,
- le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

3 - Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation prévue ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pour le quart de son montant.

TITRE VI

Durée du travail

(Voir aussi " Réduction et aménagement du temps de travail")

Article 47

Durée du travail et heures supplémentaires

1 - La durée du travail et la répartition de celui-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2 - Toutefois, pour certaines catégories de personnel, et compte tenu de la spécificité de la profession, des annexes à la présente convention pourront en déterminer les conditions d'application pratique.

3 - Les heures effectuées au-delà de la durée de quarante heures sont payées sur la base du taux majoré de :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 50 p. 100 au-delà.

Article 48

Jours fériés

1 - Le chômage des jours fériés n'entraînera aucune réduction des appointements, à condition toutefois que les bénéficiaires aient été présents, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvrable suivant.

2 - Indépendamment du 1^{er} mai qui est obligatoirement chômé, neuf jours fériés chômés seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel ou, en l'absence de ces derniers, avec l'ensemble du personnel.

3 - Lorsqu'il y aura obligation de travailler un jour férié visé à l'alinéa ci-dessus, le personnel recevra une rémunération complémentaire égale à 100 p. 100 de son salaire.

Article 49 **Travail du dimanche**

(Complété par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Sous réserve des dispositions relatives aux dérogations au principe du repos hebdomadaire, les conditions de travail du dimanche sont arrêtées comme suit :

1. Tout salarié travaillant habituellement en service posté bénéficie d'une majoration de son salaire de base de 15 p. 100 pour les heures effectuées le dimanche ou les jours fériés.
2. On entend par travail en service posté l'organisation dans laquelle l'entreprise ou une partie de l'entreprise fonctionne durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, de jour et de nuit.
3. Pour les autres salariés, le travail exceptionnel effectué le dimanche donne lieu à une majoration de salaire de 100 p. 100 s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Article 50 **Travail de nuit**

(Modifié par l'avenant n° 19 du 20 mai 1987, étendu par arrêté du 3 août 1987, JO 12 août 1987)
(article 50 annulé et remplacé par avenant du 10 juillet 2002 non étendu)

1 - Tout salarié travaillant habituellement dans un secteur de l'entreprise fonctionnant de jour et de nuit, tous les jours ouvrés, y compris éventuellement le dimanche, bénéficie d'une majoration de son salaire de base de 25 p. 100 pour chacune des heures situées entre 22 heures et 6 heures du matin.

2 - Pour les autres salariés, le travail exceptionnel effectué entre 22 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire de 50 p. 100 s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Article 51 **Absence pour maladie et accident**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 42 du 13 mai 1997 étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997)

1 - Les absences occasionnées par incapacité résultant de maladie ou d'accident doivent être, dans les plus courts délais, portées à la connaissance de l'employeur, sauf cas de force majeure dûment établi.

2 - En outre, ces absences doivent faire l'objet, dans les quarante-huit heures, d'une justification de l'intéressé à laquelle est jointe un certificat médical indiquant la durée de l'absence. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

3 - Les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail lorsqu'elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée fixée dans les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie et accident de la vie courante y compris l'accident du trajet n'entraînant pas d'hospitalisation réelle	Accident du travail maladie professionnelle et accident du trajet entraînant une hospitalisation réelle
Entre 0 et 6 mois	-	3 mois
Entre 6 et 12 mois	3 mois	6 mois
Entre 1 et 2 ans	6 mois	12 mois

Entre 2 et 5 ans	8 mois	18 mois
Entre 5 et 10 ans	10 mois	22 mois
Plus de 10 ans	12 mois	24 mois

L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si toutefois, tel était le cas, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de l'affecter à un emploi à la mesure de ses aptitudes.

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

Si l'absence se prolonge au-delà des délais ci-dessus, l'employeur indique à l'intéressé lors d'un entretien préalable, ou en cas d'impossibilité du salarié par lettre recommandée, l'arrivée à expiration de la garantie d'emploi et les conséquences qui en résultent.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans un délai de dix jours francs après l'entretien ou l'envoi de ladite lettre, l'employeur en informant le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, peut prendre acte, par lettre recommandée de la rupture du contrat de travail. L'intéressé bénéficiera alors des garanties offertes en matière de délai-congé et du versement de l'indemnité de licenciement telle qu'elle résulte de l'accord sur la mensualisation annexé à la loi du 19 janvier 1978.

Toutefois, lorsque l'absence qui a entraîné la rupture du contrat de travail est due à un accident de travail, à un accident de trajet ayant nécessité une hospitalisation, à une maladie professionnelle ou à une maladie de longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé bénéficie :

- du versement d'une indemnité spéciale égale au montant qu'aurait atteint, pour la même catégorie et la même ancienneté, l'indemnité compensatrice de délai-congé et l'indemnité de licenciement,
- où, dans le cas où le montant lui serait plus favorable,
- aux dispositions de l'article L. 122-32-6 du Code du Travail prévoyant le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie pendant un délai de douze mois (vingt-quatre mois en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ayant entraîné une hospitalisation ou de maladie professionnelle) d'un droit de préférence au réembauchage.

Article 52

Absences fortuites

1 - Les absences dues à un cas fortuit sont, dans la mesure du possible, immédiatement portées à la connaissance de l'employeur, et doivent en tout état de cause être signalées dans un délai de vingt-quatre heures.

2 - Si le salarié a reçu de son employeur l'autorisation de s'absenter, cette absence n'aura aucune incidence financière sur la rémunération de base de l'intéressé.

TITRE VII

Congés

Article 53

Congés payés

(Voir aussi : accord du 7 mai 1996, chapitre I - Congés payés)

1 - La période des congés payés doit comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages de la profession et après consultation du comité d'entreprise, et à défaut, des délégués du personnel.

2 - En cas de fractionnement des congés après accord du salarié, une fraction ne peut être inférieure à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période légale rappelée ci-dessus.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période et dans ce cas le salarié aura droit à un complément de :

- deux jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à six ;
- un jour seul, si ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

3 - La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après dix ans de services, continue ou non dans l'entreprise, de deux jours après quinze ans, de trois jours après vingt ans.

4 - Les jeunes travailleurs âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, et quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, ont la possibilité, si le travail accompli au cours de la période de référence ne leur donne pas droit à un congé de vingt-quatre jours ouvrables, de demander des journées de vacances supplémentaires non rémunérées de telle sorte que la durée totale de leurs congés soit de vingt-quatre jours ouvrables.

5 - Les anciens déportés titulaires de la carte délivrée par le ministère des anciens combattants ont droit chaque année à un congé supplémentaire d'une semaine.

Article 54

Congés exceptionnels et payés

(Voir aussi : accord du 7 mai 1996, chapitre I - Congés payés)

1 - Congés de naissance

Tout chef de famille 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 après la date de la naissance.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

2 - Congés exceptionnels

À l'occasion de certains événements, des congés exceptionnels et payés ne donnant pas lieu à récupération seront accordés dans les conditions suivantes:

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés;
- mariage d'un enfant : un jour ouvré ;
- mariage d'un ascendant : un jour ouvrable ;
- déménagement du salarié : un jour ouvrable par an ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ouvrés ;
- décès des parents : deux jours ouvrés ;
- décès des beaux-parents : deux jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou de grands-parents : un jour ouvrable.

Article 55 Maladie

1 - En cas de maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, les appointements continuent à être payés dans les conditions ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie-accident de la vie courante y compris l'accident de trajet n'entraînant pas d'hospitalisation	Accident de travail, accident de trajet entraînant une hospitalisation, maladie professionnelle	Montant de l'indemnisation (en pourcentage)
Jusqu'à 1 an		Du 1 ^{er} au 75 ^e jour.	80 tranche A.
De 1 à 3 ans	Du 15 ^e au 75 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 75 ^e jour.	80 tranche A.
De 3 à 8 ans	Du 8 ^e au 75 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 75 ^e jour.	100
De 8 à 13 ans	Du 8 ^e au 90 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 90 ^e jour.	100
De 13 à 18 ans	Du 4 ^e au 105 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 105 ^e jour.	100
De 18 à 23 ans	Du 4 ^e au 125 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 125 ^e jour.	100
De 23 à 28 ans	Du 4 ^e au 125 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 125 ^e jour.	100
De 23 à 28 ans	Du 126 ^e au 145 ^e jour.	Du 126 ^e au 145 ^e jour.	80
De 28 à 33 ans	Du 4 ^e au 125 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 125 ^e jour.	100
De 28 à 33 ans	Du 126 ^e au 165 ^e jour.	Du 126 ^e au 165 ^e jour.	80
De 33 à 38 ans	Du 4 ^e au 125 ^e jour.	Du 1 ^{er} au 125 ^e jour.	100
De 33 à 38 ans	Du 126 ^e au 185 ^e jour.	Du 126 ^e au 185 ^e jour.	80

2 - De ces salaires seront déduites les indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale et la caisse de prévoyance à laquelle participe éventuellement l'entreprise.

3 - Au cas où les absences pour cause de maladie ou d'accident du travail se succèdent dans le temps, les délais d'indemnisation prévus au paragraphe I ci-dessus constituent des délais maximaux pendant une période de douze mois suivant le premier arrêt de travail.

Article 56 Maternité

(Modifié par l'avenant du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

1 - Au moment de l'embauche, la candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son éventuel état de grossesse ; de son côté l'employeur ne peut prétexter de son état pour refuser d'embaucher la candidate ou résilier son contrat de travail au cours de la période d'essai.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, il est interdit de résilier celui-ci lorsque la salariée est :
— en état de grossesse médicalement constaté ;

- pendant la période de suspension du contrat de travail définie au paragraphe 2 ci-après ;
- pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de la période de suspension, sauf pour faute grave imputable à la salariée.

Toutefois, l'interdiction visée ci-dessus est absolue pendant la suspension du contrat de travail.

La protection de la salariée en état de grossesse contre les mutations d'emploi est fixée conformément aux dispositions de la loi du 11 juillet 1975.

2 - Suspension du contrat de travail

L'intéressée a le droit de suspendre son contrat de travail dans les conditions suivantes :

SITUATION DE FAMILLE		DURÉE DE LA SUSPENSION (EN SEMAINES)		
Enfants à charge avant l'accouchement	Naissances suivantes	Congé prénatal	Congé postnatal	TOTAL
0	1 enfant	6	10	16
0	2 (jumeaux)	6	12	18
0	3 (triplés)	6	22	28
1	1	6	10	16
1	2	6	22	28
1	3	6	22	28
2	1	8	18	26
2	2	8	20	28
2	3	8	20	28
3 et plus	1	8	18	26
3 et plus	2	8	20	28
3 et plus	3	8	20	28

Sur production d'un certificat médical, ces délais peuvent être respectivement allongés de deux à quatre semaines.

Les dispositions ci-dessus sont également applicables en cas d'adoption.

Si la naissance a lieu avant la date présumée de l'accouchement, les périodes de suspension indiquées ne sont pas réduites de ce fait.

Enfin, si l'état du nouveau-né nécessite son hospitalisation jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'intéressée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut prétendre.

3 - Interdiction d'emploi

L'employeur est tenu de respecter le repos légal obligatoire pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

4 - Visites prénatales obligatoires

Lorsque le samedi est habituellement travaillé, le temps consacré aux visites prénatales obligatoires ne donnera pas lieu à une réduction de rémunération.

5 - Résiliation du contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales et à l'expiration de la période de suspension, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi, à condition d'avertir par pli recommandé, avec demande d'avis de réception, son employeur, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension.

En pareil cas, la femme peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage.

L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Les mêmes dispositions sont applicables en cas d'adoption.

La possibilité de résiliation du contrat de travail peut être également offerte au père salarié. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Article 57

Congé parental d'éducation

(Modifié par l'avenant du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Les salariés des entreprises occupant habituellement plus de 100 salariés et ayant au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance (ou de l'arrivée de l'enfant au foyer s'il s'agit d'une adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans) peuvent bénéficier, à la suite du congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental non rémunéré de deux ans maximum.

La mère qui souhaite bénéficier du droit au congé parental doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé qu'elle entend prendre.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente.

Enfin, la durée du congé parental est passé en compte pour moitié dans l'appréciation de l'ancienneté.

TITRE VIII

Prime d'ancienneté

Article 58

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire réel est instituée aux taux suivants :

CALENDRIER	ANCIENNETÉ				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
	p. 100	p. 100	p. 100	p. 100	p. 100
Deux premières années d'application de la convention	1	2	3	4	5
Après deux ans d'application	2	3	4	5	6

Article 59

Définition de l'ancienneté

1 - L'ancienneté s'apprécie de la façon suivante :

- au premier jour du mois d'embauche lorsque celle-ci a lieu dans la première quinzaine du mois ;
- au premier jour du mois suivant celui de la date d'embauche lorsque celle-ci a lieu dans la deuxième quinzaine du mois.

2 - Pour l'application des articles 39 , 40 , 41 , 46 , 51 , 53 , 55 et 58 , on entendra par ancienneté dans l'entreprise :

- la présence continue au titre du contrat en cours ;
- la durée des contrats saisonniers et occasionnels ;
- la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou pour démission du salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail, à savoir :

- a) Les périodes de maladie et d'accident.
- b) Les périodes militaires obligatoires.
- c) Les périodes de repos des femmes en couches.
- d) Les congés de formation.
- e) Les congés d'éducation ouvrière.
- f) Les congés sans traitement des mères de famille.

TITRE IX

Hygiène et sécurité

Article 60

Hygiène et sécurité

1 - Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment celles relatives au bruit, aux installations sanitaires (douches), à la protection contre les risques de chute et d'asphyxie, contre les machines, contre les produits dangereux.

Une attention toute particulière sera portée aux précautions à prendre en cas de circulation sur les silos ou cellules, ainsi qu'en cas de travaux, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de ceux-ci, et ce conformément aux prescriptions de l'arrêté du 28 mars 1979 repris en annexe et relatif à la prévention des accidents du travail agricole susceptibles d'être provoqués par les accumulateurs de matières.

2 - L'employeur est tenu d'organiser une formation pratique à la sécurité relative :

- aux conditions de circulation dans l'établissement (formation dispensée lors de l'embauche) ;
- à l'exécution du travail (formation intégrée dans la formation professionnelle) ;
- aux dispositions à prendre en cas d'accident (formation dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi) ;
- aux conditions d'utilisation des machines, des silos et cellules, des produits chimiques, des appareils de manutention, des véhicules.

3 - Pour les soins d'urgence, il convient de disposer du matériel indispensable (armoire à pharmacie, brancard et couvertures).

4 - Il sera créé dans les établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés un comité d'hygiène et de sécurité qui comprend le chef d'établissement, le médecin du travail et trois représentants du personnel désignés à la fois par les membres élus du comité d'entreprise et par les délégués du personnel.

Le comité d'hygiène et de sécurité se réunira au moins quatre fois par an afin de :

- veiller à l'application des prescriptions réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité ;
- de s'associer à la préparation des actions de formation à la sécurité ;
- d'examiner et de proposer toutes mesures de nature à améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité.

TITRE X

Dispositions relatives aux femmes, aux jeunes travailleurs et aux personnes handicapées

Article 61

Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs

(Complété par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'emploi et à la rémunération des femmes et des jeunes travailleurs, et notamment celles relatives à la durée du travail de nuit, aux congés payés, aux travaux qui leur sont interdits (utilisation de machines dangereuses, transport de charges).

En particulier, les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes, les femmes et les jeunes.

Article 61 bis

Dispositions relatives aux personnes handicapées

(Ajouté par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées et des mutilés de guerre.

TITRE XI

Dispositions relatives à la formation professionnelle

Article 62

Dispositions relatives à la formation professionnelle

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement des salariés conformément à la loi du 16 juillet 1971, à celle du 17 juillet 1978 et aux textes subséquents.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base alliée à une éducation générale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible la formation permanente et la promotion des salariés en faisant appel à tous les moyens qui pourraient être mis à leur disposition, en particulier les stages de formation et de perfectionnement.

TITRE XII

Conciliation

Article 63

Commission paritaire de conciliation

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission paritaire de conciliation commune à toutes les organisations.

Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective.

Les différends de toute autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation à charge pour elle de décider si elle accepte d'en connaître.

Dans la négative (refus d'en connaître) ou bien les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente, ou bien décideront de les soumettre en commission de conciliation instituée par branche dans le cadre d'avenants professionnels éventuels.

1 - Composition de la commission

Un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires.

Un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la confédération nationale des produits du sol, engrais et produits connexes.

2 - Mise en oeuvre de la procédure de conciliation

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunira dans les sept jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

TITRE XIII

Commission paritaire de l'emploi

Article 64

1 - En application avec l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

2 - Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège Salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collège Employeurs, comprenant le même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

3 - Cette commission a pour objet :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession et d'en suivre l'évolution ;
- de participer à l'étude des moyens de formations, de perfectionnement et de réadaptation professionnels ;
- d'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassements et de réadaptation.

4 - Cette commission se réunit au minimum une fois par an.

TITRE XIV

Participation aux réunions paritaires

Article 65

Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires.

Le remboursement des frais de déplacement de ces délégués aux réunions paritaires sera effectué dans les conditions suivantes :

a) Nombre de délégués : deux par organisation syndicale représentative sur le plan national.

b) Frais de déplacement :

- remboursement des frais de déplacement en chemin de fer de 1^{re} classe ;
- indemnité forfaitaire journalière d'hôtel et de repas : vingt fois le minimum garanti pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km ;
- frais de repas : cinq fois le minimum garanti pour les délégués dont le trajet ne dépasse pas 250 km.

TITRE XV

Dispositions finales

Article 66

Avenants

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 67

Dépôt

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le texte de la présente convention sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Article 68

Adhésions ultérieures

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I^{er} du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 69

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux articles L. 133-1 et suivants du livre I^{er} du code du travail.

Annexes

Annexe I Classifications

(Modifiée par l'avenant n^o 2 du 15 janvier 1981, étendu par arrêté du 13 août 1981, JO 12 septembre 1981)

Sous-annexe A

Classification ouvriers et employés

Classification ouvriers

Remarque. - Dans le cas où un ouvrier est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi au moins le quart de son temps, cette durée étant appréciée à la semaine.

Niveau I

Ouvriers

Échelon I ou O. 1 (coefficient 115 à l'embauche passant à 120 après deux mois au maximum)

Ouvrier qui exécute des travaux élémentaires n'exigeant aucune connaissance préalable mais seulement une mise au courant d'une très courte durée (quelques heures). Ces travaux simples sont exécutés soit à la main, soit à l'aide d'un appareil d'utilisation simple.

Exemples d'emplois : balayeur, manutentionnaire (de faibles charges, jusqu'à 35 kg), convoyeur ou ripeur (sur camion).

Échelon II ou O. 2 (coefficient 140)

Ouvrier qui exécute dans le cadre de consignes précises et détaillées (données par écrit, verbalement ou par démonstration) des travaux simples présentant des analogies. Ces travaux peuvent être exécutés à l'aide d'une machine d'emploi simple. Le temps d'adaptation au poste ne doit pas excéder une semaine.

Exemples d'emplois : conducteur de machine simple (nettoyeur, calibreur, trieur, etc.) ; empaqueteur sur machine simple ; ensacheur ; agent de manutention 1^{er} degré (par exemple réception et rangement des sacs amenés par une bande transporteuse) ; ouvrier au broyage ; aide d'atelier d'entretien ; peseur sur pont bascule.

Niveau II

Ouvriers qualifiés

Pour l'ensemble des emplois de ce niveau, il est nécessaire que leurs titulaires aient des connaissances de base pouvant être acquises soit par voie scolaire (niveau C.A.P. ou B.E.P.), soit par une expérience professionnelle suffisante. Ils sont en effet appelés à accomplir soit des opérations à enchaîner de façon cohérente en vue des résultats à obtenir, soit des opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.

Échelon I ou O.Q. 1 (coefficient 155)

Ouvrier qui exécute dans le cadre de consignes détaillées (données oralement ou par des documents écrits simples) et commentées un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation au poste ne doit pas dépasser un mois.

Exemples d'emplois : agent de manutention 2^e degré, outre les tâches de l'agent de manutention 1^{er} degré, assure la conduite, sans aucun gerbage, de lève-palettes électriques ou à main ; réceptionnaire de produits agricoles 1^{er} degré (est chargé des pesées, de la prise d'échantillons et de la mesure du poids spécifique) ; homme d'équipe séchoir ; aide-magasiner (ouvrier qui a une connaissance suffisante des articles pour être chargé de leur rangement et de leur distribution) ; homme d'équipe entretien.

Échelon II ou O.Q. 2 (coefficient 165)

Ouvrier qui exécute dans le cadre d'instructions étayées le cas échéant par des documents techniques (y compris schémas et dessins) soit des opérations classiques d'un métier, soit un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (appel par exemple à une grande habileté manuelle ou à une installation d'emploi complexe) ou de leur diversité (plusieurs modes opératoires sont requis).

Exemples d'emplois : caristes [(note 2) :

(2) Il est rappelé, conformément à l'arrêté du 30 juillet 1974 et de la circulaire n° 1455 du 15 avril 1976 relatifs aux mesures de sécurité applicables aux chariots automoteurs de manutention à conducteurs portés, que leur conduite ne doit être confiée qu'à des personnes âgées d'au moins dix-huit ans, ayant suivi une formation appropriée et qui, après avoir subi un examen psychotechnique, sont titulaires d'un certificat de capacité professionnelle ou à défaut et après un examen de conduite d'une autorisation de conduite délivrée sous la responsabilité de l'employeur.

] , conducteur de chariots automoteurs lourds (chargeur à goder, pelle hydraulique) ; conducteur d'engins agricoles (matériel de récolte, d'épandage d'engrais, etc.) ; aide-conducteur de silo (n'a pas la responsabilité de la conduite du silo) ; aide-conducteur de séchoir ; conducteur de presse ; réceptionnaire de produits agricoles 2^e degré : outre les pesées, la prise d'échantillons et la mesure du poids spécifique, il est également chargé de la mesure des taux d'humidité et d'impureté ; conducteur de silo de collecte non équipé d'installations de ventilation et de séchage : ouvrier agissant sur instructions de la direction et exécutant l'ensemble des opérations, de la réception à l'expédition : chauffeur (tourisme et utilitaire jusqu'à 6,5 tonnes de P.T.A.C. [(note 3) :

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées.

] ; chauffeur-livreur (tournées de distribution) jusqu'à 3,5 tonnes de P.T.A.C. [(note 3) :

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées.

] ; ouvrier professionnel d'entretien exécutant seul des travaux simples d'entretien.

Échelon III ou O.Q. 3 (coefficient 180)

Ouvrier chargé soit de l'ensemble d'une opération de conditionnement ou de fabrication dont il a la connaissance complète, soit de travaux de difficulté équivalente tels que la conduite de machines particulièrement complexes.

Exemples d'emplois : conducteur assurant seul l'exploitation, l'entretien courant (graissage, nettoyage) et le réglage de machines complexes ; chauffeur de 6,5 tonnes à 19 tonnes de P.T.A.C. [(note 3) :

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées.

] ; chauffeur-livreur de 3,5 tonnes jusqu'à 6,5 tonnes de P.T.A.C. [(note 3) :

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées.

] ; conducteur de silo de stockage d'une capacité inférieure à 70 000 quintaux (ouvrier agissant sur instructions de la direction, responsable de l'ensemble des opérations, de la réception à l'expédition, et de la conservation) ; conducteur de séchoir ; magasinier-approvisionnement (ouvrier chargé de la réception, du classement, de la conservation et de la distribution des marchandises) ; ouvrier qualifié d'entretien : ouvrier agissant sur instruction de la direction et exécutant des travaux nécessitant la mise en oeuvre d'une connaissance et d'une pratique confirmée du métier.

Niveau III

Ouvriers hautement qualifiés

Échelon I ou O.H.Q. 1 (coefficient 200)

Ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier qualifié est chargé soit d'un cycle complexe de tâches de travaux de niveau élevé. Il doit être capable d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Exemples d'emplois : magasinier principal approvisionnement 1^{er} degré, organise et assure la réception, le classement, la vérification, le contrôle des quantités entrées et sorties, tient à jour un inventaire permanent ; conducteur de silo de stockage d'une capacité supérieure à 70 000 quintaux : ouvrier qui seul dans le silo effectue l'ensemble des opérations de la réception à l'expédition et de la conservation ; ouvrier professionnel d'entretien 1^{er} degré : exécute des travaux nécessitant la mise en oeuvre d'une connaissance et d'une pratique approfondie d'un métier ; dispose d'une large initiative dans

l'exécution des travaux qui lui sont confiés ; chauffeur de plus de 19 tonnes à 26 tonnes de P.T.A.C. [(note 3) :

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées.

] ; chauffeur-livreur (tournées de distribution) de plus de 6,5 tonnes de P.T.A.C. [(note 3) :

(3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées.

].

Échelon II ou O.H.Q. 2 (coefficient 220)

Ouvrier qui répond à la définition de l'O.H.Q. 1 et qui, parce qu'il a une connaissance complète du métier est appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative ; il peut être amené à avoir des relations avec la clientèle.

Exemples d'emplois : responsable de silo, ouvrier seul dans le silo pour effectuer l'ensemble des opérations, de la réception à l'expédition, et de la conservation ; est en contact avec la clientèle ; ouvrier professionnel d'entretien 2^e degré, exécute des travaux nécessitant la mise en oeuvre d'une connaissance et d'une pratique approfondie d'au moins deux métiers, dispose d'une large initiative dans l'exécution des travaux qui lui sont confiés ; magasinier principal approvisionnement 2^e degré, assure sous le contrôle permanent de l'employeur ou de son représentant la marche d'un magasin distinct d'un dépôt ou du siège social de l'entreprise et dont la mission est la fourniture d'une gamme limitée de produits nécessaires aux exploitants agricoles ; il signale au dépôt ou au siège social les besoins de réapprovisionnement ainsi que toutes les anomalies (manquants, incidents même mineurs, erreurs, etc.) ; chauffeur de plus de 26 tonnes de P.T.A.C. [(note 3) : (3) Il est précisé que les chauffeurs et chauffeurs-livreurs assurent seuls ou avec l'aide d'un ou de plusieurs convoyeurs le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées.

].

Classification employés

Remarque. - Dans le cas où un employé est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi, au moins le quart de son temps, cette durée étant appréciée à la semaine.

Niveau I

Employés

Échelon I ou E. 1 (coefficient 115 à l'embauche passant à 120 après deux mois au maximum)

Employé qui exécute des travaux élémentaires n'exigeant aucune connaissance préalable, mais seulement une mise au courant de très courte durée.

Exemples d'emplois : coursier ; femme de ménage.

Échelon II ou E. 2 (coefficient 140)

Employé qui, à partir de connaissances de base élémentaires, effectue des travaux simples répétitifs ne demandant qu'une adaptation de courte durée. Le temps d'adaptation ne doit pas excéder une semaine.

Exemples d'emplois : employé aux écritures (travaux de transcription) ; employé aux archives ou au classement ; dactylographe débutant(e) dans le métier ; aide de laboratoire (nettoyage, rangement des appareils, etc.) ; perceur débutant, employé chargé de la perforation des cartes et ayant moins de trois mois de pratique dans le métier ; agent de saisie de données débutant ayant moins de trois mois de pratique dans la société des données.

Niveau II

Employés qualifiés

Pour l'ensemble des emplois de ce niveau, outre les connaissances élémentaires de base, il est nécessaire que leurs titulaires disposent d'une bonne expérience ou d'un ensemble d'aptitudes qui leur permettent d'exécuter les tâches caractéristiques d'un métier et pouvant nécessiter la mise en oeuvre d'opérations diverses. Ces aptitudes peuvent être acquises par la voie scolaire (niveau C.A.P. ou B.E.P.).

Échelon I ou E.Q. 1 (coefficient 155)

Employé qui, à partir de connaissances de base élémentaires effectue des travaux simples mais demandant néanmoins le

respect d'un enchaînement d'opérations analogues nécessitant un minimum d'attention. Le temps d'adaptation ne doit pas excéder un mois.

Exemples d'emplois : sténodactylographe débutante dans le métier ; employé effectuant des travaux de chiffage simple, de tenue de fiches ; aide-comptable teneur de livres 1^{er} degré, tient les livres sous la direction du comptable ou de l'employeur, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables ; polycopiste, adressographe ; hôtesse d'accueil ; téléphoniste simple (standard inférieur à trois lignes).

Échelon II ou E.Q. 2 (coefficient 165)

Employé qui effectue des travaux caractérisés par la combinaison d'opérations et des possibilités de contrôle immédiat.

Exemples d'emplois : dactylographe confirmée (au moins six mois de pratique et capable de quarante mots à la minute) ; dactylographe facturière (dactylographie des documents chiffrés, mais n'effectue pas les opérations arithmétiques nécessitées par l'établissement des factures) ; employé administratif (constitution et tenue de dossiers simples) ; téléphoniste standardiste 1^{er} degré (standard de trois à cinq lignes) ; perforeur, perforeur-vérifieur, employé possédant les connaissances nécessaires pour la saisie des données et capable d'assurer la transcription ou la vérification ; agent de saisie des données ; employé(e) de libre-service agricole (L.I.S.A.).

Échelon III ou E.q. 3 (coefficient 180)

Employé qui effectue des travaux caractérisés par la combinaison d'opérations mais où le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible.

Exemples d'emplois : sténodactylographe confirmé(e) (au moins six mois de pratique et capable de cents mots à la minute en sténographie et de quarante mots à la minute à la machine) ; dactylographe facturière 2^e degré (dactylographie des documents chiffrés et effectue les opérations arithmétiques nécessitées par l'établissement des factures) ; employé de service commercial ou administratif 1^{er} degré (correspondance suivant des règles bien établies, constitution et tenue de dossiers simples) ; caissier(e) de libre-service agricole (Lisa) ; mécanographe 1^{er} degré, exécute la facturation sur machine électro-comptable d'après des documents reçus (prix et barèmes) ou passe les écritures sur les comptes clients, fournisseurs, etc., à partir de documents préparés par la comptabilité ; téléphoniste standardiste 2^e degré (standard classique de cinq à huit lignes ou standard avec présélection de cinq à dix lignes) ; télexiste ; laborantin ; aide-sélection de cinq à dix lignes) ; télexiste ; laborantin ; aide-pupitreur ayant moins de six mois de pratique dans le métier.

Niveau III

Employés hautement qualifiés

L'ensemble des emplois de ce niveau est caractérisé par des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simple d'informations.

Échelon I ou E.H.Q. 1 (coefficient 200)

Employé qui exécute des travaux caractérisés à la fois par l'exécution d'opérations techniques ou administratives réalisées selon un processus standardisé et l'établissement de documents qui se présentent soit sous la forme de transcription de données utiles recueillies au cours du travail, soit sous celle de brefs comptes rendus.

Exemples d'emplois : sténodactylographe correspondancièrre, sténodactylographe confirmée chargée habituellement de répondre seule à des lettres simples et courantes ; aide-comptable teneur de livres 2^e degré, tient les journaux auxiliaires, arrête et surveille les comptes (clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks) ; employé de service commercial ou administratif 2^e degré, suivant des instructions, participe à la réalisation d'opérations commerciales ou administratives, rédige le courrier correspondant et tient les dossiers ; mécanographe 2^e degré, a les mêmes fonctions que le mécanographe 1^{er} degré mais doit en outre être capable de rechercher les prix et barèmes à appliquer et de codifier ; téléphoniste standardiste 3^e degré (standard classique de plus de huit lignes ou standard avec présélection de plus de dix lignes) ; aide-pupitreur ; programmeur débutant ayant moins de six mois de pratique dans le métier ; télexiste bilingue sans traduction.

Échelon II ou E.H.Q. 2 (coefficient 220)

Employé qui exécute des travaux faisant appel à un haut degré d'initiative, par exemple exécution de manière autonome d'opérations techniques ou administratives, établissement de documents sous forme de comptes rendus, d'états, de programmes.

Exemples d'emplois : employé de service commercial 3^e degré, employé chargé de certaines opérations afférentes à l'achat, à la vente, aux approvisionnements et aux expéditions, employé de service administratif 3^e degré, employé qui assure

certaines fonctions administratives nécessitant de l'initiative ; comptable 1^{er} degré, employé d'exécution qui traduit en comptabilité les opérations commerciales ou industrielles et les assemble pour que l'on puisse en tirer (prix de revient, balance, bilan, statistiques, prévisions de trésorerie, etc.) ; pupitreur ; téléxiste bilingue avec traduction.

Sous-annexe B

Classification agents de maîtrise et techniciens

Filière maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise à la fois par les capacités professionnelles et les qualités nécessaires pour assurer, à travers une délégation d'autorité, des responsabilités d'encadrement. Celles-ci se manifestent sur le double plan :

- de la technique, à cet égard, l'agent de maîtrise doit avoir des connaissances générales et professionnelles fonction de la nature des travaux dont il assume la responsabilité ;
- du commandement et de l'organisation du travail, l'agent de maîtrise assure, sur les directives du chef d'entreprise, d'un cadre ou d'un agent de maîtrise d'un niveau supérieur au sien, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous ses ordres.

Niveau I (coefficients 235 à 260)

Agent de maîtrise qui, à partir d'objectifs clairement définis et d'instructions précises et détaillées, est responsable d'un domaine d'activité bien délimité. Il peut être appelé à prendre part lui-même aux travaux du personnel ouvrier ou employé.

Responsable de libre-service agricole (Lisa) (coefficient 235)

assure la tenue et la marche générale d'un magasin libre-service agricole (Lisa) ; il doit posséder les aptitudes administratives, techniques et commerciales nécessaires. Il a sous ses ordres un ou plusieurs salariés.

Chef d'équipe d'entretien et/ou de garage (coefficient 240)

exerce d'une façon permanente le commandement d'un à quatre ouvriers d'entretien et/ou de garage.

Chef magasinier approvisionnement (coefficient 245)

agent qui, outre les compétences du magasinier principal approvisionnement 2^e degré, assure, sous le contrôle permanent de l'employeur ou de son représentant, la marche d'un entrepôt ; responsable des stocks de produits destinés aux exploitations agricoles, il surveille et contrôle, à ce titre, la réception, le stockage et les sorties de produits : il signale les besoins de réapprovisionnement ; il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs ouvriers travaillant à l'entrepôt.

Chef de silo (coefficient 245)

responsable de l'ensemble des opérations, de la réception à l'expédition et de la conservation ; a sous ses ordres un ou plusieurs ouvriers ; il peut être amené à rencontrer de la clientèle.

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base de ces exemples d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 15 points.

Niveau II (coefficients 270 à 305)

Agent de maîtrise qui, à partir de directives ou d'un programme précisant le cadre de ses activités, les moyens mis à sa disposition, les objectifs et règles de gestion à observer, est responsable d'un secteur d'activité.

Chef de bureau commercial et/ou administratif (coefficient 275)

assure, dans le cadre de directives qui lui ont été données par le chef d'entreprise ou un responsable de service, et à l'élaboration desquelles il a pu participer, la marche générale d'un secteur d'activité nécessitant la mise en oeuvre d'aptitudes administratives et/ou commerciales. Il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs employés.

Contremaître d'entretien et/ou de garage (coefficient 275)

exerce d'une façon permanente le commandement de plus de quatre ouvriers d'entretien et/ou de garage, organisés ou non en équipe de travail.

Chef de dépôt 1^{er} degré (coefficient 285)

responsable d'un dépôt ou d'une annexe de l'entreprise et dont la mission est la fourniture de produits nécessaires aux

exploitations agricoles et la collecte de produits agricoles ; à ce titre, il bénéficie d'une autorisation certaine et assure, avec l'aide d'un à trois ouvriers [(note 4) :

(4) Dans les entrepôts vétustes, ce plancher est porté à quatre salariés.

], la tenue et la marche du dépôt, ce qui requiert de sa part les compétences techniques et les aptitudes voulues en matière d'encadrement, d'organisation et de gestion au niveau de son unité.

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base de ces exemples d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 20 points.

Niveau III (coefficients 310 à 350)

Agent de maîtrise qui, à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé, est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires dont la conformité aux objectifs initialement prévus ne peut être appréciée qu'à terme. Il peut assurer l'encadrement d'un ou de plusieurs secteurs d'activité.

Chef de dépôt 2^e degré (coefficient 325)

a les mêmes responsabilités et fonctions que le chef de dépôt 1^{er} degré, mais les assure avec une autonomie plus large et avec l'aide de plus de trois ouvriers [(note 4) :

(4) Dans les entrepôts vétustes, ce plancher est porté à quatre salariés.

].

Le coefficient ci-dessus est le coefficient de base de cet exemple d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, il devra être majoré de 25 points.

Filière techniciens

Le technicien met en oeuvre des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques, acquises par la voie scolaire ou par l'expérience professionnelle, au moins équivalentes à celles requises par le brevet professionnel, le brevet de technicien, le baccalauréat de technicien, ou le certificat de formation professionnelle 2^e degré. Sa compétence doit lui permettre d'effectuer des travaux d'étude, de recherche, de prescription et de conseil, à partir d'instructions précises données par le chef d'entreprise, un cadre ou un technicien d'un niveau supérieur au sien. Il doit ainsi être capable de proposer ou de choisir des solutions propres à résoudre les problèmes qui lui sont posés.

Niveau I (coefficients 235 à 260)

Technicien qui, à partir d'objectifs clairement définis et d'instructions précises et détaillées, est responsable d'un domaine d'activité bien délimité.

Technicien culture 1^{er} degré (coefficient 235)

Technicien qui, outre les connaissances requises pour exercer les fonctions de magasinier principal approvisionnement, possède les aptitudes rendues nécessaires par les visites en culture qui lui permettent à la fois d'établir des contacts avec les clients et de connaître leurs problèmes touchant à l'utilisation des produits ; les missions qui lui sont confiées s'exercent, selon les critères définis par l'entreprise et les directives de l'employeur, dans des secteurs géographiques ou auprès de catégories de clientèle non définis et variables.

Programmeur 1^{er} degré (coefficient 235)

Assure la rédaction d'instructions d'exécution relatives à des problèmes simples.

Secrétaire (coefficient 235)

Collaboratrice du chef d'entreprise ou d'un responsable d'un service ; outre les tâches habituelles de la sténodactylographe correspondancièrre, elle assure des fonctions de liaison entre son supérieur hiérarchique et les différents services et agents de l'entreprise d'une part, ainsi qu'avec le monde extérieur d'autre part. Enfin, elle prépare et réunit les différents éléments du travail de la personne dont elle dépend.

Chef de laboratoire (coefficient 240)

Technicien chargé de l'ensemble des opérations de laboratoire ; il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs laborantins.

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base de ces exemples d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de

responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 15 points.

Niveau II (coefficients 270 à 305)

Technicien qui, à partir de directives ou d'un programme précisant le cadre de ses activités, les moyens mis à sa disposition, les objectifs et règles de gestion à respecter, est responsable d'un secteur d'activité.

Comptable 2^e degré (coefficient 270)

Outre les fonctions exercées par le comptable 1^{er} degré, participe à l'élaboration du bilan suivant les directives du chef comptable ou d'un expert comptable.

Technicien culture 2^e degré (coefficient 275)

Technicien qui, outre les connaissances et aptitudes requises pour exercer les fonctions de technicien-culture 1^{er} degré, possède celles indispensables pour apporter à l'exploitation agricole les conseils techniques que requièrent ses productions ; les missions qui lui sont ainsi confiées s'exercent, selon les besoins de l'entreprise et les directives de l'employeur dans des secteurs géographiques ou auprès de catégories de clientèle non définis et variables.

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base de ces exemples d'emploi ; quand l'importance du poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 20 points.

Niveau III (coefficients 310 à 350)

Technicien qui, à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé, est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires dont la conformité aux objectifs initialement prévus ne peut être appréciée qu'à terme.

Programmeur 2^e degré (coefficient 310)

Sa maîtrise des langages de programmation lui permet d'assurer la maintenance de l'ensemble des programmes.

Technicien spécialisé (coefficient 315)

Possédant outre les aptitudes et connaissances du technicien-culture 2^e degré, agent responsable de l'ensemble des questions intéressant une production donnée (telle que arboriculture, viticulture, bovins, porcins, etc.) dans le cadre d'objectifs préalablement définis à l'élaboration desquels il a participé.

Analyste programmeur (coefficient 325)

Les coefficients ci-dessus sont les coefficients de base des exemples d'emploi ; quand l'importance de poste, le degré de responsabilité, les qualifications nécessaires et/ou l'expérience acquise dans la fonction le requièrent, ils devront être majorés de 25 points.

Sous-annexe C

Classification cadres

La présente classification s'applique aux cadres qui remplissent au moins l'une des trois conditions suivantes :

1^o Exercer par délégation sous sa responsabilité personnelle des fonctions de commandement ou de direction sur le personnel ; celles-ci sous-entendent que le cadre a sous ses ordres ou son contrôle : soit la totalité du personnel ou une fraction appréciable de celui-ci, soit un ou plusieurs agents de maîtrise et qu'il peut, en matière d'embauche, avoir le pouvoir d'examiner et de choisir les candidats et de faire toute proposition en ce sens à la direction. Enfin, ce n'est qu'à titre tout à fait occasionnel que le cadre effectue lui-même des travaux d'exécution.

2^o Exercer des fonctions techniques mettant en jeu une large responsabilité et nécessitant la mise en oeuvre, soit de connaissances dépassant le niveau de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire reconnues par un diplôme d'ingénieur, un titre universitaire ou un diplôme équivalent, soit d'une qualification acquise par la formation professionnelle ou une longue expérience professionnelle.

Sont considérées comme techniques les activités :

- propres à la fertilisation, à la protection des végétaux, à l'alimentation animale, à la conservation des productions agricoles ;
- relevant de l'utilisation de machines et installations de l'industrie agroalimentaire ;
- découlant de techniques administratives, comptables ou commerciales.

3^o Avoir des responsabilités personnelles et permanentes autorisant la prise de décisions ayant des conséquences sur

l'activité de production ou commerciale, financière et sociale de l'entreprise ou engageant l'entreprise vis-à-vis des fournisseurs, des clients, des différentes administrations ou des salariés.

Les cadres, ingénieurs et assimilés sont classés selon les niveaux définis ci-après ; ceux-ci sont indépendants les uns des autres et peuvent exister ou non simultanément dans la même entreprise.

Le classement est effectué dans chaque entreprise compte tenu, d'abord, de la structure de l'entreprise, simple ou développée, ensuite de la spécificité des fonctions exercées et du degré de responsabilité exigé.

Filière encadrement

Niveau I

Cadres débutants (coefficient 350)

Collaborateurs engagés pour occuper les fonctions de cadre commercial ou administratif, débutant dans le métier, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; dès que leur formation peut être considérée comme acquise, elle leur permet d'accéder aux niveaux supérieurs. Cette période de formation, si elle est effectuée dans une seule entreprise, ne peut excéder trente mois ; si elle est effectuée dans plusieurs entreprises, elle ne peut excéder cinq années.

Niveau II

Cadres confirmés

Collaborateurs administratifs ou commerciaux qui, suite à une promotion, ne se trouvent plus au niveau I ou qui ont acquis, par une large expérience professionnelle ou par des études, des compétences équivalentes ;

a - Dans une entreprise à structure simple (coefficients 400, 430 et 460)

[(note 5) :

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

] Collaborateurs chargés tout en étant placés, sous les ordres directs du chef d'entreprise, soit de diriger, coordonner et contrôler sous leur responsabilité personnelle, le travail des personnes placées sous leur autorité, soit, si leurs activités de commandement sont discontinues, d'occuper des fonctions comportant des responsabilités équivalentes ou des fonctions diverses exigeant des compétences de même niveau ; dans ces deux cas, ils sont amenés à prendre des initiatives limitées aux domaines qui leur ont été assignés par délégation.

Exemples :

Chef comptable : responsable de l'organisation et du fonctionnement des services comptables ; à ce titre, il dirige l'ensemble de la comptabilité (établissement du bilan). Il est l'interlocuteur normal de l'administration fiscale.

Chef de service : responsable de l'organisation et du fonctionnement d'un service.

b - Dans une entreprise à structure développée

1^{er} degré (coefficients 400, 425 et 450 [(note 5) :

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

])

Cadres administratifs ou commerciaux qui dirigent, coordonnent et contrôlent sous leur responsabilité le travail des ouvriers, employés agents de maîtrise et/ou, éventuellement, des cadres débutants.

Exemples :

Chef de service adjoint, placé sous les ordres d'un chef de service, le seconde en préparant les dossiers, en ayant une participation active à des études, en assurant le suivi des questions qui lui sont confiées.

Attaché de direction, par délégation d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise, exerce sous sa responsabilité personnelle des fonctions de commandement et de direction sur le personnel d'exécution, y compris la maîtrise.

Chef comptable, collaborateur placé sous les ordres d'un cadre d'un coefficient hiérarchique plus élevé. Est responsable de l'ensemble des travaux relevant d'un groupe de comptabilité (fournisseurs, clients, stocks, etc.). Il a nécessairement sous ses ordres un ou des comptables 1^{er} degré (classification employés), ou 2^e degré (classification agents de maîtrise).

2^e degré (coefficients 470, 495, 520 [(note 5) :

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

])

Cadres administratifs et commerciaux dont les fonctions d'organisation et de conduite du travail les amènent à exercer un commandement sur un ou plusieurs cadres relevant du 1^{er} degré, et/ou à exercer des responsabilités équivalentes.

Exemples :

Chef de comptabilité et des services financiers: établit sous sa responsabilité les documents comptables et financiers et les bilans de l'entreprise ; il a sous sa responsabilité l'ensemble des personnels des services comptables, financiers et fiscaux.

Chef du service achats : chargé d'assurer les relations avec des fournisseurs et de réaliser avec eux dans les meilleures conditions tous les approvisionnements nécessaires à la marche de l'entreprise.

Chef du service des ventes : organise et gère l'ensemble des relations avec la clientèle métropolitaine et/ou étrangère ainsi que les rapports avec les administrations nationales et étrangères concernées.

Filière technique

Niveau I

Ingénieurs débutants (coefficient 350)

Collaborateurs engagés pour occuper les fonctions d'ingénieur, débutant dans le métier, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; dès que leur formation peut être considérée comme acquise, elle leur permet d'accéder aux niveaux supérieurs. Cette période de formation, si elle est effectuée dans une seule entreprise, ne peut excéder trente mois ; si elle est effectuée dans plusieurs entreprises, elle ne peut excéder cinq années.

Niveau II

Ingénieurs et assimilés confirmés

a - Dans une entreprise à structure simple (coefficients 400, 430 et 460)

[(note 5) :

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

] Collaborateurs techniques qui, suite à une promotion, ne se trouvent plus au niveau I ou qui ont acquis, par une large expérience professionnelle ou par des études, des compétences équivalentes ;

dans l'un ou l'autre cas, tout en étant placés sous les ordres directs du chef d'entreprise, ils exercent des fonctions relevant d'une technique précise et prennent des initiatives limitées aux domaines pour lesquels ils ont reçu délégation de pouvoir ; ils peuvent avoir à exercer des activités d'organisation, de direction et de contrôle du personnel.

Exemples :

Chef de fabrication ou de production, à la responsabilité technique du fonctionnement d'un atelier de fabrication ou d'une unité de production.

Chef technicien culture, ingénieur ou technicien responsable de l'ensemble des productions agricoles auxquelles s'intéresse l'entreprise ; dans le cadre d'objectifs préalablement définis à l'élaboration desquels il a participé, il organise son activité et peut avoir le contrôle de techniciens placés sous ses ordres.

Chef comptable, responsable de l'organisation et du fonctionnement de la comptabilité ; à ce titre, il assure seul l'ensemble des travaux comptables sans avoir de personnel placé exclusivement sous ses ordres. Il est l'interlocuteur normal de l'administration fiscale.

b - Dans une entreprise à structure développée

1^{er} degré (coefficients 400, 425 et 450 [(note 5) :

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

])

Collaborateurs techniques qui, suite à une promotion ne se trouvent plus au niveau I ou qui ont acquis par une large expérience professionnelle, et/ou par des études, des compétences équivalentes ; dans l'un ou l'autre cas, ils ont une bonne maîtrise de la spécificité agroalimentaire. Celle-ci leur permet d'être au courant des questions de fabrication, de production, d'approvisionnement d'essais ou d'études, d'assurer les fonctions correspondantes, sans en assumer toutefois la responsabilité complète, laquelle revient à leur supérieur hiérarchique.

Exemples :

Chef technicien culture, ingénieur ou technicien responsable de l'ensemble des productions agricoles auxquelles s'intéresse l'entreprise ; dans le cadre d'objectifs préalablement définis à l'élaboration desquels il a participé, il organise son activité et peut avoir le contrôle de techniciens placés sous ses ordres.

Chef adjoint de fabrication.

2^e degré (coefficients 470, 495 et 520 [(note 5) :

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

])

Collaborateurs techniques qui exercent la direction effective d'un secteur technique de l'entreprise ou d'une unité de fabrication ; à ce titre, ils ont des fonctions d'organisation, de commandement ou de surveillance de l'ensemble du personnel placé sous leurs ordres et sont responsables de la qualité technique du travail fourni.

Exemples :

Chef de fabrication ; a la responsabilité technique du fonctionnement d'une unité de fabrication.

Responsable informatique.

Contrôleur de gestion.

Responsable collecte culture.

Responsable du service approvisionnement.

Niveau III

Cadres supérieurs

a - Dans une entreprise à structure simple (coefficients 520, 560 et 600)

[(note 5) :

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

] Cadres administratifs ou commerciaux hautement qualifiés et expérimentés non seulement dans leur éventuelle spécialité, mais aussi dans la gestion, l'organisation et la conduite du travail de tous les collaborateurs de l'entreprise ; à ce titre, ils prennent toutes les initiatives nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble de l'entreprise et peuvent, en cas de besoin, remplacer le chef d'entreprise.

Exemples :

Directeur et directeur adjoint, à ce niveau, les positions cadres ne correspondent pas à des titres, lesquels sont infiniment variables suivant les entreprises.

b - Dans une entreprise à structure développée (coefficients 540, 580, 620 et 680)

[(note 5) :

(5) NOTA. - Les coefficients tels qu'ils ont été échelonnés aux niveaux II et III ci-dessus seront déterminés en tenant compte de l'importance du poste, du degré de responsabilité, des qualifications nécessaires et/ou de l'expérience acquise dans la fonction.

] Cadres administratifs ou commerciaux qui ont une fonction de commandement ou de surveillance sur des responsables du personnel (à ce titre ils pourront avoir un pouvoir d'embauche, de licenciement) ou qui sont entièrement responsables du travail effectué dans un secteur de l'entreprise qui leur a été confié.

Exemples :

Chef de département, responsable de l'organisation et du fonctionnement d'un ensemble de services constituant un département.

Directeur commercial, chargé d'assurer les relations avec l'ensemble de la clientèle et de négocier avec celle-ci toutes affaires commerciales ; est associé à l'élaboration de la politique commerciale de l'entreprise.

Hors niveau

(uniquement dans les entreprises à structure développée)

Cadres qui occupent des fonctions hiérarchiques découlant soit d'une situation exigeant de leur part une valeur technique particulièrement élevée, soit encore de la nécessité de coordonner plusieurs grands services d'une entreprise importante. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient en rapport avec les fonctions qu'il exerce.

Tableau récapitulatif des coefficients hiérarchiques

A -

Classification ouvriers et employés

Niveau I :

Échelon I : 115 et 120 après deux mois maximum.

Échelon II : 140.

Niveau II :

Échelon I : 155.

Échelon II : 165.

Échelon III : 180.

Niveau III :

Échelon I : 200.

Échelon II : 220.

B -

Classification agents de maîtrise et techniciens

Niveau I : 235, 240, 245, 250, 255 et 260.

Niveau II : 270, 275, 285, 290, 295 et 305.

Niveau III : 310, 315, 325, 335, 340 et 350.

C -

Classification cadres

Niveau I : 350.

Niveau II :

- Entreprise à structure simple : 400, 430 et 460.

- Entreprise à structure développée :

1^{er} degré : 400, 425 et 460;

2^e degré : 470, 495 et 520.

Niveau III :

- Entreprise à structure simple : 520, 560 et 600.

- Entreprise à structure développée : 540, 580, 620 et 680.

Reconnaissance de formation

Avenant n° 27 du 15 mai 1990
(Étendu par arrêté du 19 novembre 1990, JO 29 novembre 1990)

Article 1

Les parties signataires sont convenues de reconnaître les formations :

- technico-commercial pour la distribution agricole ;
 - responsable de silo et dépôt du négoce agricole,
- délivrées par l'organisme professionnel Alpi-Céréale/Acofope.

Article 2

Les personnes justifiant de cette formation pourront accéder :

- dans le premier cas au poste du niveau 2 de la sous-annexe B, filière Techniciens de la classification :
 - technicien en culture deuxième degré au coefficient 275, majoré de 20 points de par la qualification acquise ;
- dans le deuxième cas aux postes du niveau 1 de la sous-annexe B, filière Maîtrise de la classification :
 - responsable Lisa au coefficient 235 ;
 - chef magasinier approvisionnement au coefficient 245 ;
 - chef de silo au coefficient 245,majorés de 15 points de par la qualification acquise, et au poste de niveau 2 de la sous-annexe B, filière Maîtrise de la classification :
 - chef de dépôt premier degré au coefficient 285,majoré de 20 points de par la qualification acquise.

Annexe II

Barèmes de salaires

Au 1^{er} juillet 2004

Avenant n° 52 du 8 juillet 2004

(Étendu par arrêté du 28 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, la durée légale du travail a été fixée à 35 heures hebdomadaires.

Article 1er

grille de salaires conventionnels pour 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} Juillet 2004, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

garanties mensuelles pour les entreprises ayant réduit le temps de travail

Les parties conviennent que les garanties mensuelles de rémunération en vigueur au 1^{er} juillet 2004, qui s'appliquent aux entreprises - quel que soit leur effectif - qui ont réduit le temps de travail à 35 heures, seront assurées par :

- le nouveau salaire de base tel qu'il résulte des accords d'entreprises,
- le cas échéant, les primes de réduction du temps de travail telles qu'elles résultent des accords d'entreprises,
- le cas échéant, un complément différentiel.

Article 3

extension

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2004, base 35 heures

Salaire : 847,50 € + 2,60 (C – 100) - Complément : 2,55 (220 – C)

Coef.	Salaire de base	Variable 1	Variable 2	Salaire conventionnel
115	847,50	39,00	267,75	1 154,25
120	847,50	52,00	255,00	1 154,50
140	847,50	104,00	204,00	1 155,50
155	847,50	143,00	165,75	1 156,25
165	847,50	169,00	140,25	1 156,75
180	847,50	208,00	102,00	1 157,50
200	847,50	260,00	51,00	1 158,50
220	847,50	312,00	0,00	1 159,50
235	847,50	351,00		1 198,50
240	847,50	364,00		1 211,50
245	847,50	377,00		1 224,50
250	847,50	390,00		1 237,50
255	847,50	403,00		1 250,50
260	847,50	416,00		1 263,50
270	847,50	442,00		1 289,50
275	847,50	455,00		1 302,50
285	847,50	481,00		1 328,50
290	847,50	494,00		1 341,50
295	847,50	507,00		1 354,50
305	847,50	533,00		1 380,50
310	847,50	546,00		1 393,50
315	847,50	559,00		1 406,50
325	847,50	585,00		1 432,50
335	847,50	611,00		1 458,50
340	847,50	624,00		1 471,50
350	847,50	650,00		1 497,50
400	847,50	780,00		1 627,50
425	847,50	845,00		1 692,50
430	847,50	858,00		1 705,50
450	847,50	910,00		1 757,50

460	847,50	936,00	1 783,50
470	847,50	962,00	1 809,50
495	847,50	1 027,00	1 874,50
520	847,50	1 092,00	1 939,50
540	847,50	1 144,00	1 991,50
560	847,50	1 196,00	2 043,50
580	847,50	1 248,00	2 095,50
600	847,50	1 300,00	2 147,50
620	847,50	1 352,00	2 199,50
680	847,50	1 508,00	2 355,50

Au 1^{er} juillet 2005

Avenant n° 53 du 7 juillet 2005

(Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 17 déc.)

Considérant l'avenant N° 47 du 07 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,
 Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quelque soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

Article 1er

Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} Juillet 2005, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2005, Base 35 heures

Salaires : $899,30 + 2,76 (C - 100)$ - Complément : $2,64 (220 - C)$

Coef.	Salaires de base	Variable 1	variable 2	Salaires conventionnel
115	899,30	41,40	277,20	1 217,90
120	899,30	55,20	264,00	1 218,50
140	899,30	110,40	211,20	1 220,90
155	899,30	151,80	171,60	1 222,70
165	899,30	179,40	145,20	1 223,90
180	899,30	220,80	105,60	1 225,70
200	899,30	276,00	52,80	1 228,10

200	899,30	276,00	52,80	1 228,10
220	899,30	331,20	0,00	1 230,50
235	899,30	372,60		1 271,90
240	899,30	386,40		1 285,70
245	899,30	400,20		1 299,50
250	899,30	414,00		1 313,30
255	899,30	427,80		1 327,10
260	899,30	441,60		1 340,90
270	899,30	469,20		1 368,50
275	899,30	483,00		1 382,30
285	899,30	510,60		1 409,90
290	899,30	524,40		1 423,70
295	899,30	538,20		1 437,50
305	899,30	565,80		1 465,10
310	899,30	579,60		1 478,90
315	899,30	593,40		1 492,70
325	899,30	621,00		1 520,30
335	899,30	648,60		1 547,90
340	899,30	662,40		1 561,70
350	899,30	690,00		1 589,30
400	899,30	828,00		1 727,30
425	899,30	897,00		1 796,30
430	899,30	910,80		1 810,10
450	899,30	966,00		1 865,30
460	899,30	993,60		1 892,90
470	899,30	1 021,20		1 920,50
495	899,30	1 090,20		1 989,50
520	899,30	1 159,20		2 058,50
540	899,30	1 214,40		2 113,70
560	899,30	1 269,60		2 168,90
580	899,30	1 324,80		2 224,10
600	899,30	1 380,00		2 279,30
620	899,30	1 435,20		2 334,50
680	899,30	1 600,80		2 500,10

Au 1^{er} juillet 2006

Avenant n° 54 du 1^{er} juillet 2006

(Étendu par arr. 4 janv. 2007, JO 13 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2006)

Considérant l'avenant N° 47 du 07 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,
Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

Article 1er grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} Juillet 2006, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Négoce et de l'Industrie des Produits du Sol, Engrais et Produits Connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Article 3

Conformément à l'Article 69 de la Convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2006, base 35 heures

Salaire : $926 + 2,84 (C - 100)$ - Complément : $2,72 (220 - C)$

Coef.	Salaire de base	Variable 1	Variable 2	Salaire conventionnel
115	926,00	42,60	285,60	1 254,20
120	926,00	56,80	272,00	1 254,80
140	926,00	113,60	217,60	1 257,20
155	926,00	156,20	176,80	1 259,00
165	926,00	184,60	149,60	1 260,20
180	926,00	227,20	108,80	1 262,00
200	926,00	284,00	54,40	1 264,40
220	926,00	340,80	0,00	1 266,80
235	926,00	383,40		1 309,40
240	926,00	397,60		1 323,60
245	926,00	411,80		1 337,80
250	926,00	426,00		1 352,00
255	926,00	440,20		1 366,20
260	926,00	454,40		1 380,40
270	926,00	482,80		1 408,80

275	926,00	497,00	1 423,00
285	926,00	525,40	1 451,40
290	926,00	539,60	1 465,60
295	926,00	553,80	1 479,80
305	926,00	582,20	1 508,20
310	926,00	596,40	1 522,40
315	926,00	610,60	1 536,60
325	926,00	639,00	1 565,00
335	926,00	667,40	1 593,40
340	926,00	681,60	1 607,60
350	926,00	710,00	1 636,00
400	926,00	852,00	1 778,00
425	926,00	923,00	1 849,00
430	926,00	937,20	1 863,20
450	926,00	994,00	1 920,00
460	926,00	1 022,40	1 948,40
470	926,00	1 050,80	1 976,80
495	926,00	1 121,80	2 047,80
520	926,00	1 192,80	2 118,80
540	926,00	1 249,60	2 175,60
560	926,00	1 306,40	2 232,40
580	926,00	1 363,20	2 289,20
600	926,00	1 420,00	2 346,00
620	926,00	1 476,80	2 402,80
680	926,00	1 647,20	2 573,20

Annexe III

Prévention des accidents du travail agricole susceptibles d'être provoqués par les accumulateurs de matières (Arrêté du 28 mars 1979)

Article 1

Les chefs d'entreprise, d'exploitations ou d'organismes relevant du régime agricole de protection sociale dont le personnel est appelé, à titre principal ou occasionnel, à circuler sur des accumulateurs de matières ou à effectuer des travaux soit à l'intérieur, soit à proximité immédiate, sont tenus de respecter les mesures suivantes.

Article 2

Le terme « accumulateurs de matières » désigne tous les ensembles spécialement affectés au stockage, pendant un temps

plus ou moins long, des matières solides en vrac, quel que soit de type de construction ou le matériau utilisé. Rentrent notamment dans cette définition les trémies et silos, qu'ils soient ouverts ou fermés, ainsi que les fosses de réception. En sont exclus les silos à fourrages horizontaux.

Article 3

Il est interdit à toute personne, y compris le personnel d'exploitation, de pénétrer sans autorisation à l'intérieur des accumulateurs de matières. Toutes mesures seront prises, notamment, pour empêcher la pénétration dans les accumulateurs en utilisant les orifices de vidange ou de reprise. Cette interdiction doit être rappelée par une signalisation visible apposée sur les accumulateurs.

Les accumulateurs doivent être équipés de façon telle qu'aucune personne non autorisée ne puisse enfreindre cette interdiction.

Article 4

Les accumulateurs sont munis de tous moyens d'accès et de circulation que nécessite leur utilisation.

Les passerelles ou plates-formes sont munies, en bordure du vide, de garde-corps fixes et rigides capables de s'opposer à la chute d'une personne.

Ces garde-corps sont constitués au moins d'une lisse à un mètre, d'une sous-lisse à 0,45 mètre cube et d'une plinthe à 0,15 mètre laissant 1 centimètre libre au-dessus de la surface de circulation.

Les escaliers d'accès et les paliers de repos sont munis de rampes comportant lisse et sous-lisse et les échelles verticales de crinolines à partir de deux mètres du sol.

Article 5

Si, néanmoins, des circonstances exceptionnelles nécessitent la descente du personnel à l'intérieur des accumulateurs de matières, celle-ci ne pourra être effectuée que sur l'ordre du chef d'exploitation ou d'entreprise ou bien de son préposé, et sous la surveillance de celui-ci ou, à défaut, d'une autre personne qui devra demeurer présente à l'extérieur de l'accumulateur pendant toute la durée des travaux à un poste lui permettant de contrôler les déplacements du ou des opérateurs à l'intérieur de l'accumulateur. Lorsque ces travaux présentent des risques de chute en hauteur, l'installation doit comporter en permanence un système d'ancrage permettant d'assurer la sécurité du ou des salariés appelés à effectuer de telles interventions. Le port d'un dispositif individuel antichute est obligatoire durant ces travaux. Des consignes précisant les précautions à prendre et le matériel à utiliser dans le cas visé ci-dessus doivent être établies par le chef d'exploitation ou d'entreprise, après consultation, le cas échéant, du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du délégué du personnel.

Elles sont communiquées à la caisse de mutualité sociale agricole dont dépend l'exploitation et au chef de service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

Article 6

Lorsque les matières stockées ou le mode de conservation sont susceptibles de provoquer l'émanation de gaz nocifs, il est nécessaire de procéder au recensement et à la signalisation des endroits où ces gaz peuvent se concentrer.

La pénétration dans ces zones dangereuses, que ce soit au voisinage immédiat des installations ou exceptionnellement à l'intérieur des accumulateurs, implique au préalable l'identification des gaz nocifs par un contrôle d'atmosphère. La pénétration ne pourra se faire qu'à la condition que soient mis en oeuvre et maintenus pendant toute la durée des travaux les moyens propres à assurer la sécurité du personnel, tant au niveau individuel qu'au niveau de l'assainissement de l'installation.

Article 7

Lorsque les matières accumulées ou le matériel utilisé entraînent la création de poussières susceptibles de provoquer une explosion, toutes mesures appropriées seront prises pour diminuer les formations de poussières.

Article 8

Toute dérogation aux mesures susdites doit faire l'objet d'une demande motivée adressée au chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

Article 9

Les mesures prescrites par le présent arrêté sont applicables dès la date de sa parution au *Journal officiel* pour les

accumulateurs de matières mis en service à compter de cette date.

Pour les accumulateurs de matières existants, ces mesures sont applicables dans un délai maximum d'un an pour les coopératives et les entreprises de stockage et dans un délai maximum de trois ans pour les exploitations agricoles.

Article 10

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Salaires

(Voir l'annexe II de la convention)

Textes complémentaires

Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 7 mai 1996

(Étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996, modifié en dernier lieu par accord du 29 juillet 1998, étendu par arrêté du 20 janvier 1999, JO 22 janvier 1999)

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'aménager les conditions de travail des salariés des entreprises du commerce des engrais, produits phytosanitaires, céréales, oléagineux, protéagineux, légumes secs, pailles et fourrages et pommes de terre, et de pérenniser l'emploi, compte tenu de leur spécificité liée à leurs rapports avec l'agriculture et de leurs obligations d'assurer qualitativement et quantitativement la bonne rentrée des récoltes et de répondre aux besoins des agriculteurs eu égard aux variations climatiques, aux disparités géographiques, à la nature des produits traités et aux fluctuations des travaux agricoles.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 14 juin 1982.

CHAPITRE I

Congés payés

Article 1.1

Droit aux congés payés

Le salarié qui, au cours de la période de référence commençant le 1^{er} juin, justifiera avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif (ou assimilé comme tel par l'article L. 223-4 du code du travail), aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 1.2

Fractionnement et périodicité des congés

Sauf dispositions différentes au niveau d'un accord dans l'entreprise, les congés payés pourront être pris en trois périodes, dans les conditions prévues par l'article L. 223-8 du code du travail prévoyant l'agrément du salarié lorsque le fractionnement du congé principal est supérieur à douze jours et au plus égal à 24 jours.

Ces périodes pourront être :

- la première de 12 jours ouvrables continus pendant la période légale, mais en dehors des époques de pointes, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés,
- la deuxième de 12 jours ouvrables fixés par l'employeur, après avis des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés pendant la période légale,
- la troisième pouvant être prise en dehors de la période légale, à la disposition du salarié en accord avec l'employeur.

Article 1.3

Fractionnement et cinquième semaine

Seuls ouvrent droit à fractionnement les jours de la deuxième période - telle que définie à l'article 1.2 précédent - dans la mesure où ceux-ci sont pris en dehors de la période légale.

Les jours de congés résultant de la généralisation de la cinquième semaine de congés payés ne donnent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus au 2 de l'article 53 de la convention collective.

Les congés supplémentaires et spéciaux, dans les conditions prévues aux articles 53 et 54 de la convention collective nationale, sont maintenus.

CHAPITRE II

Durée du travail

Article 2.1

Heures supplémentaires

La durée légale hebdomadaire du travail effectif pour tous les salariés étant fixée à 39 heures, les majorations de salaire de 25% et 50% seront respectivement appliquées, pour toute heure effectuée, au-delà de 39 heures et au-delà de 47 heures de travail par semaine.

Article 2.2

Durée maximale

Sous réserve des stipulations des articles 2.4 et 2.5 ci-dessous, la durée maximale du travail est fixée à :

- 10 heures par jour,
- 46 heures par semaine, calculées sur une moyenne de 12 semaines consécutives,
- 48 heures par semaine.

Article 2.3

Contingent annuel

Les heures supplémentaires susceptibles de s'ajouter à la durée normale du travail, sans qu'il y ait lieu à autorisation de l'inspection du travail, mais toutefois soumises à information, sont limitées pour toutes les entreprises, établissements, ateliers, catégories de salariés, à un contingent annuel fixé à 130 heures, sous réserve de l'application de l'article 3.3.3 .

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la limite du contingent de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %, pour les entreprises de 10 salariés au plus, ce droit à repos compensateur est de 50 %.

Article 2.4

Dérogation à la durée quotidienne du travail en périodes de pointes

Pour faire face aux activités liées aux périodes de pointes, telles que définies à l'article 4.1 et sans que celles-ci puissent excéder 10 semaines continues ou discontinues au cours de l'année civile, il pourra être dérogé, pour les personnels concernés, à l'exception du personnel administratif, aux durées maximales quotidiennes fixées à l'article 2.2 ci-dessus, dans les limites de 12 heures quotidiennes et dans les conditions telles que définies par l'article L. 212-1 du code du travail.

Article 2.5

Dérogation à la durée hebdomadaire du travail en période de pointes

Dans les mêmes conditions que celles définies dans l'article 2.4 , il pourra être dérogé, sur décision de l'inspecteur du travail, pour les personnels concernés, à l'exception du personnel administratif, aux durées maximales fixées à l'article 2.2 ci-dessus, **dans les limites de 72 heures par semaine**, sans que la durée hebdomadaire puisse excéder 52 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Cette demande de dérogation soumise à la décision de l'inspection du travail est subordonnée à la consultation préalable, par l'employeur, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés.

CHAPITRE III

Modulation

Préambule

La modulation de la durée hebdomadaire du travail est considérée comme un moyen approprié aux variations des cycles d'activité dans les entreprises relevant du présent accord tant pour ce qui concerne la collecte que l'approvisionnement soit, dans ce dernier cas, la fourniture d'engrais, semences ou de produits phytosanitaires soumis, du fait des conditions climatiques notamment, à une périodicité d'emploi impérieuse.

Pour autant, elle doit être considérée comme un élément de souplesse et d'adaptation et, non, comme un recours systématique au plafond hebdomadaire.

Afin de mieux prendre en compte ces spécificités et ce caractère saisonnier dans l'organisation du temps de travail, les entreprises auront la possibilité de moduler dans les conditions ci-après l'horaire hebdomadaire de travail effectif.

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée.

Principe de la modulation

La durée du travail hebdomadaire précisée à l'article 2.1 ci-dessus peut varier au cours de l'année pour descendre, à certaines périodes de la même année, au-dessous de la durée légale et atteindre à d'autres, une durée supérieure, à condition que sur une période de douze mois consécutifs, cette durée n'excède pas en moyenne la durée normale hebdomadaire de 39 heures.

La modulation a pour objet de diminuer les horaires dans les périodes d'activité réduite, en contrepartie d'horaires plus étendus, mais non imputables au contingent d'heures supplémentaires, durant les périodes de surcroît de travail à caractère saisonnier.

Elle doit donc favoriser l'emploi permanent.

Article 3

Principes et règles des adaptations dans les entreprises

Les parties rappellent que le texte du présent accord s'applique obligatoirement à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie et du négoce des produits du sol, engrais et produits connexes.

Elles définissent comme suit les règles d'adaptation :

1 - Le présent accord fixe les principes et les obligations qui s'imposent aux entreprises.

Ses dispositions fixent le cadre général et définissent les limites maximales à l'intérieur desquelles les entreprises pourront mettre en oeuvre les modulations,

2 - L'entreprise pour laquelle une adaptation - en deçà des limites fixées par l'accord - est nécessaire, devra respecter la procédure de consultation pour avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, à défaut, des salariés.

Article 3.1

Modulation type 1

L'amplitude de cette modulation est fixée dans la limite de plus 4 heures et moins 4 heures par semaine, par rapport à la durée légale du travail.

La période annuelle prise en compte est fixée dans les conditions prévues à l'article 3.1, à défaut, elle s'entend par année civile.

Article 3.1.1 - Organisation, délais de prévenance

Cette modulation est organisée obligatoirement dans le cadre d'une programmation indicative annuelle établie pour toute l'entreprise, un établissement, ou certaines catégories de personnel, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés.

Elle fera l'objet d'un écrit.

L'employeur préviendra le salarié concerné au plus tard 8 jours avant la date d'entrée en vigueur de la programmation. En périodes de pointes et de changement d'horaire, ce délai sera ramené à trois jours.

Article 3.1.2 - Rémunération

La régularité des ressources mensuelles des salariés est assurée sur la base de l'horaire normal moyen hebdomadaire.

- La rémunération ne sera pas diminuée lorsque l'horaire sera inférieur à 39 heures.

- Seules les majorations de 25% ou 50% seront payées en sus du salaire établi sur une base de 39 heures lorsque l'horaire sera supérieur à 39 heures.

La régularisation intervient obligatoirement en cas de départ du salarié.

Cette régularisation prendra en compte le cas des salariés qui auront été absents au cours d'une partie de la période de modulation.

Elle veillera à ce que les salariés concernés bénéficient à due proportion du temps d'absence des éventuelles compensations prévues par la loi et dont ils auraient été privés.

Ces compensations se feront soit sous forme de payment, soit sous forme de repos, soit par combinaison des deux par accord avec le salarié concerné.

Article 3.1.3 - Régime du solde d'heures de dépassement

En cas de solde négatif pour le salarié, ces heures - dans le cadre d'une franchise de 8 heures - ne seront pas décomptées, [au-delà de cette franchise, les heures feront l'objet d'une récupération en travail effectif heure pour heure.](#)

Article 3.2 Modulation type 2

(Modifié en dernier lieu par accord du 29 juillet 1998, étendu par arrêté du 20 janvier 1999, JO 22 janvier 1999)

Elle résulte de l'article L. 212-8 du code du travail.

L'amplitude de cette modulation est fixée dans la limite de plus 7 heures et moins 7 heures par semaine, par rapport à la durée légale du travail soit 46 heures maximum par semaine, hors périodes dérogatoires.

La période annuelle prise en compte est fixée dans les conditions prévues à l'article 3.1, à défaut, elle s'entend par année civile.

Article 3.2.1 - Organisation, délais de prévenance

La modulation est établie selon une programmation indicative annuelle après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou, à défaut et dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, les salariés.

Cette programmation est révisée en tant que de besoin suivant la même procédure.

L'employeur préviendra le salarié concerné au plus tard 8 jours avant la date d'entrée en vigueur de la programmation.

Les salariés sont prévenus individuellement du changement d'horaire au moins 3 jours avant leur date d'application, ce délai peut exceptionnellement être ramené à 48 heures en cas de conditions climatiques particulières.

Article 3.2.2 - Rémunération et repos compensateur

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de la modulation retenue ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires total ; elles ne donnent pas lieu au repos compensateur.

Elles ne supportent pas les majorations légales mais sont remplacées prioritairement par un repos d'une durée équivalente.

Celui-ci fera, dans la mesure du possible, l'objet d'un cumul par demi-journée, ou par journée, après consultation avec le salarié concerné.

Elles peuvent également être remplacées par une réduction de la durée du travail ou une formation rémunérée ou une autre contrepartie équivalente ; à défaut, de toute autre forme de compensation, c'est le repos d'une durée équivalente qui s'applique.

En tout état de cause, la présente modulation devra bénéficier en priorité aux salariés dont la moyenne horaire hebdomadaire est supérieure à 35 heures afin que ceux-ci soient les premiers visés par la réduction du temps de travail.

Une régularisation intervient obligatoirement en cas de départ du salarié.

De même, une régularisation annuelle prendra en compte le cas des salariés qui auront été absents au cours d'une partie de la période de modulation.

Elle veillera à ce que les salariés concernés bénéficient à due proportion du temps d'absence des éventuelles compensations prévues par la loi et dont ils auraient été privés.

Article 3.2.3 - Contrepartie

En contrepartie, le contingent d'heures supplémentaires annuel de 130 heures non soumis à l'inspection du travail diminue dans les proportions suivantes :

- Si la limite de la modulation n'excède pas 42 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 120 heures,
- Si la limite de la modulation est fixée à 43 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 110 heures,
- Si la limite de la modulation est fixée à 44 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 100 heures,
- Si la limite de la modulation est fixée à 45 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 90 heures,
- Si la modulation est portée à son maximum de 46 heures par semaine, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 80 heures.

Article 3.2.4 - Régime du solde d'heures de dépassement

Les parties conviennent qu'en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures en fin de période de modulation. Ces heures ouvrent droit :

- 1 - à une majoration de salaire de 25 % (à moins qu'elles n'aient déjà donné lieu en cours d'année à une majoration ou repos compensateur de durée équivalente) et au repos compensateur de 50 % pour toutes celles effectuées en cours d'année au-delà de quarante deux heures par semaine (à moins que ce dernier n'ait déjà été accordé pendant la période de modulation).
- 2 - à un autre repos compensateur de 20 %, sauf si en cours d'année les heures effectuées au-delà de 39 heures ont déjà donné lieu aux majorations de salaire de 25 % et 50 % ou à une contrepartie en repos.
- 3 - à une pénalité selon laquelle les heures supplémentaires seront traitées avec une majoration supplémentaire de 25 % pour les 10 premières heures et de 50 % à partir de la 11^{ème} heure (sauf si en cours d'année les heures effectuées au-delà de 35 heures ont déjà donné lieu aux majorations de salaire de 25 % et 50 % ou à une contrepartie en repos).

Les parties conviennent que le solde d'heures sera prioritairement donné sous forme de repos, toutefois, il pourra faire l'objet d'un paiement.

La régularisation interviendra dans un délai de deux mois à compter de la fin de la période de modulation.

- 4 - En cas de solde négatif pour le salarié, ces heures - dans le cadre d'une franchise de 8 heures - ne seront pas décomptées.

Article 3.2.5 - Régime transitoire de sanction en cas de dépassement

Les parties conviennent que pour les deux premières modulations appliquées dans l'entreprise, et pour tenir compte des

nécessités d'adaptation à ce nouveau dispositif, aucune sanction particulière n'est prévue pour les dépassements de l'horaire hebdomadaire moyen de 39 heures.

À la fin de cette période transitoire, les heures de dépassement seront traitées comme indiqué à l'alinéa 3 de l'article 3.2.4 .

Article 3.2.6 - Régime des heures supplémentaires en période de modulation

Les heures supplémentaires en périodes de pointes sont les heures qui sont au-delà de la limite supérieure hebdomadaire fixée dans le cadre de l'article 4 du présent accord. Elles sont soumises au régime des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit au paiement immédiat en heures supplémentaires majorées, à une imputation sur le contingent annuel et au repos compensateur de 50 %.

Article 3.2.7 - Bilan

Les parties s'accordent pour faire un bilan de la mise en application de la modulation du type 2 dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord, et, dans les 6 mois qui suivent ce bilan, elles engageront des discussions sur cette modulation.

Article 3.3

Annualisation et réduction du temps de travail

Les parties s'accordent pour se retrouver avant le 31 décembre 1996 afin de regarder la situation de l'emploi dans la branche et d'étudier les possibilités de mise en place de l'annualisation et de réduction du temps de travail au service de l'emploi.

Article 3.4

Mesures législatives

Si des mesures législatives devaient intervenir sur le sujet, les parties s'engagent à entamer des discussions sur l'introduction et la mise en place de ces mesures.

Article 3.5

Salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation, il est convenu que, en cas de maladie, congés ou absences autorisées, les heures seront décomptées sur la base de la durée hebdomadaire normale, soit 39 heures ou de la durée quotidienne de base telle que définie dans l'entreprise.

Article 3.6

Recours au chômage partiel

Le recours au chômage partiel est prévu dans les conditions suivantes :

Les entreprises qui effectueront des horaires en dessous d'un seuil de 32 heures par semaine seront considérées comme sortant du cadre des modulations telles que prévues au chapitre III du présent accord. Elles pourront à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures perdues, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 3.7

Encadrement

L'entreprise dont le personnel d'encadrement sera concerné par les modulations devra étudier les moyens de faire bénéficier à cette catégorie de personnel de compensations spécifiques.

La modulation du temps de travail peut difficilement s'appliquer au personnel cadre et agent de maîtrise dont le degré de responsabilité est attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération et, qui de fait, est souvent amené à effectuer un horaire supérieur à la durée du travail dans l'entreprise.

La mise en place du dispositif de modulation des horaires de travail doit être l'occasion d'étudier le moyen de faire bénéficier le personnel d'encadrement des services concernés de contreparties spécifiques visant le développement de

l'emploi de cette catégorie et adaptées à sa mission en accord avec les représentants du personnel concerné.

CHAPITRE IV

Périodes de pointes

Les entreprises dont un ou plusieurs secteurs d'activité comportent des périodes de pointes telles que définies dans le préambule, disposent pour les catégories de personnel concernées et pour ces périodes, en sus des contingents prévus à l'article 2.3 , d'un contingent complémentaire de 158 heures.

Article 4.1

Définition des périodes de pointes

Les périodes de pointes consistent en des semaines ou des fractions de semaine durant lesquelles l'entreprise est confrontée, pour tout ou partie de ses secteurs d'activité ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernées, aux problèmes de récoltes des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux et protéagineux, pailles et fourrages, légumes secs, pommes de terre ...) ainsi qu'aux activités liées à l'approvisionnement des producteurs agricoles.

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les productions, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les zones et les circonstances de la production agricole, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail.

Les durées et les époques de ces périodes sont déterminées au niveau de l'entreprise après consultation préalable, pour avis, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, les salariés.

Il est précisé que lesdites périodes ne peuvent s'étendre sur plus de 10 semaines continues ou discontinues au cours de l'année civile.

Article 4.2

Contingent spécial

Le contingent spécial "périodes de pointes" prévu dans le présent chapitre est destiné à répondre aux contraintes particulières de la profession.

Il s'applique dans les limites définies à l'article 2.4 et 2.5 .

Il ne saurait avoir pour effet d'augmenter, de façon permanente, la durée du travail.

CHAPITRE V

Repos hebdomadaire en périodes de pointes

Article 5.1

Repos hebdomadaire

Les entreprises, pour les catégories de personnel concernées par les périodes de pointes définies à l'article 4.1 , après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés, pourront réduire ou différer - après dérogation préfectorale ou municipale - le repos hebdomadaire auquel ces catégories de personnel ont droit sous réserve qu'un repos de 24 heures consécutives soit attribué, chaque semaine, l'un quelconque des jours de la semaine, au personnel concerné.

Cette disposition dérogeant temporairement au repos du dimanche, celui-ci ne peut être suspendu plus de 6 fois au cours de l'année.

Article 5.2

Repos compensateur

Il est calculé conformément à l'article L. 212-5-1 du code du travail. De plus dans le cadre de la modulation du type 1, et uniquement dans celui-ci, les heures de travail effectuées au-delà de 42 heures dans une semaine donnent lieu à un repos compensateur calculé conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Par dérogation à l'article D. 212-10 du code du travail, le repos compensateur décompté en heures peut être différé et être attribué au cours de l'année durant laquelle le droit a été acquis sous la forme d'un ou plusieurs jours de repos, en dehors des périodes de pointes.

CHAPITRE VI

Dispositions diverses

Article 6

Travail en équipes chevauchantes

Après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à défaut, des salariés, il pourra être recouru au travail organisé en équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation ne devra avoir pour effet ni d'allonger l'amplitude de la journée de travail du salarié, ni de remettre en cause les temps de pause.

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la composition nominative de chaque équipe soit publiée par affichage, ou tout autre dispositif reconnu équivalent par les textes législatifs ou réglementaires.

CHAPITRE VII

Dispositions générales

Article 7.1

Mise en oeuvre de l'accord

La mise en oeuvre du présent accord donnera lieu à une réunion entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, des salariés, collectivement. Cette mise en oeuvre pourra faire l'objet d'un accord.

a) Pour les points ouvrant possibilité d'adaptation dans l'entreprise, et notamment l'article du Chapitre III Modulation, les discussions se dérouleront entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut et dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, les salariés collectivement.

b) Pour les points renvoyant au comité d'entreprise, s'agissant de la consultation du comité d'entreprise sur des décisions qui relèvent du chef d'entreprise, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel seront consultés ; à défaut et dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, les salariés sont collectivement consultés.

Article 7.2

Rôle de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale est compétente pour l'interprétation du présent document sur la durée du travail.

Elle se réunira chaque année pour faire le point de l'application du présent accord et examiner la situation qui en découle sous l'aspect social et économique.

Article 7.3

Dispositions similaires

Les dispositions du présent accord ne pourront se cumuler avec des dispositions similaires et de même nature qui peuvent être prévues contractuellement au niveau de l'entreprise ou par voie législative ou réglementaire.

Article 7.4

Date d'entrée en vigueur

Pour toutes les dispositions pour lesquelles une date particulière d'entrée en vigueur n'est pas expressément prévue, la date d'application est fixée à la date de signature de l'accord et au plus tôt le 1^{er} juin 1996.

Article 7.5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Repos compensateur de remplacement : avenant du 23 octobre

1996 à l'accord du 7 mai 1996

(Étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 5 juillet 1997)

Article 1

Les parties signataires sont convenues d'adopter les mesures suivantes relatives au repos compensateur de remplacement :

Afin d'adapter l'horaire de travail aux fluctuations d'activité et pour laisser aux salariés la possibilité de gérer sur l'année la forme et la répartition d'une partie de leurs repos, les employeurs pourront proposer de mettre en place le repos compensateur de remplacement par accord d'entreprise ou, en l'absence de représentation syndicale, après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut dans les entreprises où l'effectif est inférieur à onze, des salariés.

Le calcul de ce repos compensateur de remplacement repose sur le principe qu'une heure majorée de 25% est équivalente à un repos d'une durée de 1h15, et une heure majorée de 50% à un repos de 1h30.

Les modalités de l'accord sont fixées dans chaque entreprise sur la base de la proposition soumise par l'employeur qui devra préciser :

- si le repos compensateur remplace intégralement les heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent libre d'heures supplémentaires ;

- ou si le remplacement est partiel.

Dans ce cas l'accord précisera la partie des heures qui sera rémunérée et celle qui sera compensée ; les heures supplémentaires ainsi compensées s'imputent sur le contingent libre d'heures supplémentaires.

Les parties conviennent que la substitution intégrale sera prioritairement appliquée.

L'accord devra en outre préciser :

- les heures concernées par la substitution d'un repos de remplacement au paiement majoré, notamment en cas de substitution partielle ;

- le caractère obligatoire ou facultatif de cette substitution pour les salariés ;

- la forme du repos compensateur c'est-à-dire s'il est accordé sous forme de jours de congés supplémentaires ou de réduction d'horaires ou une autre forme convenue entre les parties ;

- les périodes pendant lesquelles pourra être pris le repos.

La substitution du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement ne remet pas en cause le repos compensateur légal qui reste dû dans les conditions légales.

Article 2

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 29 juillet 1998 modifié

(Étendu par arrêté du 20 janvier 1999, JO 22 janvier 1999)

(Modifié par avenant du 19 janvier 1999 étendu par arrêté du 22 octobre 1999, JO 4 novembre 1999 par avenant du 18 septembre 2000 [(note 1)] :

(1) Préambule de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001

Considérant la loi 98-461 du 13 juin 1998 et les textes subséquents,

Considérant l'accord de branche du 29 juillet 1998 étendu le 19 janvier 1999,

Considérant la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,

Considérant la décision n° 99-423 DC du Conseil Constitutionnel du 13 janvier 2000,

Considérant les spécificités de la profession, notamment pour ce qui concerne les nécessaires amplitudes journalières et hebdomadaires pour répondre aux besoins saisonniers des agriculteurs, rappelés constamment dans les différents textes conventionnels depuis la création de la convention collective de la profession,

Les parties signataires constatent que les dispositions relatives à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail faisant l'objet du chapitre I et II de l'accord de branche du 29 juillet 1998 sont maintenues en vigueur jusqu'à leur terme et que leurs clauses contraires prévaudront sur les dispositions de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000.

Cette constatation s'étend de fait aux accords d'entreprises validés par la Commission nationale de validation mise en place dans le cadre de l'accord de branche du 29 juin 1998.

De même, les futurs accords d'entreprise qui seront conclus dans ce cadre pourront utiliser les mêmes dispositions.

Les parties signataires confirment par ailleurs, qu'elles poursuivront la réflexion engagée depuis 3 ans sur les amplitudes, en conservant la maîtrise de leur évolution.

Les parties signataires conviennent de modifier en conséquence, par le présent avenant, l'accord du 29 juillet 1998 pour les autres dispositions prévues par la loi 2000-37 du 19 janvier 2000.

N'apparaissent dans le présent avenant que les articles modifiés ou rajoutés.

], étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et en dernier lieu par avenant du 11 juillet 2001 étendu [(note 2) :

(2) Préambule de l'avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002

Considérant l'arrêté d'extension du 10 mai 2001 de l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 29 juillet 1998 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Les parties signataires :

- Constatent que les réserves 1, 6 et 16 n'entraînent pas de modifications formelles d'articles de l'accord.

Elles en prennent acte et annexent l'arrêté d'extension aux originaux du présent avenant (NDLR: arrêté joint en annexe de l'accord du 29 juillet 1998 modifié).

Toutefois, concernant la troisième réserve émise par la Commission Nationale de la Négociation Collective sur l'article 3, les parties signataires précisent que :

- l'alinéa 2 de l'article 6 de l'accord de branche du 29 juillet 1998 modifié par avenant du 18 septembre 2000, prévoit que «les calendriers individualisés pourront être modifiés selon les modalités de l'article 5».

- l'article 5 prévoit en cas de modification du calendrier, un délai de prévenance de 3 jours pouvant être ramené à 24 heures en cas d'intempéries.

- ces dispositions ont été prises sous l'empire de la loi AUBRY 1 et validées par le Conseil Constitutionnel.

- Conviennent que le recours au travail intermittent - article 9 quater - fera l'objet d'un accord de branche spécifique (Voir accord du 11 juillet 2001)

- Conviennent, pour ce qui concerne les réserves et exclusions ayant un effet sur la rédaction de l'accord, de modifier par le présent avenant les articles suivants:

] par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Préambule

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et les décrets n° 98-494, 98-496 et 98-497 du 22 juin 1998 prévoient que l'horaire légal sera porté à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Ils appellent les organisations syndicales d'employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés à négocier les modalités de la réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

Ils prévoient également des allègements sur les cotisations sociales à la charge de l'employeur pour les entreprises qui souhaitent anticiper ces échéances.

Les entreprises de Négoce Agricole prennent acte de ces nouvelles dispositions.

Implantées essentiellement en zones rurales, elles ont su maintenir leur activité et l'emploi, dans un environnement difficile.

Elles souhaitent pour autant, avec leurs partenaires syndicaux, participer au développement de l'emploi, tout en préservant leur compétitivité dans un contexte de forte concurrence.

À cet effet, la réduction du temps de travail liée à l'aménagement du temps de travail peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, mais ne doit pas mettre en péril la pérennité de l'entreprise et des emplois existants.

Elle doit tenir compte des contraintes économiques, en s'attachant à ce que le coût du travail ne s'accroisse pas en ne pesant que sur l'entreprise.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail ne peut avoir d'effets bénéfiques sur l'emploi que si elle est adaptée aux conditions des entreprises et aux attentes des salariés, et si elle correspond à une nouvelle organisation des horaires et du travail pour adapter la production et les services aux besoins des clients.

Le présent accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail prend en compte l'emploi, l'organisation du travail et la compétitivité des entreprises, eu égard aux spécificités de la profession, et s'adresse aux entreprises réduisant le temps de travail avant la date légale.

Les termes « avant la date légale » sont supprimés par l'avenant du 18 septembre 2000 non étendu.

Il tient compte notamment de la taille des entreprises et de la politique contractuelle dynamique suivie par la branche professionnelle depuis la création de la Convention collective de la branche, et s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 7 mai 1996 .

Il permet aux entreprises de préparer le passage aux 35 heures, et, éventuellement au-delà, et d'envisager les possibilités d'embauches, prioritairement en anticipant et en sollicitant les aides de l'État dans le cadre des volets offensif ou défensif, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Toutefois, pour les entreprises qui ne pourraient pas réduire d'au moins 10 % la durée effective du travail en anticipant dans le cadre de la sollicitation des aides, des mesures particulières ont été prévues concernant une réduction progressive à 35 heures et éventuellement au delà.

Les accords d'entreprise auxquels il est fait référence dans le présent accord sont les accords négociés avec les délégués syndicaux ou dans les conditions prévues à l'accord de branche du 29 juin 1998 relatif au développement de la négociation collective.

Les parties signataires conviennent d'organiser une réunion de bilan en octobre 2000.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des modifications de caractère législatif ou réglementaire qui pourraient intervenir, remettant en cause l'équilibre du présent dispositif.

PARTIE première

Dispositions communes

CHAPITRE I

Dispositions relatives à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

La réduction du temps de travail effectif n'aura d'effets positifs au plan social et au plan économique qu'en contrepartie d'une nouvelle organisation des horaires et du travail qui permettront des gains de productivité.

Les parties signataires conviennent que l'organisation du travail sous forme d'annualisation est particulièrement adaptée au caractère saisonnier de l'activité des entreprises de la branche.

Ce caractère saisonnier se caractérise par des variations de cycle d'activités dans les entreprises du fait de leur lien direct avec les activités agricoles soumises aux conditions climatiques.

Afin de mieux prendre en compte ces spécificités et ce caractère saisonnier dans l'organisation du temps de travail, la modulation est le moyen approprié.

Elle se compose de périodes de pointes, de périodes de haute activité, de périodes de basse activité et de périodes normales qui consistent en des semaines ou des fractions des semaines durant lesquelles l'entreprise est confrontée, pour tout ou partie de ses secteurs d'activité ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernés, aux problèmes de récoltes des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux et protéagineux, pailles et fourrages, légumes secs, pommes de terre...) ainsi qu'aux activités liées à l'approvisionnement des producteurs agricoles (engrais, produits de protection des plantes, semences, nutrition animale...).

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les productions, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les zones et les circonstances de la production agricole, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail.

Article 3

Annualisation des horaires

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Les entreprises peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de douze mois consécutifs après avis du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel ou à défaut des salariés.

La durée moyenne hebdomadaire sur un an ne devra pas dépasser 35 heures.

La durée annuelle de modulation est fixée à un maximum de 1600 heures pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de la modulation retenue ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires total ; elles ne donnent pas lieu au repos compensateur.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ainsi que les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année, et en tout état de cause au-delà de 1 600 heures, à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées ou compensées en cours d'année.

Pour les nouveaux embauchés, le calcul de la durée du travail sur la période restant à courir se fera en tenant compte des congés acquis. La durée de travail ainsi obtenue sera retenue pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Les heures effectuées en périodes de pointes au-delà de la limite supérieure hebdomadaire fixée dans le cadre de l'article 4 du présent accord, sont soumises au régime des heures supplémentaires.

Les heures définies comme heures supplémentaires dans le présent article ouvrent droit au paiement aux taux bonifiés et majorés, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent annuel.

Le principe du recours à l'annualisation des horaires peut être adopté pour l'ensemble de l'entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services et, au niveau d'un service, être adapté par salarié, selon les modalités définies aux articles 5 et 6 du présent accord. L'accord peut prévoir que les salariés saisonniers, les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés intérimaires, les apprentis et les jeunes sous contrat de formation en alternance suivront le programme de modulation.

L'horaire des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance peut être annualisé, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 212-13 alinéa 1 et L. 117 bis 3 du Code du travail, et sous réserve des dispositions suivantes :

- Le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent ;
- Le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent.

L'introduction du recours à l'annualisation des horaires - dans les limites prévues dans le présent chapitre - fait l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 4

Calendrier prévisionnel

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Pour l'annualisation, l'entreprise devra définir pour une période de 12 mois - après avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise et ou de la délégation salariale unique, ou, à défaut, des salariés - un calendrier prévisionnel qui pourra prévoir, en plus des périodes normales, sur la base de 35 heures/semaine, les amplitudes :

- 1 - des périodes dites « basses » où l'horaire pourra être ramené à 0 heures.
- 2 - des périodes dites « hautes », sans que les horaires puissent être portés à plus de 12 heures/jour et à 48 heures/semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines.
- 3 - des périodes dites « de pointes » où les horaires pourront être portés dans les amplitudes prévues dans l'accord du 7 mai 1996 .

A titre transitoire, les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés et n'ayant pas réduit le temps de travail à 35 heures, peuvent annualiser les horaires sur une base supérieure à 35 heures mais inférieure à 39 heures, jusqu'au 31 décembre 2001 au plus tard.

Article 5

Délai de prévenance

Un délai de prévenance individuel des salariés concernés en cas de modification du programme indicatif est fixé à 3 jours ouvrés.

En cas d'intempéries, il peut être ramené à 24 heures.

Article 6

Répartition hebdomadaire

(Modifié, en dernier lieu, par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Selon les nécessités du service, le programme indicatif de la modulation pourra organiser le travail des salariés d'un service selon un horaire individuel, après avis des délégués du personnel ou du Comité d'entreprise.

Les calendriers individualisés pourront être modifiés selon les modalités prévues à l'article 5 .

La durée du travail de ces salariés sera décomptée selon les modalités prévues à l'article 15 bis .

Les conditions de leur rémunération suivent les dispositions de l'article 8 .

La prise en compte des absences sera faite dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 8 (lissage).

Article 7

Régime des heures hors moyenne annuelle

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel.

En cas de dépassement des 35 heures en moyenne sur la période de référence, et en tout état de cause au-delà de 1600 heures, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit aux bonifications, majorations et repos compensateurs afférents. Ces heures s'imputent sur les contingents sauf si leur paiement, avec les bonifications ou majorations, est remplacé par un repos compensateur équivalent.

Article 8

Lissage des salaires

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

En cas d'annualisation des horaires, les rémunérations mensuelles sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen annuel.

Le cas échéant, en cas de durée du travail effectif supérieure ou inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, la compensation sera régularisée avec la paie du dernier mois de la programmation.

Au cas où, en fin de période d'annualisation, la durée du travail effectif accompli par le salarié est inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'éventuelle récupération et/ou compensation de ces heures pourra se faire dans la limite de 8 heures, à l'exception des cas énumérés à l'alinéa 11 de l'article L. 212-8 du Code du travail pour lesquels la récupération n'est pas possible.

1 - Absences du salarié

Incidences sur la rémunération

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. Ainsi la valeur d'une journée complète d'absence, pour un temps plein, est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures et une demi journée de 3 h 30 pour un horaire moyen de 35 heures réparti sur cinq jours.

Les absences non indemnisées de toute nature sont déduites proportionnellement au nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

Incidences sur le décompte du temps de travail

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de la convention collective ou d'un accord d'entreprise, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences rémunérées ou indemnisées, notamment la maladie, les congés exceptionnels payés, seront validés comme du temps de travail pour le calcul des 1600 heures.

Les absences pouvant donner lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

2 - Entrée ou sortie des effectifs en cours d'annualisation

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'annualisation, et notamment de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, sauf licenciement économique, les compensations seront faites de la façon suivante :

- pour un salarié ayant accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur devra verser un complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures effectuées et celles qui ont été rémunérées. Ce complément sera versé à la date de rupture du contrat de travail.

- dans le cas contraire, si les sommes versées au salarié en application de la règle du lissage sont supérieures à celles correspondant à son temps de travail effectif, le solde fera l'objet :

- soit d'une compensation éventuelle, correspondant à la différence entre les sommes versées et les heures effectuées qui pourra être réglée à la date de rupture du contrat de travail,
- soit d'une récupération de ces heures, en travail effectif heures pour heures, à l'exception des cas énumérés à l'alinéa 11 de l'article L. 212-8 du Code du travail pour lesquels la récupération n'est pas possible.

Un mixte compensation/récupération pourra également être défini.

En cas de licenciement économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

Dans le cadre d'une modulation, en cas de départ à l'initiative d'un salarié au cours de la période de référence, y compris la période d'essai, les heures excédant 35 heures seront rémunérées au taux horaire sans majoration. Seules les heures effectuées au-delà de la limite haute donneront lieu à majoration.

Lorsque la période de référence des congés payés n'est pas identique à la période de modulation le salarié embauché en début de modulation n'aura pas acquis la totalité des droits à congés payés soit 25 jours ouvrés de congés payés. Il sera alors possible lors du calcul de la référence annuelle de 1600 heures de ne pas déduire 25 jours de congés payés mais seulement le nombre effectivement acquis par le salarié. Le salarié effectuera alors plus de 1600 heures sur l'année.

Le salarié, qui du fait de son entrée en cours d'annualisation, n'est présent que sur les périodes basses, perçoit en application de la règle du lissage, une rémunération supérieure au nombre d'heures réellement effectuées.

Afin d'éviter pour le salarié une compensation entre les sommes versées et les heures effectuées, l'entreprise pourra conclure avec le salarié, pendant cette première période de référence, un contrat de travail à temps partiel selon les modalités définies à l'article L. 212-4-6 du Code du travail et aux alinéas 1 à 6 de l'article 20 de l'accord du 29 juillet 1998 modifié par l'avenant du 18 septembre 2000. (Phrase précédente exclue de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Cependant, si pendant cette première période de référence le temps partiel est modulé, l'entreprise pourra conclure un temps partiel modulé dans les conditions définies à l'article L. 212-4-6 du Code du travail, et aux alinéas 9 à 15 de l'accord du 29 juillet 1998 modifié par l'avenant du 18 septembre 2000.

Un avenant au contrat de travail transformera ensuite le contrat en contrat en temps plein, à l'issue de la première période de référence.

Article 8 bis **Recours au chômage partiel** **(Ajouté par avenant du 19 janvier 1999 étendu)**

Le recours au chômage partiel est prévu dans les conditions suivantes :

les entreprises qui effectueront, au cours des périodes basses prévues dans l'accord d'entreprise, un horaire inférieur de 7 heures par semaine, en dessous de la programmation indicative, pendant une semaine, pourront être considérées comme sortant du cadre de l'annualisation telle que prévue au présent accord.

Elles pourront à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures perdues, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 9 **Octroi de jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail** **(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et par** **avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)**

La réduction du temps de travail pourra se faire sous forme de jours ou de demi-journées de repos.

1 - Attribution des jours de repos supplémentaires sur une période de 4 semaines civiles :

L'employeur peut utiliser cette modalité de réduction du temps de travail sans accord d'entreprise, en application de l'accord de branche. Les parties signataires conviennent de privilégier cette modalité par accord d'entreprise. L'entreprise précisera le nombre de jours de repos venant en compensation de tout ou partie de la réduction du temps de travail. Elle déterminera un calendrier établi sur une période de quatre semaines civiles consécutives et fixant à l'intérieur de cette période la prise de journées ou de demi-journées de repos.

Les dates des prises de journées, 1/2 journées de repos sont modifiables en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

2 - Attribution des jours de repos supplémentaires sur l'année civile :

Dans ce cas, l'accord d'entreprise précisera le nombre de jours de repos venant en compensation de tout ou partie de la réduction du temps de travail, les modalités de prises de ces repos, le délai maximum pour les prendre, le délai de modification du calendrier qui pourra être inférieur à 7 jours en cas de surcroît d'activité, de circonstances climatiques le justifiant, et d'absences simultanées de plusieurs salariés.

À défaut, les jours seront répartis comme suit :

- 2/3 au choix de l'employeur,
- 1/3 au choix du salarié.

Ces jours de repos pour réduction du temps de travail seront pris dans l'année civile et, pour tenir compte des contraintes des entreprises, en dehors des périodes de pointes et des périodes hautes de modulation.

Ils ne sont pas soumis au régime des jours de congés annuels.

3 - Seront considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de 39 heures, ou au-delà de l'horaire collectif fixé le cas échéant entre 35 et 39 heures.
- au-delà d'une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur 4 semaines (dans le cas de l'octroi de jours de repos supplémentaires sur une période de 4 semaines), à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées ou compensées en cours de période.
- ou excédant une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur l'année, et en tout état de cause 1600 heures sur l'année (dans le cas de l'octroi de jours de repos supplémentaires sur l'année), et ce à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées ou compensées en cours de période.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit aux bonifications, majorations et repos compensateurs afférents. Elles sont imputables sur les contingents d'heures supplémentaires, sauf si le paiement de ces heures au taux bonifié et majoré est remplacé par un repos compensateur équivalent.

4 - Incidence des absences sur le droit aux jours de repos pour réduction du temps de travail :

Les absences indemnisées ou non, les jours fériés chômés - hors 1^{er} mai -, ne génèrent pas de droit à des heures ou jours de repos pour réduction du temps de travail, ni de déficit d'heures. Ces absences sont comptabilisées sur la base de l'horaire journalier moyen de l'entreprise ; à titre d'exemple, si l'entreprise pratique un horaire de 35 heures hebdomadaires sur 5 jours, une journée d'absence sera égale à 7 heures, pour un salarié à temps plein.

Les absences de toute nature, indemnisées ou non, sont sans incidences sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié. Le salarié, qui est absent pendant la période au cours de laquelle ces heures ou jours de repos pour réduction du temps de travail étaient programmés, conservera le droit acquis à ces heures ou jours de repos, qui seront pris ultérieurement, dans l'année civile.

Article 9 bis

Réduction du temps de travail sous forme hebdomadaire

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer de façon hebdomadaire pour atteindre un horaire de 35 heures. L'accord indiquera le personnel concerné.

La semaine s'entend du dimanche 0 heure au samedi 24 heures. Cette règle s'appliquera à l'entreprise quel que soit le mode d'organisation du travail retenu.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires. Elles ouvrent droit au paiement aux taux bonifié et majoré, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent, sauf si elles sont compensées par un repos équivalent.

Article 9 ter

Le travail par cycle

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Les entreprises peuvent choisir de répartir la durée du travail sur plusieurs semaines, de façon à prendre en compte des

variations régulières d'activités inhérentes à l'organisation du travail.

Le cycle s'entend d'un mode d'organisation du travail sur une période multiple de la semaine et au sein de laquelle la répartition des horaires de travail se fait à l'identique d'un cycle à l'autre. La durée et les modalités du cycle sont fixées par accord d'entreprise.

Le cycle est organisé de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures sont strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures, pour respecter un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures.

Les heures supplémentaires seront décomptées à partir de celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle. Elles ouvrent droit au paiement aux taux bonifié et majoré, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent, sauf si elles sont compensées par un repos équivalent.

Article 9 quater
Recours au travail intermittent
(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)
(Voir aussi l'accord du 11 juillet 2001 non étendu)

L'activité des entreprises subissant d'importantes fluctuations sur l'année du fait de la saisonnalité des productions agricoles, les entreprises pourront conclure des contrats de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

L'entreprise définira dans son accord d'entreprise les emplois permanents concernés.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui devra respecter les dispositions des articles L. 212-4-13, L. 212-4-14 et L. 212-4-15 du Code du travail, et notamment les horaires, les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés, et le délai de prévenance en cas de modification.

Pour ces salariés, les entreprises pourront pratiquer le lissage des salaires.

Article 10
Compte épargne temps

La loi stipulant que l'accord collectif peut prévoir qu'une partie des repos peut alimenter un compte épargne temps tel que défini par l'article L. 227-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent de proposer au moyen d'un accord de branche spécifique, les modalités d'application pour les entreprises.

CHAPITRE II

Contreparties à la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent chapitre relèvent d'un accord d'entreprise. Elles ne s'appliqueront que pendant la durée de validité de cet accord d'entreprise.

Elles s'entendent pour les entreprises de moins de 20 salariés pour les accords conclus avant le 1^{er} janvier 2002. Elles sont exclues pour les entreprises de plus de 20 salariés n'ayant pas conclu d'accord avant le 31 décembre 2000.

Article 11
Rémunérations et dérogations à certaines dispositions de la Convention collective

Chaque entreprise doit pouvoir se déterminer en fonction des attentes des salariés, des réalités économiques et des évolutions des marchés qui lui sont propres.

De même, pour affronter les contraintes économiques telles qu'évoquées ci-dessus et dans le préambule, l'entreprise est tenue à une maîtrise de sa masse salariale globale.

En conséquence, la branche a pour rôle de donner des orientations pour aider les entreprises à mettre en place la réduction du temps de travail en respectant un équilibre entre les aspirations des salariés, les contraintes économiques et les prévisions d'embauche ou de maintien de l'emploi.

C'est pourquoi le présent accord prévoit que la réduction du temps de travail pourra s'accompagner - pour les entreprises qui auront atteint au moins les 35 heures - de modalités portant sur les salaires ainsi que la possibilité de déroger à certaines dispositions conventionnelles.

Pour les entreprises qui procéderont à une réduction progressive, les salaires seront maintenus pendant la durée de la

réduction.

- Salaires :

— soit un salaire de base correspondant au nouveau salaire réduit dans les limites définies dans le tableau ci-dessous, avec une prime différentielle intitulée « Prime RTT », pouvant être intégrée dans le salaire de base, afin de tenir compte des situations individuelles des salariés.

Elle pourra être de 2 h 30, 3 h 00 ou 4 h 00.

— soit maintien du salaire.

- Dérogations conventionnelles

Tout en précisant que les entreprises désireuses d'utiliser ces possibilités de dérogation examineront sélectivement ces hypothèses dérogatoires en équilibrant leurs utilisations éventuelles avec les objectifs des partenaires sociaux, il pourra être dérogé aux dispositions conventionnelles suivantes, dans la limite du tableau ci-dessous.

— Gel des salaires

On entend par gel des salaires, le gel des augmentations générales des salaires. La durée de ce gel pourra varier de 0 à 4 ans, selon les cas.

— Prime d'ancienneté

Dans les entreprises ayant au moins atteint l'horaire légal, et qui répondront aux conditions dans le tableau ci-dessous, les primes d'ancienneté conventionnelles prévues à l'article 58 de la Convention seront au minimum maintenues au niveau atteint à la date d'application du présent accord. Dans ces entreprises, le principe de la prime d'ancienneté pourra cesser de s'appliquer pour les salariés recrutés après la date d'application du présent accord.

— Congés supplémentaires d'ancienneté

Les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté tels que prévus à l'article 53 alinéa 3 de la CCN du négoce pourront ne plus s'appliquer dans les entreprises qui répondront aux conditions prévues dans le tableau ci-dessous.

— Congés de fractionnement

Les dispositions relatives aux jours de fractionnement prévues à l'article 53 alinéa 2 de la CCN du négoce pourront ne plus s'appliquer dans les entreprises qui répondront aux conditions prévues dans le tableau ci-dessous.

Tableau récapitulatif

Dérogations conventionnelles	Base 35 heures plus prime RTT		
	Prime 2 heures 30	Prime 3 heures	Prime 4 heures
Durée mini/maxi du gel des salaires	0 à 2 ans	0 à 3 ans	0 à 4 ans
Gel de la prime d'ancienneté	Non	Possible	Possible
Suppression des congés supplémentaires d'ancienneté	Non	Possible	Possible
Suppression des congés de fractionnement	Possible	Possible	Possible
Durée mini/maxi d'intégration de la prime RTT dans le salaire	0 à 2 ans	0 à 3 ans	0 à 4 ans

- Dispositions complémentaires

Nouveaux embauchés

Les nouveaux embauchés au nouvel horaire collectif seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés, à qualification équivalente, par la réduction du temps de travail.

Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel concernés par une diminution de leurs horaires de travail, leur rémunération sera calculée sur les mêmes principes.

Pour ceux dont l'horaire de travail demeure inchangé leur rémunération antérieure ne sera pas modifiée.

Majorations

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

Article 12 Formation

Les entreprises ayant dépassé l'obligation légale de formation, ont la faculté de recourir aux techniques de co-investissement prévu par l'article L. 932-1 du Code du travail.

Dans ce cas, les jours de formation pourront être imputés sur des jours de repos ou des congés, dans la limite de 8 jours. Le seuil maximum de journées de formation imputables sera précisé par accord d'entreprise.

CHAPITRE III Dispositions diverses

Article 13 Encadrement

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

1 - Les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement, au sens de la grille de classification de la convention collective de la branche - hors les cadres dirigeants pour lesquels une disposition est prévue au point 3 - doit bénéficier de la réduction du temps de travail.

2 - Deux catégories de cadres sont concernées par la réduction du temps de travail

2.1 - Les cadres dits « intégrés » sont, par la nature de leur travail, soumis à l'horaire collectif.

Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ils bénéficieront de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés non cadres des services auxquels ils appartiennent.

Ils peuvent faire l'objet, par contrat, d'un forfait en heures, sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

2.2 - Les cadres dits « autonomes », sont ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions. Tous les cadres à partir du coefficient 350 peuvent être éventuellement concernés dès lors que leurs conditions de travail se conforment aux exigences de la loi.

Pour les cadres autonomes, il sera possible de recourir à un forfait en jours sur une base annuelle dans les conditions définies à l'article 13 bis .

3 - Les cadres répondant à la définition ci-dessous dits « cadres dirigeants » sont, sauf accord spécifique, exclus du présent accord.

Ont la qualité de cadres dirigeants, les cadres répondant à trois conditions cumulatives :

- l'exercice de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- l'existence d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et les rendant responsables de leurs décisions vis-à-vis des tiers,
- le versement d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 13 bis **Les conventions de forfait**

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Les entreprises pourront mettre en place plusieurs types de forfait.

1 - Forfait annuel en jours

Cette convention permet la rémunération des cadres sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, la durée prévue étant comptabilisée en jours et non plus en heures. Ces forfaits seront mis en place contractuellement entre l'employeur et le cadre concerné conformément aux dispositions du présent tableau :

Catégories de salariés pouvant être concernés	Cadres autonomes tels que définis par l'article 13. 2-2 dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, ces conditions étant cumulatives.
Nombre de jours travaillés et durée du travail	<ul style="list-style-type: none"> - le nombre de jours travaillés ne pourra dépasser le plafond de 217 jours. Une majoration proportionnelle pour les salariés n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux, en cas d'embauche est possible. - Les cadres concernés ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, comme aux autres dispositions du Code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée de travail (contingent d'heures supplémentaires, repos compensateur ...) mais ils sont soumis aux repos obligatoire de 11 h par jour et 35 h par semaine.
Modalités de décompte	<ul style="list-style-type: none"> - Le décompte des journées travaillées se fait par auto-déclaration du salarié concerné. - Les repos pourront être pris par journées ou par demi-journées. Ils pourront également être affectés à un compte épargne temps. Ils seront pris selon les modalités définies dans l'accord d'entreprise.
Conditions de contrôle	<p>L'employeur tiendra régulièrement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto-déclarations des cadres concernés.</p> <p>Les auto-déclarations des salariés préciseront les jours travaillés et les jours de repos.</p> <p>L'employeur peut, sans préjudice de la disposition précédente, déterminer une plage horaire correspondant au moins au repos quotidien.</p> <p>Une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés devra être établie par l'employeur. Celle-ci pourra être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois années.</p>

Dispositions légales concernant le dépassement du plafond Le plafond de 217 jours ne peut être dépassé que dans le cas de l'affectation sur le compte épargne-temps dans les conditions prévues à l'article L. 227-1 du Code du travail. Dans les autres cas, les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante.
Les dépassements ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre puisque le nombre de jours excédentaires réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

2 - Forfait annuel en heures

Cette convention vise à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année. Dans ce cas la rémunération prévue doit intégrer les majorations et bonifications pour les heures supplémentaires accomplies durant l'année au-delà de la durée annuelle moyenne du travail correspondant à la durée légale de 35 heures. Ces forfaits seront mis en place contractuellement entre l'employeur et le salarié concerné conformément aux dispositions du présent tableau.

Catégories de salariés pouvant être concernés	<ul style="list-style-type: none">- Cadres autonomes dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.- Salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Sont considérés comme itinérants les salariés qui passent plus de 30 % de leur temps de travail en dehors de l'entreprise. Sont visés notamment les commerciaux, les chauffeurs, les techniciens culture.
Nombre d'heures travaillées et durée du travail	<p>L'accord d'entreprise peut fixer une limite maximale journalière excédant 10 heures, dans la limite de 12 heures, et une limite maximale hebdomadaire excédant 48 heures par semaine et 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives, dans la limite de 60 h sur 10 semaines consécutives ou non.</p> <p>Les règles applicables en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaires doivent être respectées.</p> <p>Une majoration proportionnelle pour les salariés n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux, en cas d'embauche est possible.</p> <p>L'accord d'entreprise fixera la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, selon les catégories de salariés concernés.</p>
Modalités de décompte	Le décompte des heures travaillées se fait par auto-déclaration du salarié concerné.
Conditions de contrôle	<p>L'employeur tiendra mensuellement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto-déclarations des salariés concernés.</p> <p>Les auto-déclarations des salariés préciseront le nombre d'heures de travail par jour permettant ainsi de contrôler le respect des maxima et la charge de travail des salariés concernés.</p>
Modalités d'aménagement du temps de travail (rubrique supprimée par avenant du 11 juillet 2001 non étendu)	<p>Pour ces salariés l'aménagement du temps de travail peut se faire sous forme:</p> <ul style="list-style-type: none">- d'annualisation/modulation dans les conditions définies aux articles 3 -4-5-6-7-8.- de cycle dans les conditions définies à l'article 9 ter .- de recours aux jours de repos dans les conditions définies à l'article 9 .

3 - Forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

Il est possible de mettre en place des forfaits hebdomadaire ou mensuel par contrat ou avenant au contrat de travail incluant les majorations pour heures supplémentaires, pour les salariés non cadres ou cadres, notamment les cadres intégrés.

La rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du Code du travail.

Il est précisé que les durées maximales quotidienne et hebdomadaire sont applicables.

Article 14 Salariés au forfait

Le personnel ouvrier, employé, agent de maîtrise au forfait bénéficiera proportionnellement d'une réduction du temps de travail identique à l'ensemble des salariés, faisant l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 15 Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Au sens des dispositions nouvelles de l'article L. 212-4 du Code du travail, ne sont notamment pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes suivantes sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive :

- le temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place.
- Le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à ses occupations personnelles, sauf le temps - y compris le temps de trajet - pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

En application de l'article L. 212-4 bis du Code du travail, pour les salariés effectuant des astreintes, le délai de prévenance est fixé à 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles, périodes de pointe, auquel cas le salarié sera prévenu au moins un jour franc à l'avance.

La mise en place d'une astreinte s'accompagne d'une compensation. Celle-ci est attribuée :

- soit sous forme de repos, journée ou 1/2 journée, en privilégiant dans la mesure du possible, compte tenu des impératifs de l'entreprise, les repos accolés aux fins de semaine et/ou aux périodes de congés,
- soit sous la forme d'une prime, définie au sein de l'entreprise.

Un document de contrôle est tenu par l'employeur, récapitulant les heures d'astreinte effectuées chaque mois et des compensations y afférentes. Ce document sera remis au salarié et conservé pendant un an dans l'entreprise.

Les parties s'accordent pour dire que les salariés, dont l'activité s'exerce à plus de 30 % en dehors de l'entreprise, sont les itinérants visés par l'article L. 212-15-3 du Code du travail. Pour cela le temps de travail effectif sera défini forfaitairement et individuellement par un avenant au contrat de travail, selon les modalités prévues au 2 de l'article 13 bis .

Le présent article ne remet pas en cause les usages et/ou accords antérieurs plus favorables, internes aux entreprises.

Article 15 bis Modalités de décompte du temps de travail, et contrôles

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Salariés soumis à un horaire collectif :

En application de l'article D. 212-18 du Code du travail, lorsque tous les salariés d'un service travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

En outre, en application des articles D. 212-19 et D. 212-20 du Code du travail, pour les salariés travaillant en cycle, l'affichage indiquera d'une part également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle la répartition de la durée du travail et d'autre part, la composition nominative de chaque équipe.

Salariés non soumis à un horaire collectif :

En application de l'article D. 212-21 du Code du travail, et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail est décompté et contrôlé pour tout le personnel.

Le contrôle de la durée du travail s'effectue, par tous moyens, notamment à partir de documents établis manuellement par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire.

Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider même implicitement le temps de travail effectif.

Ces documents constituent des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié au sens de l'article L. 212-1-1 du Code du travail.

Salariés au forfait :

Pour les salariés cadres et non cadres régis par un forfait en heures ou en jours, le décompte du temps de travail se fera par auto-déclaration conformément à l'article 13 bis .

Contrôle du repos quotidien et hebdomadaire:

Conformément à l'article D. 220-8 du Code du travail, lorsque les salariés ne sont pas occupés selon l'horaire collectif, l'employeur peut déterminer une plage horaire de travail permettant de respecter la durée quotidienne du repos.

Article 15 ter Repos compensateur

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Ouvrent droit au repos compensateur, les heures supplémentaires telles que définies aux articles 3 , 7 , 9 , 9 bis et 9 ter du présent accord.

Ce repos doit être pris par journées entières ou par demi-journées dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Article 16 Temps de trajet

Le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, et entre le domicile et le premier client pour les commerciaux, n'est en aucun cas pris en compte dans le temps effectif.

Article 17 Temps de pause

La définition du temps de pause tient en compte des usages et dispositions contractuelles de la profession. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Même lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance ce temps de pause pendant lequel ils ne sont plus à la disposition de l'employeur.

Ces temps de pauses ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf mesures ou usages particuliers.

Article 18 Temps d'attente

Le temps d'attente des chauffeurs sur des lieux de chargement et de déchargement extérieurs à l'entreprise, ne sera pas décompté comme du temps de travail effectif au-delà de 30 minutes par opération, sauf force majeure.

Article 19 Repos quotidien et hebdomadaire

(Modifié par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Par dérogation à l'article L. 220-1 du Code du travail relatif au repos quotidien, le repos minimal de 11 heures pourra être ramené à 9 heures maximum, exclusivement lors des périodes de pointes et, ce, dans la limite de 5 fois par semaine.

Il fera l'objet d'une récupération hors des périodes hautes et de pointes par cumul de demi-journées en accord avec l'employeur.

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 35 heures consécutives, repos quotidien compris.

Article 20 **Salariés à temps partiel**

(Modifié par avenant du 19 janvier 1999 étendu par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Conformément à l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000 et à l'article 43 de la convention collective, est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale, ou conventionnelle pour un temps plein.

Dans les entreprises de 20 salariés et moins, n'ayant pas réduit à 35 heures, dont la durée légale du travail sera réduite de 39 heures à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2002, sont considérés comme salariés à temps partiel jusqu'à cette date, tous salariés employés par ces entreprises sur la base d'une durée du travail inférieure à 39 heures.

En cas de nécessité de modifier la répartition contractuelle de la durée du travail, le délai de prévenance est fixé à 7 jours ouvrés.

Une période minimale de travail continue est fixée à 3 heures par jour.

Afin de faire face aux périodes de pointe, l'entreprise pourra faire effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel de base, le total des heures effectuées devant être inférieur à la durée légale. Chaque heure complémentaire comprise entre le 10^{ème} et le tiers de la durée fixée au contrat donne lieu à une majoration de 25 %.

Les parties rappellent que les salariés à temps partiel bénéficieront des droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en matière de taux horaire, d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Par ailleurs, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne pourront comporter plus d'une interruption d'activité, étant précisé que cette interruption d'activité ne pourra avoir une durée supérieure à 2 heures.

Enfin tout titulaire d'un contrat de travail à temps partiel sera prioritaire pour en obtenir la transformation en contrat de travail à temps plein et inversement.

À cet effet, le responsable de l'entreprise fera connaître au personnel les postes à temps plein et à temps partiel susceptibles d'être créés ou libérés, la décision ne pouvant être concrétisée, sauf cas d'urgence qu'au delà d'un délai de 10 jours suivant cette information.

- Modulation :

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail des salariés à temps partiel pourra varier dans le cadre de la modulation mise en place dans le service auquel ils sont rattachés à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail. Tous les salariés à temps partiel de l'entreprise peuvent donc être concernés par la modulation.

La durée du travail ne pourra varier qu'entre certaines limites. L'écart maximal entre chacune de ces limites et la durée prévue au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée. Pour ces salariés, la limite haute de la modulation devra être fixée de façon que sur les semaines concernées les salariés à temps partiel ne puissent effectuer 35 heures ou plus sur une semaine.

La durée du travail est décomptée selon les modalités prévues à l'article 15 bis .

L'accord d'entreprise devra mentionner, dans les limites de la loi :

- la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois selon les contrats,
- la durée minimale pendant les jours travaillés.

Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué au salarié par écrit au moment où l'entreprise fixe son programme de modulation et en informe les autres salariés, après avis des représentants du personnel. Les horaires sont notifiés par écrit au salarié dans un délai de 1 mois avant leur mise en application.

Selon les nécessités du service et notamment pendant les périodes de pointe, ces horaires peuvent être modifiés dans un délai de 3 jours avant la mise en application des nouveaux horaires.

La rémunération suivra les règles définies à l'article 8 (lissage).

Article 20 bis **Temps partiel choisi**

(Ajouté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel, pour assurer une meilleure conciliation entre sa vie professionnelle et personnelle, sans toutefois compromettre le fonctionnement de l'entreprise.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée 3 mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci pourra être refusée notamment dans les cas suivants :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié,
- impossibilité au regard, des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel,
- recrutement d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré s'avérant impossible.

La modification du contrat de travail sera traitée dans un avenant qui précisera l'incidence sur la rémunération et les horaires.

Article 21 **Périodes de pointes**

Les périodes de pointes consistent en des semaines ou des fractions de semaine durant lesquelles l'entreprise est confrontée, pour tout ou partie de ses secteurs d'activité ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernées, aux problèmes de récoltes et d'expédition des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux et protéagineux, pailles et fourrages, légumes secs, pommes de terre...) ainsi qu'aux activités liées à l'approvisionnement des producteurs agricoles.

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les productions, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les zones et les circonstances de la production agricole, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail.

Les durées et les époques de ces périodes sont déterminées au niveau de l'entreprise après consultation préalable, pour avis, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, à défaut, les salariés.

Il est précisé que lesdites périodes ne peuvent s'étendre sur plus de 10 semaines continues ou discontinues au cours de l'année civile.

Article 22 **Contingents annuels d'heures supplémentaires**

Les contingents annuels d'heures supplémentaires de 130 heures et 158 heures en périodes de pointes sont maintenus pendant 2 ans et seront éventuellement réduits au vu d'un bilan examiné en octobre 2000, qui comprendra également l'étude des amplitudes journalières et hebdomadaires.

PARTIE Deuxième **Dispositions particulières pour bénéficiaire des aides**

CHAPITRE I **Réduction du temps de travail anticipée**

Article 23

Ampleur de la réduction pour les entreprises qui anticipent les échéances légales

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif de travail mise en place au sein de l'entreprise qui anticipera ces réductions avant les échéances et éligible aux aides prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 35 heures au plus,
- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 33

heures au plus pour bénéficiaire de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, cependant les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services.

Les effets sur l'emploi sont développés dans les deux articles suivants.

CHAPITRE II

Réduction du temps de travail anticipée/volet offensif

Article 24

Effet sur l'emploi

(Modifié par avenant du 19 janvier 1999 étendu)

Dans les entreprises désirant solliciter des aides de l'État liées à l'anticipation, en contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail prévues à l'article 23, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent l'accord d'entreprise et déterminé selon les règles prévues à l'article L. 421-2 du Code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Tout transfert d'activité entré dans l'application de l'article L. 122-12 , alinéa 2 du Code du travail, devra être pris en compte pour apprécier le respect de l'engagement de la société.

Une augmentation des effectifs résultant d'un accroissement du périmètre de l'entreprise ne pourra être comptabilisé dans les embauches.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégories d'emploi devra être défini par accord d'entreprise.

Les parties signataires conviennent que ces embauches bénéficieront en priorité aux catégories de personnel d'exécution concernées par les périodes hautes de modulation et les périodes de pointes.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche.

CHAPITRE III

Réduction du temps de travail anticipée/volet défensif

Article 25

Défense de l'emploi

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre des emplois préservés qui devra être au moins égal à 6 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'État.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif. Cet engagement ne vaut qu'à périmètre géographique constant. Tout transfert d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12 al. 2 du Code du travail, devra être pris en compte pour apprécier le respect de l'engagement de la société.

PARTIE Troisième

Dispositions particulières pour bénéficier des allègements

prévus par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Article 26

Entreprises concernées

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

1 - Entreprises ayant conclu un accord RTT avant le 1^{er} février 2000, dans le cadre des accords de branche du 29 juin 1998 et du 29 juillet 1998

Peuvent bénéficier des allègements :

- a) Les entreprises s'inscrivant dans le cadre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et bénéficiant des aides incitatives.
- b) Les entreprises appliquant la durée légale de 35 heures sur la base d'un accord conclu avant le 1^{er} février 2000.

2 - Entreprises n'ayant pas conclu un accord RTT avant le 1^{er} février 2000

Pour bénéficier de l'allègement, elles devront avoir conclu un accord dans les conditions précisées ci-après :

a) - Les entreprises d'au moins 50 salariés

L'accord d'entreprise doit avoir été négocié et signé :

- par un délégué syndical émanant d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés; si cette condition n'est pas satisfaite une consultation du personnel pourra être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord d'entreprise ouvre droit à l'allègement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- par un salarié mandaté, sous réserve que l'accord ait été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

b) - Les entreprises de moins de 50 salariés et de plus de 20

L'accord d'entreprise doit avoir été négocié et signé par un salarié mandaté. En l'absence de salarié mandaté dans un délai de deux mois après information des organisations syndicales, l'accord pourra être négocié avec les délégués du personnel. Il devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois de cette approbation par la Commission nationale de validation telle que définie dans l'accord du 29 juin 1998.

c) - Les entreprises de moins de 20 salariés

Les parties signataires considérant l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'accord de branche du 29 juin 1998 et l'accord du 29 juillet 1998 étendu, confirment les conditions de négociation telles que définies dans les textes précités. Ces conditions permettent à ces entreprises de bénéficier des aides incitatives, et le cas échéant d'avoir également accès aux allègements de la loi du 19 janvier 2000.

d) - Les entreprises de moins de 11 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2002, l'accord est négocié avec un salarié mandaté, à défaut avec les salariés qui doivent l'approuver à la majorité des suffrages exprimés. Il est ensuite validé par la Commission nationale de validation.

Article 27

Réduction du temps de travail par étapes

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001 et modifié par avenant du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002)

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, un accord d'entreprise peut organiser une réduction du temps de travail par étape, dont l'objectif est de porter la durée du travail à 35 heures hebdomadaire ou en moyenne sur l'année, avant le 1^{er} janvier 2002.

L'entreprise précisera le nombre d'étapes, qui ne peut être supérieur à trois, l'ampleur de la réduction à chaque étape, le calendrier des réductions successives, et les salariés concernés.

Si l'entreprise souhaite bénéficier des aides, l'accord d'entreprise doit être conclu dans le cadre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, modifié par la loi du 19 janvier 2000.

Dans ce cas, l'accord doit préciser l'ampleur de la réduction du temps de travail, qui doit être au minimum de 10 % de la durée initiale, et s'engager à procéder à des embauches compensatrices, dans le délai d'un an à compter de la première étape, et correspondant au minimum à 6 % de l'effectif employé à la date de la première étape.

L'entreprise bénéficiera alors de l'aide incitative définie dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, dès la mise en œuvre de la première étape de la réduction, au prorata de la réduction effectivement réalisée par rapport à la réduction totale atteinte lors de la dernière étape. L'entreprise aura également accès aux allègements de charges sociales mis en place dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000.

Article 28

Emplois créés ou préservés

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Lorsque l'entreprise réduit sa durée du travail, l'accord doit préciser le nombre d'emplois créés, préservés ou maintenus du fait de cette réduction.

Ces emplois peuvent être proposés aux salariés à temps partiel remplissant les conditions de qualification requise qui souhaitent transformer leur emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

De même, la réduction de la durée du travail peut permettre de confirmer dans un délai défini par l'accord, l'engagement sous contrat à durée indéterminée de salariés titulaires de contrats à durée déterminée et ce aux échéances desdits contrats.

L'accord devra préciser les incidences éventuelles de la réduction du temps de travail sur la structure de l'emploi.

Article 29

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

(Résultant de l'avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Afin de poursuivre la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le rapport au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel établi en application de l'article L. 432-3-1 du Code du travail, est considéré comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations.

Ce rapport, remis aux représentants du personnel et, s'il y en a, aux délégués syndicaux, fera l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination.

PARTIE Quatrième

(ancienne partie troisième renumérotée par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Dispositions générales

Article 30

Suivi

(ancien article 26 renuméroté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

1 - Commission de suivi au niveau national

La Commission paritaire fera fonction de Commission de suivi en portant annuellement la réduction du temps de travail à son ordre du jour pour dresser le bilan du présent accord et examiner l'impact des dispositions ci-dessus sur la gestion des entreprises.

Les parties se rencontreront, dans le courant du second trimestre de l'année 1999, pour faire le point sur l'exécution du présent accord, ses effets sur la gestion des entreprises et sur l'emploi dans la profession.

Elles en dresseront le constat par écrit.

Au vu de ce rapport, elles décideront ou non de la négociation d'un nouvel accord portant sur le même objet.

2 - Suivi au sein des entreprises

Au niveau des entreprises, le suivi sera assuré annuellement par les signataires de l'accord et consigné dans un rapport.

Article 31

Mise en oeuvre

(ancien article 27 renuméroté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

(Modifié par avenant du 19 janvier 1999 étendu et par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et patronales sauf les dispositions nécessitant une extension.

Les clauses du présent accord s'imposent pour tous les nouveaux accords conclus, à compter de sa signature.

Pour les accords antérieurs, elles prendront effet au début du premier cycle d'annualisation suivant la conclusion du présent avenant.

A défaut, elles s'appliquent à la première date anniversaire de l'accord d'entreprise.

Article 32

Extension

(ancien article 28 renuméroté par avenant du 18 septembre 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Arrêté d'extension du 10 mai 2001 de l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 29 juillet 1998 dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Journal officiel du 26 mai 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 13 août 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 novembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980, tel que complété par l'avenant no 24 du 23 mai 1989, les dispositions de l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

— du terme : «éventuel» figurant dans le membre de phrase : «l'employeur devra verser un complément éventuel de rémunération» au premier tiret du point 2 (entrée ou sortie des effectifs en cours d'annualisation) de l'article 8 (lissage des salaires) ;

— des deux derniers alinéas de l'article 8 susmentionné.

L'article 3 (annualisation des horaires) est étendu sous réserve que le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, prévu à l'alinéa 5 de l'article L. 212-8 du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise.

Le sixième alinéa de l'article 3 susmentionné est étendu sous réserve du respect de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

La première phrase du dixième alinéa de ce même article 3 est étendue sous réserve que l'accord d'entreprise mettant en place l'annualisation prévoit les conditions de changement des calendriers individualisés, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail.

La deuxième phrase du dixième alinéa de ce même article 3 est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 212-13, alinéa 1, et L. 117 bis-3 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 8 (lissage des salaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 11, du code du travail.

Le premier point du second tiret du point 2 (entrée ou sortie des effectifs en cours d'annualisation) de l'article 8 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations.

Le deuxième point du second tiret du point 2 de l'article 8 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 11, du code du travail.

Le premier alinéa du point 2 (attribution des jours de repos supplémentaires sur l'année civile) de l'article 9 (octroi de jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve que l'accord d'entreprise prévu pour la mise en place de la réduction du temps de travail par attribution de jours de repos fixe les conditions dans lesquelles peut être réduit le délai de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, tel que prévu par l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail.

L'article 9 quater (recours au travail intermittent) est étendu sous réserve que les entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes figurent sur la liste fixée par le décret prévu par l'article L. 212-4-13, dernier alinéa, du code du travail et sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les horaires de travail qui lui sont proposés.

Le paragraphe 2-2 de l'article 13 (encadrement) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3-III, alinéa 1, du code du travail, les conventions de forfait en jours ne soient conclues qu'avec des salariés ayant la qualité de cadre et pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

Le paragraphe 2-2 susmentionné est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3-I du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les catégories de cadres au sens de la convention collective susceptibles de bénéficier d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année.

Le point 1 (forfait annuel en jours) de l'article 13 bis (les conventions de forfait) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3-III, alinéas 1 et 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités de prise de journées ou demi-journées de repos, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ainsi que les modalités concrètes d'application des dispositions relatives au repos hebdomadaire.

La dernière phrase de la rubrique (modalités de décompte) du tableau figurant au point 1 de l'article 13 bis susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail.

Le point 2 (forfait annuel en heures) de l'article 13 bis précité est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe, conformément à l'article L. 212-15-3-II, alinéa 1, du code du travail, la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

La rubrique (modalités d'aménagement du temps de travail) du tableau figurant au point 2 de l'article 13 bis susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-II du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 15 (temps du travail effectif au sein de la branche professionnelle) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-II, alinéa 2, du code du travail duquel il résulte que le caractère itinérant du salarié doit constituer une composante structurelle et prédominante de son activité.

Le troisième alinéa de l'article 20 (effet sur les salariés à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2, alinéa 2, du code du travail.

Le premier point du a du 2 (entreprises n'ayant pas conclu un accord RTT avant le 1er février 2000) de l'article 26 (entreprises concernées) est étendu sous réserve du respect des dispositions des alinéas 1 et 2 du paragraphe V de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Il en résulte que pour ouvrir droit à l'allègement l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés. À défaut, une consultation du personnel peut être organisée et, pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

L'article 27 (réduction du temps de travail par étapes) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa du paragraphe I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui organise la réduction du temps de travail par étapes pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Avenant n° 4 du 6 juillet 2006

(Étendu par arr. 19 mars 2007, JO, 3 avr.)

Préambule

La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des PME prévoit notamment l'extension du forfait annuel en jours à certains salariés non cadres dont l'organisation du temps de travail répond à des conditions spécifiques.

Vu l'accord de branche du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et ses avenants qui prévoit notamment la possibilité de conclure des forfaits annuels en jours, les partenaires sociaux ont négocié le présent avenant pour adapter ces nouveaux moyens d'organisation du temps de travail et permettre aux salariés relevant de la convention collective qui le souhaitent d'en bénéficier, dans les entreprises ayant réduit le temps de travail.

Ces dispositions peuvent être mises en place directement par les entreprises ayant réduit le temps de travail par accord d'entreprise, après consultation des représentants du personnel ou à défaut par information des salariés.

Elles peuvent également être adoptées par accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui pourra y déroger mais en aucun cas dans un sens moins favorable aux salariés.

En l'absence de délégués syndicaux, la négociation peut avoir lieu avec des représentants élus du personnel ou avec un salarié mandaté en application des dispositions de l'accord de branche du 4 mars 2005 relatif à la négociation collective.

CHAPITRE I

Extension du forfait annuel en jours

Le forfait annuel en jours pourra être proposé à certains salariés non cadres dans le respect des conditions précisées aux articles suivants.

Article 1

Salariés non cadres concernés

Outre les cadres déjà visés dans l'accord de branche du 29 juillet 1998 et ses avenants, le forfait annuel en jours pourra s'appliquer aux salariés non cadres répondant aux conditions légales inscrites à l'article L. 212-15-3 du Code du travail.

Sont visés notamment pour la branche :

- les salariés itinérants non cadres dont la définition figure à l'accord de branche du 29 juillet 1998,
- les agents de maîtrise et techniciens,

qui répondent aux conditions légales ci-dessus référencées.

Article 2

Conditions de mise en place

Le salarié doit avoir donné son accord individuellement et par écrit.

Pour les salariés en place, ceci suppose qu'un avenant au contrat de travail doit être conclu.

La rémunération stipulée à la convention de forfait est fixée librement entre les parties.

Cependant une contrepartie minimale fixée à 10 % du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois précédant la modification du contrat sera ajoutée au salaire réel de base perçu par le salarié au moment du passage au forfait annuel en jours.

Article 3

Gestion du forfait

Le mode de gestion de ce forfait est le même que celui utilisé pour les cadres autonomes tel que prévu à l'article 13 bis point 1 de l'accord de branche du 29 juillet 1998 relatif au forfait annuel en jours :

- plafond applicable au nombre de jours annuels travaillés dans la limite posée par l'article L. 212-15-3 du Code du travail,
- décompte des jours travaillés et non travaillés,
- prise des repos par journée ou demi-journée,
- contrôle,
- dépassement du plafond,
- repos obligatoires....

(Al. exclu de l'extension par 19 mars 2007, JO 3 avr.) En cas de nécessité de faire face à des périodes de pointe, ces salariés peuvent être pris en compte dans les demandes de dérogation au repos hebdomadaire.

CHAPITRE II

Dispositions générales

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou réglementaires.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration avec une date d'effet au 1^{er} juillet 2006.

Article 5

Révision et dénonciation

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Accord du 26 janvier 2000

(Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

Considérant la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,
Considérant la décision n° 99-423 DC du Conseil Constitutionnel du 13 janvier 2000,
les parties signataires conviennent d'adopter les articles suivants qui seront d'application directe.

Article 1

Dans toutes les entreprises de plus de 20 salariés, n'ayant pas mis en place les 35 heures, les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la 39^{ème} heure incluse donneront lieu, à compter du 1^{er} février 2000, à une bonification de 10 % sous forme de majoration de salaire au profit des salariés.

La dite bonification sera portée, dans les mêmes conditions, à 25 % à partir du 1^{er} janvier 2001.

Article 2

Dans toutes les entreprises de 1 à 20 salariés, n'ayant pas mis en place les 35 heures, les bonifications telles que prévues à l'article 1 pour les entreprises de plus de 20 salariés seront appliquées, aux échéances du 1^{er} janvier 2002 pour les 10 % et 1^{er} janvier 2003 pour les 25%.

Article 3

Les dispositions prévues aux articles 1 et 2 sont conclues pour les échéances légales en vigueur au moment de la signature du présent accord et sous réserve des modifications à caractère législatif, réglementaire ou conventionnelle.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 11 juillet 2001 relatif au contrat de travail intermittent

(Étendu par arrêté du 28 mars 2003, JO 9 avril 2003)

L'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord de branche du 29 juillet 1998, étendu par un arrêté du 10 mai 2001 prévoit dans son article 9 quater le recours au contrat de travail intermittent.

Considérant les dispositions des articles L. 212-4-12 à L.212-4-15 du Code du travail, les entreprises relevant de la Convention Collective du Négoce des produits du Sol, Engrais et produits connexes, peuvent conclure des contrats de travail intermittent.

Le présent accord a pour objet de fixer les règles pour la rédaction de ces contrats et d'apporter les précisions complémentaires demandées lors de l'extension de l'avenant du 18 septembre 2000 à l'accord de branche du 29 juillet 1998.

Article 1

Clauses obligatoires du contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit et dans lequel devront figurer les éléments suivants:

Qualification du salarié

Il appartient à l'entreprise de faire référence à la grille de classification de la CCN.

Salaire

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

Durée

La durée annuelle minimale de travail sera d'au moins 800 h sur une période de 12 mois consécutifs. Les heures dépassant cette durée minimale ne pourront excéder le tiers de cette même durée, sauf accord des salariés.

Cette disposition ne s'oppose pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure avec des salariés exerçant déjà une autre activité leur permettant d'atteindre 800 h, ou sur demande expresse des intéressés.

Périodes de travail et la répartition des heures

Les parties conviennent de distinguer deux catégories de contrat de travail intermittent :

1 - Contrat prévoyant des périodes de travail définissables avec précision et liées à des variations ou des contraintes saisonnières d'activité.

Ce contrat de travail intermittent prévoira des périodes travaillées, par année, en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes.

2 - Contrat prévoyant des périodes de travail qui ne peuvent être fixées avec précision.

Ce contrat de travail intermittent sans périodes fixées ne pourra s'appliquer que sous réserve que les entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes figurent sur la liste fixée par le décret prévu à l'article L. 212-4-13 du Code du travail.

Ce contrat de travail intermittent devra prévoir, à titre indicatif, des périodes de travail liées à des variations ou à des contraintes saisonnières d'activité dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat. Dans ce cas, il devra comporter, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail :

- D'une part, la nature des travaux saisonniers pour lesquels le salarié est employé et préciser la date approximative à laquelle le salarié est susceptible de commencer chaque période,
- D'autre part, un délai de notification de la date du début de chaque période de disponibilité telle que précisée par le contrat de travail, d'au moins 8 jours avant la date de prise d'effet. En cas de circonstances exceptionnelles, il sera fait application de l'article 5 relatif au délai de prévenance dans le cadre de l'annualisation de l'accord de branche du 29 juillet 1998.

Il est précisé que le salarié pourra refuser les horaires de travail qui lui sont proposés s'il exerce déjà une autre activité à cette période là.

Dans la limite de la durée minimale fixée au contrat, le salarié ne pourra refuser plus de deux fois par année civile les périodes et horaires proposés.

Dispositions communes aux deux catégories de contrat

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

Ces heures sont rémunérées au taux normal, ou au taux majoré selon le cas.

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

Article 2 Rémunération

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

Un lissage de la rémunération est possible. Cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée minimale prévue au contrat. Le paiement des heures dépassant la durée minimale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires dimanches et jours fériés. Il bénéficiera par ailleurs du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant le 31 décembre de chaque année, il sera procédé suivant le cas soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et des temps de travail réellement effectués.

L'entreprise pourra également adopter le principe de versement d'une rémunération mensuelle brute calculée en fonction du nombre d'heures effectuées sur le mois et du taux horaire fixé au contrat.

Article 3

Autres dispositions

Avantages

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

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

- Soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution,
- Soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

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

Congés payés

Les modalités de la prise de congés payés sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise. Ils seront pris en dehors des périodes de travail.

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

Absences

Toute absence pendant les périodes travaillées, que celle-ci donne lieu à rémunération ou non, sera comptabilisée pour le nombre d'heures qui auraient été réellement effectuées en fonction du planning.

Article 4

Priorité d'affectation

Le salarié en contrat intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants. La liste de ces emplois lui sera communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

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

Article 5

Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus dans le cadre de la législation de 1986 et celles des contrats des temps partiel annualisé conclus dans le cadre de la loi quinquennale demeurent en vigueur et ce, conformément aux discussions des articles 43 III de la loi quinquennale et 14 II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Compte épargne-temps

Accord du 6 juillet 2006

(Non étendu, en vigueur le lendemain de son dépôt, soit le 14 nov. 2006 avec date d'effet au 1^{er} juill. 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du négoce agricole ;
Fédération nationale du légume sec ;
Fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
CGE-CGC.

Préambule

Le régime du compte épargne-temps a été modifié par la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Son mode d'alimentation et ses règles d'utilisation ont été assouplies.

Le présent accord vise à permettre la mise en application de ces nouvelles dispositions au sein des entreprises relevant de la Convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes qui le souhaitent. Il est appelé à régir tous les comptes épargne-temps mis en place à compter de sa signature sous réserve de la parution des décrets d'application.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord de branche du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, de ses avenants, et dans le cadre de l'accord de branche du 4 mars 2005 sur la négociation collective.

Article 1

Objet du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps permet aux salariés sur la base du volontariat, conformément à l'article 6 du présent accord, de cumuler des droits dont les conditions d'utilisation sont définies dans le présent accord.

Article 2

Mise en place

Le compte épargne-temps peut être mis en place par le biais du présent accord, unilatéralement par application directe, ou par accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui pourra y déroger mais en aucun cas dans un sens moins favorable aux salariés.

En l'absence de délégués syndicaux, la négociation peut avoir lieu avec des représentants élus du personnel ou avec un salarié mandaté en application des dispositions de l'accord de branche du 4 mars 2005 relatif à la négociation collective.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés appartenant à une entreprise appliquant le présent accord pourront bénéficier d'un compte épargne-temps dès lors qu'ils justifieront d'une ancienneté minimale de un an.

Article 4

Alimentation du compte épargne-temps

4-1 - Alimentation du compte épargne temps à l'initiative du salarié

Les salariés peuvent alimenter leur compte épargne-temps en y affectant tout ou partie :

- des heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement prévu à l'article L. 212-5 du code du Travail ou du repos compensateur légal prévu à l'article L. 212-5-1 du code du Travail,
- des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail : jours de RTT et jours de repos des cadres soumis à un forfait annuel en jours,
- des heures effectuées au-delà de la convention de forfait en heures pour les salariés qui en relèvent.

L'entreprise pourra limiter le nombre de jours de repos affectés au compte épargne-temps par an et élargir les sources d'alimentation du compte épargne-temps après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés.

4-2 - Alimentation du compte épargne temps à l'initiative de l'employeur

Les entreprises concernées par le présent accord connaissent de par leur nature des variations cycliques d'activité pouvant conduire les salariés à effectuer des heures supplémentaires sur certaines périodes.

Les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail pourront, à l'initiative de l'employeur, alimenter le compte épargne temps des salariés.

Dans ce cas, elles sont majorées à un taux applicable au salaire horaire de base.

Le taux minimum prévu, à défaut d'un taux différent stipulé dans un accord d'entreprise, est égal au taux minimum légal de majoration des heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Les droits acquis correspondant à ces heures pourront être également utilisées collectivement par l'employeur pour faire face à des périodes de baisse d'activité.

Dans ce cas, les institutions représentatives du personnel présentes dans l'entreprise seront informées au minimum 15 jours avant l'application de cette période de chômage partiel.

4-3 - Modalités d'alimentation du compte épargne-temps par le salarié

Le salarié qui souhaite alimenter son compte épargne-temps en fait la demande, par écrit, à l'entreprise selon les modalités qu'elle a définies. Il lui fait connaître les éléments qu'il entend affecter à son compte épargne-temps dès que son droit est acquis.

Article 5 Utilisation du compte épargne-temps

5-1 - Délai d'utilisation des droits

Les droits acquis sur le compte épargne temps devront être utilisés au plus tard cinq ans après la date de première affectation d'éléments sur le compte.

Ce délai de 5 ans peut être prolongé en cas d'absences pour congés de maternité, pour arrêt maladie de plus de 3 mois, pour congé parental. Dans ce cas, la prolongation sera de la même durée que la période d'absence.

Pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans et plus, avant l'ouverture du plan ou en cours de plan, le délai d'utilisation peut se prolonger au-delà de 5 ans.

5-2 - Congés indemnisés

Les salariés peuvent utiliser, à leur seule initiative, leur compte épargne-temps pour indemniser tout ou partie des congés et aménagements suivants :

- congé sabbatique,
- congé pour création d'entreprise,
- congé parental d'éducation,
- congé de solidarité internationale,
- passage à temps partiel,
- cessation progressive ou totale d'activité
- tout congé sans solde notamment lié au mariage, divorce, invalidité, chômage du conjoint...

5-3 - Rémunération immédiate

Les droits affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à la demande écrite des salariés pour compléter leur rémunération, dans la limite des droits acquis dans l'année.

5-4 - Constitution d'une épargne

Les droits du compte épargne-temps peuvent être utilisés à la demande écrite des salariés pour alimenter, dans les limites définies par la loi :

- un plan d'épargne entreprise (PEE) défini par l'article L. 443-1 du code du Travail,
- un plan d'épargne interentreprises défini par l'article L. 443-1-1, du code du Travail,
- un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) défini par l'article L. 443-1-2 du code du Travail.

Ils peuvent être utilisés pour financer des prestations de retraite supplémentaires à caractère collectif et obligatoire dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise tel que visé à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Les droits du compte épargne-temps peuvent également permettre de racheter des annuités de cotisations au régime de base d'assurance vieillesse telles que définies à l'article L. 351-14-1 du code de la Sécurité Sociale. Sont visées ici notamment les années d'études supérieures ou années ayant donné lieu à un versement de cotisations insuffisant pour valider quatre trimestres d'assurance.

5-5 - Modalités d'utilisation

Le salarié qui souhaite utiliser les droits sur son compte épargne temps doit en faire la demande par écrit auprès de son employeur en respectant les délais de prévenance suivants :

- pour un congé indemnisé :

- 2 mois pour une durée de congé inférieure à 12 jours ouvrables,
- 3 mois pour une durée de congé comprise entre 12 et 30 jours ouvrables,
- 4 mois pour une durée de congé supérieure à 30 jours ouvrables,
- 6 mois pour une durée de congé supérieure à 160 jours ouvrables.

Les dates de prise de congés sont toutefois définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en dehors des périodes de pointe.

Toutefois, ce congé ne peut pas être accolé à d'autres congés ou jours de repos.

- pour une rémunération immédiate, en application de l'article 5-3, qui concerne, pour rappel, seulement les droits acquis dans l'année : 1 mois avant la date de versement demandée,

- pour une épargne libérée en application de l'article 5-4 : 2 mois.

Dans ce dernier cas, l'employeur peut demander un report au salarié si par sa demande, le volume de rémunération différée à verser dépasse 5 % de la masse salariale mensuelle.

Article 6

Gestion du compte épargne-temps

La gestion du compte épargne temps est assurée communément par l'employeur et le salarié.

L'entreprise pourra externaliser la gestion des comptes épargne temps après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, information de l'ensemble des salariés.

L'externalisation pourra concerner pour tout ou partie, la gestion administrative des comptes épargne temps des salariés, la gestion financière des provisions liées aux droits acquis sur les comptes et la gestion actuarielle des engagements de l'entreprise.

Les frais générés par la gestion externalisée du compte épargne temps sont supportés par l'entreprise.

Lors de la mise en application du présent accord, l'employeur assurera une information écrite jointe au bulletin de paye reprenant l'ensemble des modalités d'utilisation du compte épargne temps.

L'employeur réalisera, par la suite, chaque année un état des droits acquis pour chaque salarié exprimés en jours et/ou en

heures.

Article 7

Modalités de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps

Les jours de repos et les heures affectés au compte épargne-temps sont valorisés au salaire horaire de base ou journalier de base brut du salarié en vigueur au moment du versement effectif.

Article 8

Plafond du compte épargne-temps

Lorsque la conversion en unités monétaires des droits acquis sur le compte épargne-temps d'un salarié atteint le montant plafond défini par décret une indemnité équivalente lui est versée. Cette indemnité est calculée conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

Article 9

Rupture du contrat et transfert du compte épargne-temps

Lors de la rupture de son contrat le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire des droits acquis calculée conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

En cas de mutation dans une entreprise du même groupe, le salarié peut demander le transfert de ses droits à condition que l'entreprise d'accueil dispose d'un dispositif de compte d'épargne temps.

Article 10

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans, à compter de sa signature, pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou réglementaires.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration avec une date d'effet au 1^{er} juillet 2006.

Article 11

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

Travail de nuit

Avenant du 10 juillet 2002

(Étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003 modifié par avenant du 27 janvier 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004)

Préambule

Considérant la loi n°2001-397 du 9 mai 2001, et les articles L. 213-1 et suivants du Code du travail,

Considérant l'article 50 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes,

Les parties entendent préciser :

- que la nature de l'activité des entreprises de la branche telle que décrite dans le préambule de l'accord du 29 juillet 1998, qui suppose notamment :

- pour le négoce des pommes de terre au plan commercial (achat, vente), au plan de l'exécution (préparation, livraison),
- pour le négoce agricole au plan de l'exécution (réception de la collecte, approvisionnement, livraison, expédition, séchage...),
- et d'une manière générale l'optimisation des outils de production qui se doit d'être adaptée à la saisonnalité des activités,

conduit à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail indispensable pour assurer la continuité des services dans les entreprises de la branche,

- que le présent accord n'a pas pour objectif d'étendre une pratique qui existe déjà, mais vise à améliorer les conditions de travail des salariés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail,
- que le travail de nuit conserve un caractère exceptionnel, limité à certaines activités, ou certaines périodes, ou sur certains postes de travail : à titre d'exemple, et sans que cette liste soit considérée comme exhaustive : commerciaux-vendeurs, manutentionnaires, chauffeurs, magasiniers, conducteurs de silos et de séchoirs.

Les dispositions du présent accord bénéficient de la même façon aux salariés cadres et non cadres.

Et conviennent de substituer le présent avenant à l'article 50 de la Convention collective «travail de nuit».

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique, sous réserve de son extension, à toutes les entreprises de la branche. Les entreprises dans lesquelles un accord d'entreprise s'applique déjà devront se conformer au présent accord de branche. Les représentants du personnel seront informés, dans les conditions légales, du recours à des heures de travail de nuit.

Article 2

Définition de la période de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures, sauf accord d'entreprise conclu avec un Délégué syndical, ou à défaut avec l'autorisation de l'Inspection du travail après avis des délégués du personnel, prévoyant une période de neuf heures différente entre vingt et une heures et sept heures.

Article 3

Définition du travailleur de nuit habituel

Est considéré comme travailleur de nuit :

- en application de la définition légale tout salarié qui travaille au moins deux fois par semaine, et selon son horaire habituel de travail, trois heures de son temps de travail quotidien dans la période de nuit. On entend par horaire habituel de travail, l'horaire du salarié qui, au cours des périodes normales - au sens des accords de branche, notamment celui du 29 juillet 1998 modifié par avenant -, travaille selon un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine sur l'autre, au moins deux fois par semaine et trois heures de son temps de travail quotidien dans la période de nuit,

ou

- tout salarié qui effectue sur une période de 12 mois consécutifs définie dans l'entreprise un volume minimal de 300 heures dans la période de nuit.

Les articles 4 , 5 , 6 et 7 du présent accord sont applicables aux travailleurs de nuit tels que définis au présent article.

Article 4

Durée du travail de nuit

4.1 - S'agissant de la durée quotidienne du travail

- La durée quotidienne effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

- Elle peut toutefois être portée :

- à 10 heures de travail effectif pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :
- activités de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport,
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.
- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre

différents lieux de travail du salarié (notamment pour les chauffeurs), et en tout état de cause pour les dérogations prévues par décret.

- à 12 heures par jour, pour les activités mentionnées à l'alinéa précédent, et exclusivement dans les périodes hautes ou de pointes telles que mentionnées dans le préambule de l'accord du 29 juillet 1998 ou dans le cas spécifique des équipes de suppléances, après autorisation de la Direction Départementale du travail, faisant suite à une demande de dérogation, lorsqu'elle est nécessaire.

Les salariés pour lesquels il est fait application de ces dérogations, doivent bénéficier d'un repos au moins équivalent au nombre d'heures effectuées, en application de ces dérogations, et excédant la durée quotidienne légale maximale pour le travail de nuit.

Lorsque ces dérogations sont utilisées en périodes hautes, de pointes, ou pour terminer une commande en fin de matinée ou en fin de journée, ou encore lorsque pour un salarié il n'est pas possible de savoir à priori qu'il sera qualifié de travailleur de nuit, ce repos ne peut pas objectivement être pris à l'issue de la période travaillée.

Dans ce cas, soit une récupération de ces heures de dérogation est organisée par l'entreprise en dehors des périodes hautes et de pointes, soit des temps de pause réguliers sont aménagés au moment où ces dérogations sont utilisées.

4.2 - S'agissant de la durée hebdomadaire de travail

Compte tenu des caractéristiques énoncées précédemment, la durée hebdomadaire peut être portée à 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives.

4.3 - S'agissant des temps de pause

Le travailleur de nuit dont la durée quotidienne de travail est supérieure ou égale à 6 heures consécutives devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes, et de 30 minutes si la durée quotidienne de travail est supérieure à 8 heures. Eu égard au caractère exceptionnel du travail de nuit, les parties conviennent que ce temps de pause sera rémunéré sur le taux horaire du minimum conventionnel, sans toutefois être considéré comme du temps de travail effectif.

Article 5 Compensation du travail de nuit

Compte tenu des contraintes et de la pénibilité qu'il représente, le travail de nuit fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

Compensation en repos

Il est accordé aux travailleurs de nuit visés à l'article 3 du présent accord, un repos compensateur équivalent à 2% de chaque heure de nuit effectivement travaillée.

Majoration du salaire pour travail de nuit

Les heures accomplies pendant la période de nuit définie à l'article 2 ci-dessus ouvriront droit à une majoration du taux horaire de base conventionnel de 25%.

Article 6 Conditions de travail des travailleurs de nuit

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

6.2 - Pour le personnel travaillant de nuit, l'entreprise devra s'assurer, qu'il dispose, en cas de difficulté, d'un moyen de communication (biper, téléphone portable ou poste téléphonique accessible....)

6.3 - Les travailleurs de nuit bénéficient comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au congé individuel de formation, et à la validation des acquis professionnelles (VAE).

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 993-3 du Code du travail.

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

6.4 - Tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent s'il justifie d'obligations familiales impérieuses : garde d'un enfant ou prise en charge d'une personne dépendante. Les délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel seront tenus informés des emplois disponibles.

En ce qui concerne les femmes en état de grossesse ou ayant accouché, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L. 122-25-11 du Code du Travail.

Le passage au statut de travailleur de nuit, au sens de l'article 3 du présent accord, d'un salarié travaillant uniquement de jour, est soumis à son accord express, sauf si le travail de nuit est prévu dans son contrat de travail. Le refus de ce dernier de la modification de son statut ne peut constituer un motif de licenciement.

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

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

6.6 - Pour les salariés ayant des mandats syndicaux ou de représentation du personnel, et travaillant de nuit, des dispositions particulières leur seront proposées, afin qu'ils puissent accomplir leurs mandats sans entraves ni contraintes.

Article 7

Protection de la santé des travailleurs de nuit

7.1 - Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une surveillance médicale particulière, avant leur affectation au poste et au moins une fois tous les 6 mois par la suite. Pour les travailleurs de nuit déjà en place, cette surveillance interviendra dans les 6 mois de la mise en application du présent accord.

Une attention particulière sera portée sur les postes présentant un risque pour la sécurité et/ou la santé des salariés.

7.2 - Tout travailleur de nuit déclaré inapte au travail de nuit, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit temporairement ou définitivement, bénéficie prioritairement du droit d'être transféré, à titre temporaire ou définitif, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Sous réserve des dispositions légales, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié déclaré inapte définitivement :

- s'il justifie par écrit l'impossibilité de lui proposer un poste de reclassement,
- ou si le salarié refuse par écrit le poste proposé.

Dans ce cas, et uniquement dans ce cas d'inaptitude du travailleur de nuit au travail de nuit, il est convenu que le salarié licencié bénéficiera des mêmes conditions financières que celles prévues dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le CHSCT, le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel seront consultés et associés à la recherche de solutions de reclassement et au suivi de la démarche de reclassement. L'ANPE ou tout organismes compétent susceptible d'apporter des solutions de reclassement interne ou externe peut être associé à la démarche.

7.3 - Le rapport annuel remis au CHSCT devra traiter du travail de nuit. Il présentera les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection des travailleurs de nuit.

Article 8

Définition des autres salariés travaillant de nuit sans être travailleur de nuit (Modifié par avenant du 27 janvier 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004)

8.1 - Bien que n'étant pas considérés comme travailleurs de nuit, tels que visés à l'article 3 du présent accord, les parties s'entendent pour prendre en compte la situation des salariés :

- dont l'horaire habituel quotidien comporte des heures de nuit mais qui ne répondent pas à l'une des deux conditions résultant de la définition du travail de nuit visée à l'article 3 du présent accord,
- et/ou qui, au cours des périodes de pointes telles que prévues dans la branche, sont amenés à effectuer des heures de nuit, dans le cadre de l'horaire collectif prévu pour la période considérée, pour le service et/ou le site concerné(s).

Ces salariés bénéficient d'une majoration de 25%.

8.2 - Les salariés travaillant exclusivement de jour qui ne répondent pas aux définitions des articles 3 et 8.1 et qui, à titre extraordinaire, pourraient être appelés à accomplir des heures de nuit, bénéficient d'une majoration de 50%.

Article 9

Date d'entrée en vigueur et extension

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2002 sous réserve de son extension.

Le parties s'engagent ainsi à demander cette extension dans les meilleurs délais.

Développement de la négociation collective

Accord du 4 mars 2005

(Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc. applicable à compter du 1^{er} juillet 2004, sous réserve de son extension)

Préambule

Considérant la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social,

Considérant l'accord de branche du 29 juin 1998 relatif au développement de la négociation collective signé en application de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 sur le développement de la négociation collective, son avenant du 21 mai 1999 et l'accord du 4 avril 2002 reconduisant le dispositif,

Les parties constatent :

- que leur volonté de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises adhérentes à la branche s'est traduite par 217 accords d'entreprise signés sur l'aménagement du temps de travail, et ayant reçu la validation de la Commission Nationale de Validation créée à cet effet,

- que ces accords d'entreprise ont permis à plus de la moitié des salariés de la branche de bénéficier d'un aménagement du temps de travail,
- que les conditions de négociation définies ont permis de développer le rôle des représentants du personnel ou des salariés mandatés dans les entreprises.

Les parties mettent ainsi en exergue le bilan positif des dispositifs de négociation mis en place dans la branche et reconnaissent la qualité d'accords collectifs à tous les accords d'entreprise signés en application de cet accord de branche.

Les parties expriment leur reconnaissance du rôle primordial des syndicats signataires de la négociation collective et des accords qui y sont rattachés, et leur attribuent un rôle prééminent, non seulement dans la négociation du présent accord mais également dans sa gestion.

Prenant en compte les évolutions législatives et le bilan positif du précédent dispositif, les parties s'accordent pour consolider et développer la lettre et l'esprit de l'accord du 29 juin 1998 et de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises adhérentes à la branche professionnelle signataire et de façon générale de renforcer le dialogue social permanent aux différents niveaux où il peut exister.

CHAPITRE I

Articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprises

Article 1

Les parties conviennent que le présent accord se substitue à l'accord du 29 juin 1998. Il prévoit :

- la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, avec des représentants élus du personnel,
- la négociation avec un salarié mandaté par un syndicat.

Les accords conclus en application de présent accord de branche auront valeur juridique d'accords collectifs et sont régis par l'article L. 132-23 du code du travail.

Article 2

Les parties décident ainsi que la branche est le lieu privilégié de la négociation collective au sens de la régulation des relations contractuelles et de l'élaboration des garanties collectives minimales pour l'ensemble des salariés.

En conséquence les accords d'entreprise et d'établissement ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes, aux accords de branche, ou aux dispositions du Code du travail visées par l'article 43 de la loi n^o 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social ; le caractère plus ou moins favorable étant apprécié par les salariés et leurs représentants.

CHAPITRE II

Négociation collective dans les entreprises avec les représentants élus du personnel

Article 3

Conditions de la négociation

Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, notamment eu égard au nombre de petites entreprises présentes dans le secteur, des accords collectifs peuvent être négociés avec les délégués du personnel, le comité d'entreprise et ou la délégation salariale unique.

Les thèmes ouverts à cette négociation dans les entreprises sont : l'organisation, l'aménagement du temps de travail, la durée du temps de travail, les relations contractuelles, la santé et la sécurité au travail, et d'une manière générale tous les thèmes sauf ceux relevant exclusivement, de par la loi, d'un accord de branche.

Ces accords devront être signés dans les conditions de majorité suivantes :

- signature de la majorité en nombre des représentants élus ayant voix délibérative ; en cas de partage des voix, celle du mieux élu l'emporte.

Le procès verbal du vote sera annexé à l'accord.

Ces accords n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens de l'article L. 132-2 du Code du Travail, qu'après leur validation par la Commission Nationale de Validation (CNV) créée à cet effet.

Les accords non approuvés par la CNV sont réputés non écrits et n'auront en aucun cas la valeur d'un engagement unilatéral.

Article 4

Commission Nationale de Validation

La Commission Nationale de Validation (CNV) telle que prévue dans les accords de branche sus nommés est maintenue au sein de la branche, en tant que commission nationale paritaire de branche.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale de 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 conditions prévues au présent chapitre. Par validation on entend le contrôle de conformité des dits accords par rapport aux textes de la convention collective.

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

Le règlement intérieur de la CNV est précisé comme suit :

La commission nationale de validation (CNV) est chargée de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises.

Procédure de fonctionnement

La CNV est convoquée chaque fois que nécessaire.

Elle est composée des membres prévus au présent article.

Huit jours avant la date de la réunion, un exemplaire des accords à valider est adressé aux membres de la commission, par tout moyen. Cet exemplaire est accompagné du procès verbal des élections des représentants du personnel pour chaque entreprise concernée.

Si un membre de la CNV est absent, il fera parvenir ses observations au secrétariat de la CNV au plus tard la veille de la réunion.

Il sera établi un procès verbal de délibération pour chaque accord, signé par les membres présents. S'il y a lieu, le procès verbal comportera des observations ou des réserves.

Il sera adressé à l'entreprise dans les 5 jours suivant la réunion.

Règles de validation des accords

Les accords soumis à la CNV seront validés dans les conditions de majorité suivantes :

- l'accord doit être approuvé à la majorité des membres présents.

CHAPITRE III

Négociation collective dans les entreprises avec un salarié mandaté par un syndicat

Article 5

Conditions de la négociation

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux - quel que soit leur effectif, notamment eu égard au nombre de petites entreprises présentes dans le secteur - ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés et en absence de représentant élu du personnel ayant donné lieu à constat de carence, où

l'une ou l'autre des parties en présence a manifesté la volonté d'entamer une négociation, la conclusion d'accords collectifs d'entreprises pourra être réalisée par un ou plusieurs salariés de l'entreprise expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Les thèmes ouverts à cette négociation dans les entreprises sont : l'organisation, l'aménagement du temps de travail, la durée du temps de travail, les relations contractuelles, la santé et la sécurité au travail, et d'une manière générale tous les thèmes sauf ceux relevant exclusivement, de par la loi, d'un accord de branche.

Ces accords devront être approuvés par consultation du personnel et à la majorité des suffrages valablement exprimés par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Un exemplaire de l'accord sera adressé pour information à la Commission Nationale de Validation.

Article 6

Dispositions relatives aux négociateurs

6.1 - Modalité d'exercice du mandat

Le mandat donné au salarié de l'entreprise, désigné par un syndicat représentatif, sera délivré préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il ne peut y avoir qu'un seul mandat par syndicat.

Il sera écrit et il sera limité à la négociation pour laquelle il a été délivré. Le mandataire sera tenu d'une obligation d'information aux salariés, au syndicat mandant, et de consulter celui-ci au terme de la négociation.

Le mandat, communiqué à l'employeur par le syndicat mandant par lettre recommandée avec accusé de réception, précisera l'objet de la négociation.

Le mandat prendra automatiquement fin :

- soit à la date de la signature de l'accord,
- soit à la date d'un retrait du mandat par le syndicat mandataire signifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception,
- soit à la date de rupture des négociations, un procès verbal de désaccord étant rédigé, signé et signifié par lettre recommandée avec accusé de réception au syndicat mandataire et au salarié mandaté.
- en toute hypothèse, 15 jours après que l'une ou l'autre des parties ait notifié, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'autre partie son refus de poursuivre les négociations.

Le renouvellement éventuel du mandat devra être écrit.

6.2 - Garanties

Les salariés participant à la négociation des accords visés par le présent texte, au titre du mandat qui leur est confié par un syndicat représentatif, bénéficieront de la protection accordée par l'article L. 412-18 du Code du Travail.

Ils bénéficieront pendant la durée du mandat, à leur demande et en dehors du temps passé en réunion avec l'employeur, d'un crédit limité à 10 heures par mois rémunéré comme temps de travail effectif.

À l'occasion des réunions de négociation avec l'employeur, ils pourront se faire assister par un salarié de l'entreprise.

6.3 - Formation

Les salariés participant à une négociation visée par le présent accord pourront bénéficier à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique relative à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra pas excéder 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

6.4 - Déroulement de carrière

La participation à des négociations visées par le présent accord ne saurait constituer pour les salariés concernés un frein aux promotions ni au développement de carrière auxquels ils pourraient prétendre par ailleurs.

6.5 - Régime des heures de négociation

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Article 7

Rôle de la Commission Nationale de validation et suivi des accords d'entreprise

La Commission Nationale de Validation (CNV) telle que définie à l'article 2 du présent accord, fera office d'Observatoire Paritaire de branche pour la négociation collective.

Elle est compétente pour assurer le suivi des accords collectifs conclus et établira un bilan annuel de la négociation collective dans la branche.

À cet effet, elle sera destinataire des accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus par les entreprises avec des délégués syndicaux, les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés.

Les parties signataires s'engagent, chacune pour ce qui la concerne, à agir auprès de ses adhérents respectifs afin que ces accords soient transmis à la CNV.

CHAPITRE IV Dispositions générales

Article 8

Dépôt des accords d'entreprise

Les accords collectifs conclus en application du présent accord font l'objet de mesures de dépôt et de publicité prévues pour les accords collectifs (article L. 132-10 du code du travail), accompagnés de l'extrait du procès verbal de délibération de la CNV pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

Article 9

Révision, renouvellement et dénonciation des accords d'entreprise

Les accords d'entreprises ou d'établissements conclus avec des représentants élus du personnel ou par des salariés mandatés peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités de leur conclusion, ou tout autre mode de conclusion prévu par le présent accord en cas de modification du contexte de l'entreprise rendant impossible les modalités de conclusion d'origine.

Article 10

Extension

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2004, sous réserve de son extension.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Formation professionnelle Professionnalisation

Accord du 11 octobre 2005 (Étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin)

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et les textes et ordonnances subséquents.

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, notamment l'accord du 22 novembre 1995 et l'accord du 5 décembre 1996 sur la formation professionnelle et l'accord cadre du 26 avril 2005 .

CHAPITRE I

Le contrat de professionnalisation

Depuis le 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

Les parties signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion ou de réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation.

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

Article 1

Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser, lors de l'embauche, l'insertion ou la réinsertion des jeunes de 15 à 25 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle établie par la CPNE de branche ou une qualification professionnelle reconnue par une convention collective de branche.

L'employeur s'engage pendant la durée du contrat, s'agissant d'un contrat à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation d'un salarié en contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification individuelle professionnelle.

Article 2

Durée et Nature des contrats

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum à 12 mois, ou d'une action de professionnalisation durant les 6 à 12 premiers mois d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

La durée peut être étendue à 24 mois notamment si la qualification visée le nécessite, ou pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Article 3

Durée des formations

Les formations prévues au contrat sont d'une durée fixée entre 15 % et 25 % de la durée des CDD ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI. Elle ne peut être inférieure au nombre d'heures minimal légal.

Cette formation peut aller jusqu'à 50 % du temps selon les besoins de l'entreprise et l'action de formation envisagée, notamment si elle s'inscrit dans les actions prioritaires. Sont visés notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, et ceux qui visent des formations diplômantes.

Article 4

Nature des formations

La formation suivie vise à acquérir une qualification recherchée par l'entreprise dans les classifications de la branche ou répertoire par la CPNE ou une certification figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Par souci de cohérence d'une part, avec l'évolution envisageable des personnes formées dans l'entreprise et, d'autre part, avec la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, ces formations s'articuleront dans le cadre des actions prioritaires définies pour la branche dans l'accord cadre sur la formation professionnelle de la branche du 26 avril 2005

Article 5

Renouvellement du contrat

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pas pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons prévues à l'article L 981-7 du code du travail.

Article 6

Rémunération

La rémunération du salarié pendant le contrat de professionnalisation doit correspondre à l'emploi et le poste occupé dans l'entreprise pendant sa formation soit :

- 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 15 à 26 ans
- 85 % du salaire minimum conventionnel pour les salariés âgés de plus de 26 ans, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC
- le salaire minimum conventionnel du poste occupé pour les personnes de 45 ans et plus.

CHAPITRE II

Les périodes de professionnalisation

Les parties signataires souhaitent que les périodes de professionnalisation permettent de favoriser l'employabilité, la polyvalence, le développement des compétences des salariés et la mise en place d'un parcours professionnel individualisé.

Article 7

Objectifs

L'objectif de ce dispositif est de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 8

Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par l'accord de branche sur la formation.
- Sont visés les salariés relevant des qualifications ouvrières, employés et techniciens à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle.
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie,
 - envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
 - reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
 - bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 323-3 du code du travail.

Article 9

Objet des périodes de professionnalisation

La formation doit permettre d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise prévue :

- soit dans la classification de la convention collective
- soit dans une liste d'actions prioritaires établie par la CPNE et figurant dans l'accord de branche sur la formation.
- soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP - un titre ou un diplôme)

Article 10

Processus de mise en œuvre

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation recherché.

Toute période de professionnalisation sera définie après une évaluation préalable des connaissances et des savoir faire des salariés, une prise en compte de l'expérience des bénéficiaires et une étude personnalisée des parcours de formation possibles, dans le cadre de l'entretien professionnel, de parcours de formation devra être agréé par l'employeur.

Article 11

Simultanéité des absences

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation est limité par la loi, sauf accord du chef d'entreprise ou d'établissement. L'employeur peut différer la demande si les limites d'absences simultanées sont dépassées.

Article 12

Réalisation de la formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent durant le temps de travail.

Les actions peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre de l'article L. 932-1 .

Dans les deux 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 (cf. article L. 932-1).

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation, sous réserve des justificatifs nécessaires. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

En cas d'utilisation du compte épargne temps, il sera fait application des dispositions prévues à l'accord de branche ou l'accord d'entreprise sur «le compte épargne temps».

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation ne peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF que dans la limite de 80 heures sur l'année civile. Cette limite vaut également pour les salariés qui n'ont pas de DIF.

Dans ce cas, si les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, l'accord entre les parties comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 13

Procédure

Si le salarié souhaite bénéficier d'une action de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles telles que prévues à la rubrique «objet des périodes de professionnalisation» la durée, dates et heures, au moins 3 mois avant la fin de l'année civile, pour une formation devant se dérouler l'année suivante, pour permettre à l'employeur de procéder à l'évaluation prévue à l'article «processus de mise en œuvre» et, en cas d'avis favorable, d'en tenir compte dans le plan de formation.

Dans un délai de 1 mois maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail,
- soit de sa demande pour que l'action de formation intervienne en tout ou partie hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation,
- soit que la demande est différée conformément aux dispositions légales,
- soit de son refus motivé.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

Dans tous les cas la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge par l'organisme chargé d'assurer son financement. De même pour le financement des heures excédant les droits acquis au titre du DIF.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur au plus tard dans le mois qui suit la transmission de l'ensemble des éléments requis.

La mise en œuvre de la formation est soumise à un accord préalable de l'organisme de gestion des fonds pour sa prise en charge.

CHAPITRE III

Le tutorat

Article 14

Dispositions relatives aux tuteurs

Les dispositions de cet article s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et période de professionnalisation.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise. Il est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. L'employeur peut être tuteur.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié,
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif,
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

L'employeur veille à laisser le temps nécessaire au tuteur pour lui permettre d'assurer sa mission tout en continuant à assurer son emploi.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une information et d'une formation spécifique, le cas échéant. Cette formation est prise en charge par l'organisme collecteur agréé dans la limite des fonds disponibles.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de salariés devra entrer dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les noms des tuteurs chargés d'assurer le suivi des jeunes en formation sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de la professionnalisation et des missions confiées aux tuteurs.

CHAPITRE IV

Dispositions générales

Article 15

Dispositions financières

La prise en charge des dépenses exposées au titre des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est faite par l'OPCA sur la base des montants définis en annexe.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants fixés en annexe sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Article 16

Consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel seront consultés sur les modalités de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, notamment sur les choix et les objectifs et la définition du déroulement de la formation, selon la nature de la formation, hors ou pendant le temps de travail.

Article 17

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou réglementaires.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et patronales, avec effet au 1^{er} octobre 2004.

Article 18

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Annexe 1 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la professionnalisation

Dispositions financières spécifiques pour la FNA

1 - Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Pour les actions de formation suivies dans le cadre d'un CQP, ce forfait horaire est porté à 20 €.

2 - Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 20 €

3 - Révision des forfaits

La CPNE de la branche proposera la révision périodique des forfaits à la Section Paritaire Professionnelle (SPP).

4 - Gestion des fonds dédiés à la professionnalisation, au DIF prioritaire, au tutorat et à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2 % de ces fonds sont affectés aux dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif, comme fixé par le décret. Ce taux pourra être ajusté en fonction de l'évolution de la réglementation.

Le solde de ces fonds sera affecté annuellement, en cours d'année, entre les autres postes : contrats et périodes de professionnalisation, DIF prioritaire, tutorat, et autres dépenses imputables, par la CPNE de la branche en liaison avec l'OPCA et la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche, afin de répondre au mieux aux besoins de financement des actions engagées par les entreprises.

Annexe 2 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la professionnalisation

Dispositions financières spécifiques pour la FEDEPOM

1 - Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA dont dépend l'entreprise prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Pour les actions de formation suivies dans le cadre d'un CQP, ce forfait horaire est porté à 15 €.

2 - Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA dont dépend l'entreprise prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 15 €.

3 - Révision des forfaits

La CPNE de la branche proposera la révision périodique des forfaits à la SPP dont relève FEDEPOM.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 26 avril 2005

(Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc. applicable à compter du lendemain de sa signature)

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, notamment l'accord du 22 novembre 1995, l'accord du 5 décembre 1996 sur la formation professionnelle et les articles 62 et 64 de la convention collective.

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises couvertes par la présente convention collective doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des clients et des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits agricoles, des évolutions des techniques de production, d'approvisionnement et de stockage, aux exigences de sécurité sanitaire, d'assurance qualité et environnementales.

Les partenaires sociaux ont décidé de définir les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle qui permette aux entreprises et aux salariés de faire face à ces défis.

Les parties conviennent que le présent accord sera l'accord cadre pour la formation professionnelle de la branche.

Il sera complété par des avenants ou accords techniques relatifs aux autres dispositifs visés par la loi du 4 Mai 2004 et notamment le droit individuel à la formation, les contrats et périodes de professionnalisation, le tutorat, le Compte Épargne Temps, le congé individuel de formation (CIF), le financement...

Les organisations signataires rappellent que les entreprises doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

CHAPITRE I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Article 2

Suivi

Il est confié à la CPNE telle que définie à l'article 64 de la convention collective d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire de problèmes éventuels rencontrés lors de la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord rentrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et patronales.

Article 4

Durée et conditions d'application

Le présent accord est à durée indéterminée. Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L 132-8 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle,
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

CHAPITRE II

Rôles et missions des instances paritaires

Article 6

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi

La composition, l'objet et le fonctionnement de la commission nationale pour l'emploi sont définis à l'article 64 de la convention collective.

Les parties conviennent que pour des raisons d'efficacité et de pragmatisme, la CPNE fonctionne comme partie intégrante de la Commission Paritaire.

Il est créé un groupe technique paritaire «section 513A» qui étudiera les problèmes de formation et d'emploi spécifiques aux entreprises de négoce de la pomme de terre et relevant du code 513A.

Ce groupe technique rendra compte de ses travaux et de ses conclusions à la CPNE qui les reprendra dans ses délibérations.

Par ailleurs, la CPNE définit pour les entreprises de la branche :

- les actions de formation prioritaires,
- les qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation,
- les objectifs des périodes de professionnalisation,
- les règles d'acceptation des demandes exceptionnelles de prise en charge des actions de formation faites auprès du conseil paritaire de la section professionnelle de la branche,

La CPNE fixe aussi les forfaits horaires en application desquels les actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation seront prises en charge. À défaut, ce sont les forfaits légaux qui s'appliquent.

Article 7

Observatoire des Métiers et des qualifications

Créé lors de la commission paritaire du 27 janvier 2004, il a pour rôle d'éclairer les réflexions de la CPNE dans la détermination de la politique de formation de la branche. Il a pour fonction d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études permettant d'analyser les évolutions en cours ou à atteindre pour les métiers de la branche.

Le financement du fonctionnement de l'Observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'organisme collecteur agréé par la branche, sur le 0,50 %, dans la limite fixée par décret.

La CPNE assurera le rôle de comité de pilotage de l'Observatoire.

Article 8

Conseil paritaire de la section professionnelle de la branche (SPP)

La SPP siège au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé. Un protocole d'accord entre les représentants de la branche et ceux de l'OPCA en précise la constitution et les règles de fonctionnement.

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi telle que définie à l'article 6 du présent accord ou par les dispositions conventionnelles de branche en la matière.

Article 9

Rôle des représentants du personnel et du CE

Il est rappelé que les représentants du personnel doivent être consultés sur :

- l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le plan de formation pour l'année à venir,
- les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation,
- la mise en œuvre du DIF.

CHAPITRE III

Dispositions relatives à la formation

La formation professionnelle concourt à la formation tout au long de la vie. Elle est de l'intérêt de l'entreprise et du salarié et différents moyens y concourent : le plan de formation, le droit individuel à la formation (DIF), le congé individuel de formation (CIF), les contrats et périodes de professionnalisation.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend donc :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte dans ces formations les demandes individuelles des salariés - notamment les demandes faites dans le cadre du DIF ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation (CIF) ;
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF, les contrats et périodes de professionnalisation seront traités dans des avenants complémentaires.

Article 10

Les actions prioritaires de la branche

Afin de tenir compte de la nature et des évolutions des emplois telles qu'elles résultent de l'Observatoire des métiers et des qualifications mis en place dans la profession, de la nécessité de favoriser l'évolution professionnelle, la polyvalence, l'employabilité et la mobilité interne, le développement des compétences, il est convenu que les actions de formation prioritaires pour les plans de formation, le DIF et les contrats de professionnalisation s'articuleront autour des 4 grandes fonctions des entreprises :

1 - Pour les métiers de l'agrofourniture, de l'aval et de la qualité filières

- Acquisition et perfectionnement des connaissances et de la maîtrise des techniques liées aux bonnes pratiques agricoles, à l'agriculture raisonnée, à l'agrément des distributeurs, au conseil et à la préconisation des intrants.
- Gestion des marchés et des risques/techniques commerciales/formation à l'utilisation des guides de bonnes pratiques.
- Contrôle et amélioration de la qualité des produits
- Hygiène et sécurité des aliments/démarche qualité.

2 - Métiers de la logistique et de l'exécution

- Acquisition et perfectionnement des connaissances pour les opérateurs
- Techniques de stockage et de transformation des grains ; techniques de stockage de l'agrofourniture
- Sécurité des installations et du personnel
- Renforcement des savoirs de base

3 - Pour les métiers de la gestion

- Connaissance des principes réglementaires régissant l'activité de l'entreprise

- b) Gestion et management du personnel
- c) Gestion des contrats clients/fournisseurs
- d) Formation informatique liée à l'activité

Ces priorités en matière de formation feront l'objet d'une révision annuelle par la CPNE de la branche qui pourra formuler toute proposition pour les actualiser ou les modifier.

Une information sera donnée à la section paritaire professionnelle de la branche au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Article 11 **Évaluation des formations**

Afin que les partenaires sociaux puissent assurer dans les meilleures conditions possibles le suivi du présent accord sur la formation, une analyse qualitative des formations sera exercée notamment par l'obligation pour les organismes de formation ou les prestataires de prévoir :

- un questionnaire d'évaluation des formateurs, rempli par les salariés à la fin des actions et remis à l'organisme payeur ; un exemplaire de ces questionnaires pourra être transmis, sur demande, à l'employeur ;
- un questionnaire de contrôle des connaissances acquises par le salarié en fin de formation dont un exemplaire sera remis à l'employeur.

Le respect de cette obligation fera partie du cahier des charges à respecter dans le choix des prestataires

Droit individuel à la formation

Accord du 7 juillet 2005

(Étendu par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr., applicable à compter du lendemain de sa signature)

(mod. par ✨)

Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.


Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, notamment l'accord du 22 novembre 1995 et l'accord du 5 décembre 1996 sur la formation professionnelle et l'accord cadre du 26 avril 2005.

La formation professionnelle concourt à la formation tout au long de la vie. Elle est de l'intérêt de l'entreprise et du salarié et différents moyens y concourent : le plan de formation, le droit individuel à la formation (DIF), le congé individuel de formation (CIF), les contrats et périodes de professionnalisation.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend donc :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte dans ces formations les demandes individuelles des salariés - notamment les demandes faites dans le cadre du DIF,
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation (CIF),
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)

Article 1 **Acquisition du droit au DIF**

(mod. par )

Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

(Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu) Tout salarié employé à temps plein, ou dont le temps partiel représente 80 % du temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, (CDI) disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie pour chaque année échue d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les autres salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein ou à temps partiel représentant 80 % du temps plein. Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120h.

Pour les autres salariés à temps partiel, ce plafond s'applique également, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Le salarié en contrat intermittent bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1607 heures. Le plafond de 120 heures s'applique également, quel que soit le nombre d'années cumulées.

(Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu) Sont prises en compte pour le calcul du DIF :

- les périodes de suspension du contrat de travail visées aux termes de l'article L. 933-1 du Code du travail,
- le congé de paternité,
- les périodes de suspension pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle retenues pour l'acquisition des congés payés.

Seront notamment prises en compte pour le calcul du droit au DIF :

- les périodes de maladie professionnelle ou d'accident du travail, dans la limite d'une durée d'absence ininterrompue d'un an,
- les périodes de congés de maternité telles que prévues par la réglementation,
- les périodes de suspension de contrat pour congés d'adoption,
- et, bien qu'elles ne soient pas considérées comme du temps de travail effectif, les périodes de congé de paternité, dans la limite d'une absence de 11 jours ou 18 jours consécutifs, selon les cas prévus par la réglementation

Le droit au DIF est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2005.

L'appréciation de l'ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise à compter du 1^{er} janvier de chaque année selon la règle suivante :

- tout salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année précédente le 1^{er} janvier de l'année considérée est réputé avoir une ancienneté au prorata de sa date d'entrée.
- *(Avenant n° 1, 25 avr. 2006, étendu)* le salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année. Il pourra prétendre bénéficier de ce droit au terme de l'année civile entière suivant celle de sa date d'entrée.

Disposition pour l'entrée en vigueur de la loi : les salariés présents dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2004 ou embauchés au cours du 1^{er} semestre 2004, à temps plein et en contrat à durée indéterminée auront acquis 20h de DIF au 1^{er} janvier 2005.

Article 2

Exercice du droit au DIF

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il peut exercer ce droit dans le cadre de l'entretien professionnel individuel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le salarié devra faire sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance pour les formations supérieures à 35 heures et 2 mois à l'avance pour les formations inférieures à 35 heures.

La demande faite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, durée de l'action, date de début et de fin, dénomination du prestataire et coût.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Des modalités différentes d'exercice du droit peuvent être retenues dans les entreprises en accord avec le comité d'entreprise.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- l'objet, le coût, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail)...

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation

En cas de refus de l'employeur sur deux exercices civils consécutifs, il serait fait application de l'article L. 933-5 .

Le non respect des règles d'exercice du droit rend la demande nulle. De ce fait, elle n'entraîne pas la comptabilisation de l'un des deux refus prévus à l'article L. 933-5 du code du travail, et ne fait pas courir le délai de réponse d'un mois de l'employeur.

L'anticipation sur des droit futurs, et par conséquent non encore acquis, est soumis à une acceptation préalable de l'employeur et du salarié.

Article 3

Nature des actions de formation éligibles au DIF

Le choix de la formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétence.

Les formations éligibles au DIF sont celles définies dans les actions prioritaires de la CPNE et mentionnées à l'article 10 de l'accord cadre du 26 avril 2005.

Elles s'entendent comme les formations

- a) liées aux activités dont l'évolution nécessite une actualisation des connaissances ou une formation spécifique complémentaire,
- b) de prévention et de conversion dans le but de préparer les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre de l'entreprise, soit en dehors de celle-ci,
- c) ayant pour objet de favoriser l'insertion de jeunes dans les entreprises de la profession,
- d) de promotion permettant aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée telle que définie dans la grille de classification de la Convention Collective.

Ces actions pourront être actualisées par la CPNE.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge sur les fonds mutualisés au titre du DIF.

Les formations au titre du DIF peuvent s'inscrire dans le plan de formation de l'entreprise. Le salarié pourra également utiliser son droit à DIF dans le cadre des périodes de professionnalisation qu'il solliciterait et qui seraient acceptées.

Article 4

Réalisation de la formation et financement du DIF

Le droit individuel à la formation peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'entreprise pourra décider, après consultation des représentants du personnel ou à défaut les salariés concernés, de la répartition des actions de formation hors ou dans le temps de travail.

Les actions de formation ne pourront se dérouler pendant les périodes de pointe telles que définies dans les accords de branche et d'entreprises relatifs à l'organisation du temps de travail.

Les organisations signataires conviennent que les montants consacrés au financement des formations au titre des DIF prioritaires sur les fonds du 0,50 % seront définies annuellement par la Commission Paritaire.

Article 5

Rémunération des heures de formation réalisées au titre du DIF

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Pour les heures de formation effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le montant de l'allocation formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 6 **Information annuelle des salariés**

Chaque salarié est informé par écrit, annuellement, du total des droits acquis au titre du DIF.

Article 7 **Sort du DIF lors de la rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, il sera fait application de l'article L. 933-6 qui prévoit que :

- en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour financer en tout ou partie un bilan de compétence, une validation des acquis de l'expérience ou une formation. La demande doit être faite avant la fin du préavis. Dans ce cas, un accord formalisé entre l'employeur et le salarié sur l'action envisagée n'est pas nécessaire.
- en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. L'action envisagée ne peut avoir lieu que si un accord intervient, pendant le préavis, entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action. À défaut de cet accord, le DIF n'est pas mis en œuvre.

En cas de départ à la retraite les droits acquis au titre du DIF et non utilisés sont perdus.

Les droits au DIF sont transférables au sein d'un même groupe relevant d'une même convention collective.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF et la possibilité offerte au salarié de demander, avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Article 8 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie tous les trois ans ou conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Il est de caractère impératif

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou réglementaires. Ce premier bilan sera suivi de bilans tous les 2 ans permettant de mesurer les effets du DIF et de l'adapter le cas échéant.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et nationales.

Article 9 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Secteur du commerce de gros d'expédition, exportation et importation de pommes de terre

Accord du 5 décembre 1996

(Modifié par avenant n° 1 du 20 décembre 1996 étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997)

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au

perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992, considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle, considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, considérant le décret n° 94.936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS, Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 **Adhésion à INTERGROS**

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du Commerce de Gros et du Commerce International dénommé "INTERGROS".

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord concerne le territoire national.

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application des conventions collectives des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, et référencées sous les codes NAF 513 A entreprises de commerce de gros expédition, exportation, importation de pommes de terre sont visées par le présent accord et ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Article 3 **Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance soit :

0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;
0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Article 4 **Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés**

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17 % des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 francs par entreprise.

Article 5 **Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés**

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

2 - Les groupes ou les entreprises de 50 salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à INTERGROS les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail, qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes.

3 - Au cas où déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS (selon le point 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise ne serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement supplémentaire égal à 50 % du reliquat constaté serait à faire, outre le versement initial prévu au 1^{er} alinéa ci-dessus, à INTERGROS le 28 février suivant. Cette disposition

relative au reliquat s'applique à toutes les entreprises employant au minimum dix salariés.

Article 5 bis

De la fongibilité des contributions des entreprises

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de dix salariés.

Article 6

Du capital de temps de formation par avenant n° 1 du 20 décembre 1996

6.1 - Objet

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Le présent avenant précise, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation.

6.2 - Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation, les publics suivants :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un certificat professionnel,
- les salariés relevant des niveaux I à IV de la grille de classification de la convention collective,
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale,
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des quatre dernières années,
- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

6.3 - Ancienneté

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de dix-huit mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

6.4 - Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 120 heures, consécutives ou non sur les douze mois suivant le démarrage de l'action de formation.

6.5 - Délai de franchise

Un délai minimal de deux ans est requis entre deux actions suivies par un même salarié au titre du capital de temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

6.6 - Procédure

Tout salarié et particulièrement ceux relevant d'une catégorie ciblée comme public prioritaire, remplissant les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par INTERGROS au regard, notamment des dispositions du présent avenant ainsi que de ses capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle ou de refus est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

6.7 - Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

6.8 - Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant des formations diplômantes ou qualifiantes, reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail. Cette partie correspond à 25 % de la durée de la formation.

6.9 - Financement

1 - Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, ainsi que les salaires et cotisations sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivante.

2 - Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

3 - La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'INTERGROS ouverte à ce titre, ne peut excéder 50 %. La part complémentaire est financée sur le budget formation des entreprises.

6.10 - Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord, soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 6 bis **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)**

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers dans le commerce de gros, elles peuvent faire l'objet de validations par INTERGROS sur proposition de la section professionnelle paritaire concernée, en liaison avec les instances paritaires compétentes de la profession.

Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est alors délivré par la section paritaire concernée et est entériné par le conseil d'administration d'INTERGROS.

Les instances paritaires de la branche seront informées régulièrement par INTERGROS des certificats de qualification professionnelle ainsi validés.

Article 7 **Du développement de l'apprentissage**

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

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

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Autres secteurs

Accord du 22 novembre 1995

(Étendu par arrêté du 18 octobre 1996, JO 29 octobre 1996 [(note 6) :

(6) à l'exception du secteur du commerce de gros d'expédition, exportation, importation de pommes de terre exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, JO 17 mai 1997 modifiant l'arrêté du 18 octobre 1996, JO 29 octobre 1996)

])

Préambule

Le présent accord conclu dans le cadre de la convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes a pour objet la prise en compte des orientations et obligations résultant notamment de la loi du 24 février 1984.

Les parties signataires soulignent leur souci de mettre en oeuvre les nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue et à l'insertion professionnelle des jeunes, dans le respect de la liberté de chaque salarié.

Elles feront en sorte de favoriser l'exercice de ces droits en assurant toute information souhaitable des agents concernés.

I -

Nature des actions de formation

Afin de préparer et de former méthodiquement les salariés aux innovations techniques qui pénètrent progressivement, mais inéluctablement tous les stades de la production et de la commercialisation, les types d'actions ci-après sont retenus comme prioritaires :

- a) Les formations liées aux activités dont l'évolution nécessite une actualisation des connaissances ou une formation spécifique complémentaire :
 - perfectionnement des connaissances de base professionnelle et notamment celles concernant les nécessités des productions agricoles ;

- processus technologiques et adaptation aux techniques nouvelles ;
- sécurité ;
- connaissance de l'environnement économique, connaissance des principes réglementaires régissant l'activité de l'entreprise ;
- pratiques nouvelles de gestion et de vente;
- recherche de nouveaux marchés ;
- contrôle et amélioration de la qualité des matières premières et des produits livrés.

b) Les formations de prévention et de conversion dans le but de préparer les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre de l'entreprise, soit en dehors de celle-ci.

c) Les actions ayant pour objet de favoriser l'insertion de jeunes dans les entreprises de la profession.

Parmi ces actions de formation, certaines pourront se dérouler dans le cadre de l'entreprise (stages intra-entreprises), d'autres sont organisées à l'extérieur de l'entreprise (stages inter-entreprises).

Les demandes individuelles de formation qui ne pourront être retenues dans le cadre de ces priorités, seront orientées vers le congé individuel de formation, dont le financement est assuré par les 0,2% de la masse salariale brute versée par les entreprises aux structures paritaires agréées (OPACIF).

II -

Prise en considération de la qualification acquise du fait des actions de formation

À l'issue de tout stage de formation suivi de façon assidue dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, chaque salarié se verra remettre une attestation de formation précisant le contenu, l'objet et la durée du stage.

Le salarié ne peut se prévaloir de cette attestation pour exiger de son employeur une majoration de salaire ou de coefficient, ni une modification de son emploi (promotion ou mutation).

En fonction des postes à pourvoir, il sera tenu compte en priorité, lors de l'examen des candidatures, à compétence égale, des connaissances acquises en formation continue. Les entreprises s'efforceront d'informer leurs salariés des postes disponibles.

III -

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

Les parties signataires confirment leur attachement aux dispositions reprises sous le titre IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié, sur la formation et la perfectionnement professionnels.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel doivent délibérer sur les projets de l'entreprise, relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; ils doivent être tenus au courant de la réalisation de ces projets.

À cet effet, il convient de prévoir chaque année :

- la mise à l'ordre du jour de ces questions lors de deux réunions du comité d'entreprise ;
- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année, et le projet de l'année suivante.

S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnel;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise de celles organisées par des centres de formation ou d'institution avec lesquels l'entreprise a conclu ou envisage de conclure une convention et notamment avec l'AFPI, organisme de formation créé par la profession ;
- les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés, notamment en ce qui concerne les stages agréés.

Les projets et programmes et notamment ceux figurant au catalogue de l'AFPI faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié suit, selon l'accord pris avec son employeur, un cycle, un stage ou une session inscrit dans le plan de formation, l'entreprise prend à sa charge l'intégralité des frais de formation et assure le maintien intégral de la rémunération.

Les départs en formation, ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence de l'employeur, mais qui n'entrent pas dans les projets de l'entreprise (congés individuels de formation) font l'objet d'une information auprès des délégués syndicaux, des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

IV -

Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise

Afin de mettre en oeuvre l'ensemble des dispositions prévues par l'art. 35 de la loi du 24 février 1984 et l'art. 30 de la loi de finances pour 1985 (fixant la défiscalisation du 0,1% complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,4% prélevé sur la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue) et dans le souci de développer l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre de la formation en alternance instituée par l'annexe du 26 janvier 1983 à l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1 - Afin de concourir le plus efficacement possible à l'insertion professionnelle des jeunes, les signataires s'engagent à informer largement les entreprises et les représentants des salariés du dispositif de formation en alternance.

2 - Les jeunes, accueillis dans les entreprises au titre d'une formation en alternance, sont, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un responsable de celles-ci (tuteur) pendant toute la durée de leur formation, afin d'en assurer le bon déroulement autant qu'il est besoin, d'assurer les liaisons avec la structure ou l'organisme de formation.

3 - Gestion des fonds par l'OPCA désigné: l'AGEFOS-PME.

Les entreprises des branches signataires devront verser à l'AGEFOS-PME, dans la limite des 0,1% et 0,4% prévus par les dispositions légales, les sommes qu'elles n'auraient pas directement engagées elles-mêmes pour les formations en alternance **avant les dates respectivement prévues pour le versement au Trésor public du 0,1% complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,4% de la formation continue.**

Les parties signataires soulignent, par ailleurs, que les entreprises accueillant des jeunes dans le cadre de la formation en alternance **avant les dates prévues pour le versement au Trésor public du 0,1% et du 0,4%** peuvent anticiper leur versement à l'AGEFOS-PME et s'exonérer ainsi des formalités administratives auxquelles elles devraient répondre en utilisant directement les sommes concernées.

Les fonds collectés par l'AGEFOS-PME et consacrés à la formation en alternance des jeunes seront gérés de façon distincte de ceux destinés au financement de la formation professionnelle continue. Leur utilisation fera l'objet d'un contrôle par la section cérialière de l'AGEFOS-PME.

4 - Le conseil paritaire de la section professionnelle.

Il appartiendra au conseil paritaire de la section professionnelle, dans le cadre de réunions spécifiques consacrées à cet objet, de définir les orientations à retenir et les actions prioritaires à engager pour permettre une meilleure insertion des jeunes. Il pourra notamment :

- Rechercher et préciser, en fonction des perspectives d'emploi, les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification institué par l'art. 4 de l'annexe du 26 octobre 1983.
- Concourir, conformément aux dispositions légales, à l'établissement des contrats prévus pour les jeunes.

Il appartiendra au conseil paritaire de définir les orientations à retenir pour l'utilisation des fonds mutualisés.

Lorsque les entreprises utilisent des sommes qui, versées à l'AGEFOS-PME, ont donné lieu, de ce fait, à un reçu libératoire, elles sont exonérées de tout contrôle a posteriori, l'AGEFOS-PME étant seule responsable de ces sommes auprès de l'administration.

V -

Formation professionnelle continue

Gestion des fonds de la formation des - 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés des branches signataires devront verser à l'AGEFOS-PME leur obligation de participation légale.

Ces fonds seront mutualisés et gérés par la section professionnelle, de façon distincte des autres fonds collectés. Leur utilisation fera l'objet d'un contrôle par le conseil de la section cérialière.

Gestion des fonds de la formation des + 10 salariés

Les entreprises de plus de 10 salariés des branches signataires devront verser à l'AGEFOS-PME au moins 10% de leur obligation légale.

Ces fonds seront mutualisés et gérés par la section professionnelle, de façon distincte des autres fonds collectés. Leur utilisation fera l'objet d'un contrôle par le conseil de la section professionnelle.

VI - Durée et conditions d'application de l'accord, négociations ultérieures

Cet accord est conclu pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction. Un bilan sera réalisé par les signataires 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 des finances pour 1985 venait à être modifiées ou abrogées, l'article IV 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.

VII - Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Cahier des charges de la formation initiale et continue des chauffeurs

Accord du 21 mai 1999

(Étendu par arrêté du 20 juillet 2000, JO 26 août 2000)

(mod. par )

- Avenant n° 1, 28 août 2000, étendu par arr. 18 déc. 2000, JO 29 déc.

- Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.

Avenant n° 3, 11 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 15 nov. 2006.

Préambule

Considérant que la loi « Gayssot » du 6 février 1998 pose une obligation de formation initiale et continue pour les chauffeurs en compte propre en invitant les branches professionnelles à négocier des accords collectifs.

Considérant que le développement d'une formation des chauffeurs adaptée aux risques spécifiques de la profession compte tenu des particularités propres aux entreprises devrait renforcer la sécurité des salariés, des tiers et améliorer leurs conditions de travail.

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

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

Les différents salariés concernés sont repris en annexe 1 .

TITRE I

Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs - FIMO

Article 1er Principe

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-1 du Code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de chauffeur, tout salarié défini à l'article 2 d'une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes occupant un emploi de chauffeur d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC [(note 8) :

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

] doit avoir satisfait dans les conditions fixées à l'article 3 ci-dessous à une période de formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

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

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

Article 2 Salariés concernés

(Modifié par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

2-1 - Dans les conditions prévues par le calendrier d'application visé à l'article 5 du présent accord, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les salariés embauchés, à compter du 1^{er} janvier 2000, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus;
- les salariés de ces mêmes entreprises exerçant à compter du 1^{er} janvier 2000, un emploi autre que celui de chauffeur et affectés ultérieurement à un emploi de chauffeur tel que défini à l'article 1er ci-dessus.

2-2 - Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations diplômantes ci-dessous :
 - CAP de conduite routière (anciennement de « conducteur routier ») ;
 - BEP conduite et service dans les transports routiers ;
 - CFP de conducteur routier ;
 - FIMO acquise dans une autre branche;
 - et autres diplômes d'équivalence.

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

2-3 - Les dispositions de l'article 1 ne sont pas applicables :

- aux salariés exerçant la fonction de chauffeur de véhicules de plus de 7,5 T de PTAC, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente en poste au 31 décembre 1999 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant ;
- aux titulaires de l'attestation de présence au 1^{er} juillet 1995 valant attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport ;
- aux salariés ayant exercé la fonction de chauffeur d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC, à titre principal ou dans le cadre d'une activité dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 2 ans et reprenant, postérieurement au

- 1^{er} janvier 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux ans ;
- aux salariés sous contrat à durée indéterminée, exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur moins de 350 heures par an ;
 - aux nouveaux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, exerçant à titre ponctuel (moins de 350 h/an) la fonction de chauffeur ;
 - aux salariés sous contrat à durée déterminée exerçant la fonction de chauffeur et non titulaires de la FIMO.

Article 3

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

(Complété par avenant n^o 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

3-1 - Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier, ou dans le cadre des contrats d'insertion par alternance ou d'apprentissage ou dans les conditions définies au paragraphe 2-2, celle-ci se déroulera sur une durée de 32 heures.

La formation sera dispensée par module, en journées continues ou discontinues.

3-2 - Les modules de formation correspondant à cette obligation doivent répondre au cahier des charges figurant en annexe 2.

3-3 - Les partenaires sociaux prendront avant le 1^{er} janvier 2001, et en concertation avec les Ministères concernés, les initiatives nécessaires pour que les modules de formation définis dans l'article 3-2 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unités de valeur capitalisables dans le cadre des diplômes ou titres homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

3-4 - Tout chauffeur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande dans le cadre du congé individuel de formation, du capital de temps de formation ou du plan de formation de l'entreprise dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés à l'article 2-2.

3-5 - Les modules de formation sont annexés au présent accord. Ils seront révisés à la demande de l'une des parties signataires dans les conditions prévues par la convention collective.

Article 4

Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

4-1 - La formation visée à l'article 3 du présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle desdites actions.

4-2 - Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux pour les modules de formation visés à l'article 3-2 du présent accord ;
- soit par des salariés de l'entreprise reconnus comme tuteurs ;

À cet effet, ils bénéficieront d'une formation.

En outre, la branche mettra à la disposition des entreprises un « guide du tuteur ».

- soit dans les centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

Article 5

Calendrier d'application pour la FIMO

(Modifié par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

L'entreprise devra faire effectuer la FIMO prioritairement avant l'embauche. Toutefois toute formation engagée pourra être terminée dans le cadre de l'embauche, et par dérogation, la formation pourra être effectuée dans les deux mois suivant l'embauche. L'entreprise délivrera une attestation d'autorisation provisoire de conduite que le salarié devra détenir pendant ce délai (cf modèle 7 en annexe).

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

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

Article 6

Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

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

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

TITRE II

Formation continue obligatoire de sécurité des chauffeurs - FCOS

Article 7

Principe

(Modifié par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

Toute entreprise relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes à l'obligation de faire suivre, à tout chauffeur d'un véhicule de plus de 3,5 T de PTAC et de plus de 14 m³, une formation continue de sécurité adaptée.

La FCOS relevant du décret 97-608 des chauffeurs de transport public est reconnue en équivalence pour les chauffeurs embauchés par une entreprise de la branche, pour la durée de validité de cette FCOS, sous réserve du respect du calendrier de formation ADR, si cette dernière est nécessaire. L'employeur doit alors délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence.

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

7-1 - Période transitoire

- Nonobstant le calendrier prévu, les conducteurs titulaires d'une attestation de formation au transport des matières dangereuses ADR en cours de validité peuvent déroger aux dates limites fixées pour la formation continue jusqu'à l'expiration de leur formation ADR, en vue d'une formation groupée.
- Il peut être dérogé de six mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :
 - arrêt maladie ou accident
 - surcroît d'activité de l'entreprise.

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

7-2 - Formation au transport des matières dangereuses ADR et FCOS

La formation au transport des matières dangereuses ADR (pour ceux qui en bénéficient) et la formation continue visée au Titre II (article 7) s'effectuent en principe sur des périodes groupées.

Article 8 Calendrier d'application et périodicité de la FCOS (mod. par)

- Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.

- Avenant n° 3, 11 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 15 nov. 2006.

Les salariés visés par le présent accord bénéficieront, selon leur catégorie, de la formation continue obligatoire de sécurité dans les conditions précisées dans le tableau en annexe 1 .

(Avenant n° 2, 30 mars 2005, étendu) Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité prévue à l'article 7 de l'accord du 21 mai 1999, les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire, acquise dans l'une des conditions prévues aux articles 1 à 6 dudit accord, et datant de moins de 5 ans.

(Avenant n° 3, 11 oct. 2006, étendu) Si la formation visée à l'article 7 de l'accord de branche du 21 mai 1999 a été effectuée dans les six mois qui précèdent la date à laquelle expire la validité de l'attestation de formation continue obligatoire de sécurité ou du titre qui en tient lieu, le délai de validité de l'attestation délivrée en fin de stage ne commence à courir qu'à l'expiration du délai de validité de l'attestation antérieure ou du titre qui en tenait lieu.

Il leur sera remis une attestation provisoire de conduite modèle n° 8 valable jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter de la date de délivrance de l'attestation de formation minimale obligatoire.

Article 9 Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire (FCOS)

9-1 - La durée de formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 7 du présent accord est définie au tableau en annexe 1 .

9-2 - La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des chauffeurs concernés.

9-3 - Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile ;
- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle;
- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

Le contenu de ces actions doit correspondre au cahier des charges figurant en annexe 3 .

Article 10 Réalisation de la formation continue obligatoire (FCOS)

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

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux ;
- soit dans les centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit par des salariés de l'entreprise reconnus comme tuteurs.

Article 11

Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

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


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

TITRE III

Dispositions diverses

Article 12

Attestations de formation initiale et continue (FIMO et FCOS)

(mod. par )

- Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.

12-1 - Attestations de formation initiale (FIMO)

a/ L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 1999 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base du modèle en annexe. Une attestation type est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux conducteurs concernés au 1^{er} janvier 2000. (Voir modèle 1)

b/ Pour les personnels reprenant une activité de chauffeur après l'avoir interrompue tel que prévu dans les dispositions de l'article 2-3 du présent accord, une attestation type d'exercice du métier de conducteur routier est délivrée sur présentation des bulletins de paie ou du (des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur routier selon les modalités fixées au paragraphe a/ ci-dessus. (Voir modèle 1)

Aucune attestation type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1^{er} janvier 2002.

c/ Pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées à l'article 2-2 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés conforme au modèle 2.

d/ Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance ou d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 3 du présent accord. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats. (Voir modèle 2)

e/ Pour les autres personnels embauchés à compter du 1^{er} janvier 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation prévue à l'article 4-2. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises. (Voir modèle 3)

f/ L'attestation de formation FIMO détenue par un salarié (en place ou nouvel embauché) ayant effectué sa FIMO dans une autre branche d'activité vaut attestation de formation initiale obligatoire au sens du présent accord.

g/ Les titulaires de l'attestation de présence au 1^{er} juillet 1995 valant attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport sont dispensés de la FIMO définie au présent accord.

h/ Une attestation valant dispense de formation initiale sera délivrée par l'entreprise pour les salariés exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur (salariés sous CDI exerçant moins de 350 H/an, et salariés sous CDD), conformément au modèle 4.

12-2 - Attestations de formation continue (FCOS)

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

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

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

b/ En application de l'article 7-1 une attestation provisoire de conduite est délivrée par l'entreprise au chauffeur dans l'attente d'une formation FCOS regroupée avec la formation continue ADR (voir modèle n° 8)

c/ L'attestation FCOS détenue au titre d'une autre branche d'activité est reconnue valable.

d) (*Avenant n° 2, 30 mars 2005, étendu*) En application de l'article 8 alinéa 2, une attestation provisoire de conduite modèle n° 8 est délivrée par l'entreprise au chauffeur valable jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter de la date de délivrance de l'attestation de formation minimale obligatoire.

12-3 - Contrôle des attestations FIMO et FCOS

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

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

12-4 - Établissement des modèles d'attestation

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

Article 13

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.

Article 14

Entrée en vigueur

(Remplacé par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

Compte tenu d'une part, des périodes d'activité des entreprises et d'autre part, des délais nécessaires pour mettre en application les modifications apportées, et les dispositions de l'accord de branche, les parties conviennent de reporter la date d'application de l'accord du 21 mai 1999 au 1^{er} janvier 2001.

Article 15

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe 1

FIMO - FCOS

(Modifiée par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

Tableau récapitulatif des salariés concernés

CAS	QUI	QUOI	DURÉE	QUAND	CALENDRIER
n° 1	Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ 350 h par an) la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO	FIMO	32 heures	- prioritairement avant embauche - possibilité de terminer après embauche - par dérogation, formation dans les deux mois suivant l'embauche	à partir du 01/01/2000
n° 2	Salarié en CDI exerçant à titre principal ou occasionnel la fonction de chauffeur	FCOS	2 jours 1 jour si spécialisation A	1 fois tous les 5 ans	Dans un délai de 5 ans à compter de la signature de l'accord
n° 3	Salarié en CDD exerçant la fonction de chauffeur et titulaire ou non de la FIMO et/ou à jour de la FCOS	FCOS	10 heures en entreprise (1)	Avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, sauf pour les titulaires d'une FCOS de moins de 3 ans	à partir du 01/01/2000
n° 4	Personnel intérimaire exerçant la fonction de chauffeur (titulaire de la FIMO ou/et à jour de la FCOS)	-	5 heures en entreprise	1 fois tous les ans	à partir du 01/01/2000

(1) Capitalisables pour la formation FIMO, et donnant lieu à attestation.

Annexe 2

Formation initiale minimale obligatoire

Module 1 - FIMO

Connaître les caractéristiques techniques du véhicule pour une utilisation sécurisée

Objectif : utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques

Contenu :

Connaissances techniques

1. Caractéristiques techniques :

- La chaîne cinématique
- Les courbes de couples, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur
- La zone d'utilisation optimum du compte tours
- Les diagrammes de recouvrement de rapports de la boîte de vitesse
- Les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (des éclairages, moteur, pneumatiques, caisse frigorifique, contrôle des équipements de sécurité,...)

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

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

- Les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse
- Utilisation combinée freins et ralentisseurs
- Recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes
- Attitude à adopter en cas de défaillance

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

3. Chargement :

- Forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- Utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

Connaissances administratives

4. Documents à bord du véhicule :

- Vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance, euro vignette
- Permis de conduire, carte grise, carnet d'entretien
- Certificat d'agrément technique et sanitaire
- Certificat technique de contrôle des mines
- Attestation d'activité, carte conducteur
- Disque chronotachygraphe ou carte mémoire
- Documents d'accompagnement des produits (ADR...)

formation théorique : 1 h

5. Assurance :

- Sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- Rédaction du constat amiable
- La responsabilité du chauffeur pour faute personnelle

Formation théorique : 1 h

TOTAL : 5 h (th.) + 3 h (prat.) = 8 h

Module 2 - FIMO

La sécurité routière sur route - Évitabilité des accidents de la route

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

Contenu :

1. Règles de circulation routière :

- Restrictions et interdictions de circulation (autorisation des périodes de récolte)
- Utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêt d'urgence)
- Contrôles et sanctions

2. Manœuvres professionnelles :

- Anticipation et repérage obstacles
- Préparation manœuvre
- Visibilité, angles morts

- Comportement et sécurité dans la manœuvre
- Réalisation de manœuvres professionnelles

3. Conditions de circulation :

- Vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, vendredi)
- Barrières de dégel
- Distance de sécurité et distance d'arrêt
- Limitations de vitesse spécifique aux poids lourds
- Conduite de nuit par visibilité réduite et en condition hivernale

4. Respect des autres usagers :

- Facteurs d'accidents de la route
- Facteurs aggravant concernant les poids lourds
- Spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues)
- Mesures prises en faveur de la sécurité routière
- Prise en compte des intentions des autres usagers

5. Comportement en situation d'urgence :

- Évaluer la situation
- Éviter le suraccident
- Prévenir

Formation théorique : 4 h

Formation pratique : 4 h

TOTAL : 4 h (th.) + 4 h (prat.) = 8 h

Module 3 - FIMO

Sécurité routière à l'arrêt - Maîtrise des règles de sécurité à l'arrêt

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

Contenu :

1. Manœuvres professionnelles :

- Règles routières : stationnement et arrêt
- Mise à l'arrêt, stationnement du véhicule
- Ouverture des portes
- Déchargement et utilisation des moyens de manutention

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge :

- Calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble
- Calcul du volume utile
- Plan de chargement, équilibrage
- Stabilité du véhicule et centre de gravité
- Manipulation du hayon élévateur, de la grue, des caissons et autres matériels
- Types d'emballages et supports de charge
- Respect des règles internes de chargement

3. Arrimage :

- Principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
- Techniques de calage et d'arrimage
- Utilisation de sangles d'arrimage
- Vérification des dispositifs d'arrimage

4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt :

- Gestes et postures à risques spécifiques
- Position du corps dans l'espace
- Importance du travail des muscles
- Postures et coordination des gestes
- Exercices de manutention
- Protections individuelles

Formation théorique : 4 h

Formation pratique : 4 h

TOTAL : 4 h (th.) + 4 h (prat.) = 8 h

Module 4 - FIMO

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

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

Contenu :

Connaissances techniques

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

- Rappel du respect des règles du code de la route
- Suivi de la visite médicale obligatoire
- Renouvellement de la validation du permis
- Principes du permis à point
- Permis de conduire et autres pièces d'identités

Formation théorique : 1 h 30

2. Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation
- Effet de l'alcool
- Symptômes, causes et effets de la fatigue et du stress
- Cycle de base : activité/repos

Formation théorique : 2 h

Connaissances administratives

3. Description et explication de la réglementation transport européenne

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

- Manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique
- Contrôle sur la route
 - présentation des disques
 - nécessité d'avoir une attestation
 - sanction en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification
- Gestion des disques (durées, conservation...)

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

TOTAL: = 8 h (th.)

Annexe 3

Formation continue

Module 1 - FCOS

Rappel et actualisation des caractéristiques techniques du véhicule pour une utilisation sécurisée

Objectif : utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques

Contenu :

Connaissances techniques

1. Caractéristiques techniques :

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

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

- Les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse
- Utilisation combinée freins et ralentisseurs
- Recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes
- Attitude à adopter en cas de défaillance

3. Chargement :

- Forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- Utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route

Connaissances administratives

4. Documents à bord du véhicule :

- Vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance, euro vignette
- Permis de conduire, carte grise, carnet d'entretien
- Certificat d'agrément technique et sanitaire
- Certificat technique de contrôle des mines
- Attestation d'activité, carte conducteur
- Disque chronotachygraphe ou carte mémoire
- Documents d'accompagnement des produits (ADR...)

5. Assurance :

- Sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- Rédaction du constat amiable
- La responsabilité du chauffeur pour faute personnelle

Formation théorique : 2 h

Formation pratique : 2 h

TOTAL : = 4 h

Module 2 - FCOS

Rappel et actualisation de la sécurité routière sur route - Évitabilité des accidents de la route

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

Contenu :

1. Règles de circulation routière :

- Restrictions et interdictions de circulation (autorisation des périodes de récolte)
- Utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêt d'urgence)
- Contrôles et sanctions

2. Manœuvres professionnelles :

- Anticipation et repérage obstacles
- Préparation manœuvre
- Visibilité, angles morts
- Comportement et sécurité dans la manœuvre
- Réalisation de manœuvres professionnelles

3. Conditions de circulation :

- Vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, vendredi)
- Barrières de dégel
- Distance de sécurité et distance d'arrêt
- Limitations de vitesse spécifique aux poids lourds
- Conduite de nuit par visibilité réduite et en condition hivernale

4. Respect des autres usagers :

- Facteurs d'accidents de la route
- Facteurs aggravant concernant les poids lourds
- Spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues)
- Mesures prises en faveur de la sécurité routière
- Prise en compte des intentions des autres usagers

5. Comportement en situation d'urgence :

- Évaluer la situation
- Éviter le suraccident
- Prévenir

Formation théorique : 3 h 30

Formation pratique : 3 h 30

TOTAL : 3 h 30 (th.) + 3 h 30 (prat.) = 7 h

Module 3 - FCOS

Rappel et actualisation des règles de sécurité routière à l'arrêt - Maîtrise des règles de sécurité à l'arrêt

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

Contenu :

1. Manœuvres professionnelles :

- Règles routières : stationnement et arrêt
- Mise à l'arrêt, stationnement du véhicule

- Ouverture des portes
 - Déchargement et utilisation des moyens de manutention
2. Chargement du véhicule en fonction de la charge :
- Calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble
 - Calcul du volume utile
 - Plan de chargement, équilibrage
 - Stabilité du véhicule et centre de gravité
 - Manipulation du hayon élévateur, de la grue, des caissons et autres matériels
 - Types d'emballages et supports de charges
 - Respect des règles internes de chargement
3. Arrimage :
- Principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
 - Techniques de calage et d'arrimage
 - Utilisation de sangles d'arrimage
 - Vérification des dispositifs d'arrimage
4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt :
- Gestes et postures à risques spécifiques
 - Position du corps dans l'espace
 - Importance du travail des muscles
 - Postures et coordination des gestes
 - Exercices de manutention
 - Protections individuelles

Formation théorique : 1 h 30

Formation pratique : 2 h

TOTAL : 1 h 30 (th.) + 2 h (prat.) = 3 h 30

Module 4 - FCOS

Rappel et actualisation de l'environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

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

Contenu :

Comportement

1. Aptitude du chauffeur au regard de l'activité de conduite :
- Rappel du respect des règles du code de la route
 - Suivi de la visite médicale obligatoire
 - Renouvellement de la validation du permis
 - Principes du permis à point
 - Permis de conduire et autres pièces d'identités
2. Hygiène de vie :
- choix de l'alimentation
 - Effet de l'alcool
 - Symptômes, causes et effets de la fatigue et du stress
 - Cycle de base : activité/repos

Environnement social

3. Description et explication de la réglementation transport européenne

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

- Manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique
- Contrôle sur la route
 - présentation des disques
 - nécessité d'avoir une attestation
 - sanction en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification
- Gestion des disques (durées, conservation...)

TOTAL: = 1 h 30

TOTAL GÉNÉRAL = 8 H 30 (TH.) + 7 H 30 (PRAT.) = 16 HEURES

FCOS

Formation de 10 H pour les CDD (en entreprise)

Rappel des règles de sécurité routière, de sécurité à l'arrêt et de la réglementation

I. Prise en compte du véhicule

1. Les vérifications et les contrôles qui incombent au chauffeur (les éclairages, moteur, pneumatiques, caisses frigorifiques, contrôles des équipements de sécurité...)

2. Vérifications des documents à bord du véhicule

Formation théorique : 1/2 h

Formation pratique : 1/2 h

II. La sécurité routière sur la route

1. Règles de circulation routière

2. Manœuvres professionnelles

3. Conditions de circulation

4. Respect des autres usagers

5. Comportement en situation d'urgence

Formation théorique : 1 h

Formation pratique : 1 h

III. La sécurité routière à l'arrêt

1. Manœuvres professionnelles

2. Chargement du véhicule en fonction de la charge

3. Arrimage

4. Principes ergonomiques en situation d'arrêt

Formation pratique : 5 h

IV. Environnement du poste de travail

Comportement

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

2. Hygiène de vie

Environnement social

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

Formation théorique : 2 h

TOTAL GÉNÉRAL = 3 h 30 (th.) + 6 h 30 (Prat.) = 10 heures

Modèle d'attestation n° 1

Attestation de présence en qualité de chauffeur valant attestation de formation initiale minimale obligatoire en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N°

Nom :

Nom de l'entreprise :

Prénom(s) :

N° SIRET :

Date de naissance :

Adresse :

Nom du responsable légal :

Date d'embauche dans l'entreprise :

Date de délivrance de l'attestation :

signature du titulaire :

Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre.

Elle est d'application en vertu de l'article 2-3 dans ses paragraphes 1 et 2 et de l'article 12.1 dans ses paragraphes a/ et b/.

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

- en poste dans l'entreprise au 31 décembre 1999

- salarié embauché avant le 1^{er} janvier 2000 et ayant exercé le métier de chauffeur, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC pendant au moins deux ans et reprenant après le 1^{er} janvier 2000 une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompu pendant une durée supérieure à deux ans.

Modèle d'attestation n° 2

Attestation de formation initiale minimale obligatoire transport pour compte propre dans le cadre de la convention collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais

et produits connexes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t
(Modifiée par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

N°

Nom :

Attestation délivrée par :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Centre agréé par décision ministérielle du :

Nom du responsable du centre de formation agréé :

Date de délivrance de l'attestation de formation :

Cachet et signature du centre :

Titulaire de l'un des diplômes suivants:

CAP de conduite routière []

BEP conduite et services dans le transport routier []

CFP de conducteur routier de marchandises []

Fimo transport public []

FIMO de la convention collective des entreprises du négoce
et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits
connexes []

Fimo autres branches conformément à la loi Gayssot []

Autres diplômes ou formations équivalentes []

(précisez

ou

Réussite au test final d'évaluation des compétences []

Signature du titulaire

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Elle est d'application en vertu de l'article 2-2 dans ses paragraphes 1 et 2 et de l'article 12.1 dans ses paragraphes c/ et d/.

Modèle d'attestation n° 3

Attestation de formation initiale minimale obligatoire - Formation interne - Transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t (Modifiée par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000)

N°

Nom :

Attestation délivrée par l'entreprise:

Prénom(s) :

Adresse :

Date de naissance :

Nom du tuteur dans l'entreprise :

Date de délivrance de l'attestation de formation :

signature du titulaire :

Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Elle est d'application en vertu de l'article 2-1 dans ses paragraphes 1 et 2, de l'article 4.2, de l'article 12.1 dans son paragraphe e/ et de l'annexe n° 1 lorsque la formation est effectuée par un tuteur en entreprise.

Modèle d'attestation n° 4

Attestation de présence en qualité de chauffeur valant dispense de formation initiale minimale obligatoire en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t et exerçant cette fonction moins

de 350 heures par an ou en contrat à durée déterminée dans l'entreprise

N°

Nom :

Nom de l'entreprise :

Prénom(s) :

N° SIRET :

Date de naissance :

Adresse :

Adresse :

Nom du responsable légal :

Date d'embauche dans l'entreprise :

Date de délivrance de l'attestation :

signature du titulaire :

Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Elle est d'application en vertu de l'article 2-3 dans ses paragraphes 3, 4 et 5 et de l'article 12.1 dans son paragraphe h/. Dans ce cadre, cette attestation de présence valant dispense est à fournir à chacun des chauffeurs :

- en poste dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2000 ou nouvellement recruté en contrat à durée indéterminée et exerçant moins de 350 h par an cette fonction.
- salarié embauché en contrat à durée déterminée et non titulaire de la Fimo et pour la durée du contrat.

Modèle d'attestation n° 5

Attestation de formation continue obligatoire de sécurité - Formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

N°

Nom :

Attestation délivrée par l'entreprise:

Prénom(s) :

Adresse :

Date de naissance :

Adresse :

Nom du tuteur dans l'entreprise :

a accompli la formation continue obligatoire de sécurité telle que définie dans l'accord de branche du.....

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée et titulaire de l'ADR d'une durée de 1 jour []

- formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []

et de ce fait est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

Date de délivrance de l'attestation de formation :

Signature du titulaire :

Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Elle est d'application en vertu de l'article 7 et de l'annexe 1 .

Modèle d'attestation n° 6

Attestation de formation continue obligatoire de sécurité en organisme de formation en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

N°

Nom :

Attestation délivrée par :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Centre agréé par décision ministérielle du :

Nom du responsable du centre de formation agréé :

a accompli la formation continue obligatoire de sécurité telle que définie dans l'accord de branche du.....

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée et titulaire de l'ADR d'une durée de 1 jour []

- formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []


et de ce fait est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

Date de délivrance de l'attestation de formation :

Signature du titulaire :

Cachet et signature du centre :

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Elle est d'application en vertu de l'article 7 et de l'annexe 1 .

Modèle d'attestation n° 6 bis
Attestation de reconnaissance de formation continue obligatoire de
sécurité par équivalence
(mod. par )

Résultant de : Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 17 déc.

Attestation de reconnaissance de formation continue obligatoire de sécurité par
équivalence en transport pour compte propre dans le cadre de la convention
collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et
produits connexes

Nom : ...

Prénom(s) : ...

Date de naissance : ...

Adresse : ...

Est titulaire d'une formation FCOS de ... qui a fait l'objet d'une attestation délivrée par ...

Cette attestation est valable jusqu'au ...

Cette formation est reconnue comme équivalente à la FCOS des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de négoce et de l'industrie des produits du sol, pour sa durée de validité.

Fait à ... Le ... (1)

Signature du titulaire : cachet et signature de l'entreprise de négoce employeur

(1) Pour les chauffeurs en poste au 10 février 2005, à dater du 9 février 2005.

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective n° 31-65 : convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du 21 mai 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Arrêté d'extension du 20 juillet 2000 (JO du 26 août 2000)

Elle est d'application en vertu des articles 7 et 12-2 point c/ du dit accord.

Modèle d'attestation n° 7
Attestation provisoire de conduite dans le cadre de la formation
initiale minimale obligatoire - Transport pour compte propre dans le
cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de
l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes
pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t
(Modifiée par avenant n° 1 du 28 août 2000 étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre

2000)

N°

Nom :

Attestation délivrée par l'entreprise:

Prénom(s) :

Adresse :

Date de naissance :

Adresse :

Date d'embauche :

- en cours de formation FIMO []

- FIMO prévue dans les 2 mois suivant embauche []


Date de délivrance de l'attestation provisoire :

Date de fin de validité de l'attestation :

signature du titulaire :

Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective N° 31-65 : Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Elle est d'application en vertu de l'article 5 .

Modèle d'attestation n° 8
Attestation provisoire de conduite dans le cadre de la formation
continue obligatoire
(mod. par )

Résultant de : Avenant n° 2, 30 mars 2005 étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 17 déc.

Attestation provisoire de conduite dans le cadre de la formation continue
obligatoire de sécurité - transport pour compte propre dans le cadre de la
convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol,
engrais et produits connexes

N° ...

Nom : ... Attestation délivrée par l'entreprise : ...

Prénom(s) : ... Adresse : ...

Date de naissance : ...

Adresse : ...

Délivrance de l'attestation provisoire de conduite en raison de l'application de :

l'article 7-1 de l'accord du 21 mai 1999 / Date d'obtention de l'attestation ADR : ...

l'article 8 alinéa 2 de l'accord du 21 mai 1999 / Date d'obtention de l'attestation FIMO : ...

Date de fin de validité de l'attestation : ...

Signature du titulaire : Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant:

Cette attestation est à utiliser dans les entreprises relevant de la convention collective n° 31-65 : convention collective des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes en vertu de l'accord du 21 mai 1999 relatif à la formation des chauffeurs dans les entreprises ayant une activité de transport pour compte propre. Arrêté d'extension du 20 juillet 2000 (JO du 26 août 2000)

Elle est d'application en vertu de l'article 7-1 dans son premier paragraphe qui stipule :

«nonobstant le calendrier prévu, les conducteurs titulaires d'une attestation de formation au transport des matières dangereuses ADR en cours de validité peuvent déroger aux dates limites fixées pour la formation continue jusqu'à l'expiration de leur formation ADR, en vue d'une formation groupée.»

Elle est d'application en vertu de l'article 8 alinéa 2 qui stipule:

«Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité prévue à l'article 7 de l'accord du 21 mai 1999, les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire, acquise dans l'une des conditions prévues aux articles 1 à 6 dudit accord, et datant de moins de 5 ans. Il leur sera remis une attestation provisoire de conduite modèle n° 8 valable jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter de la date de délivrance de l'attestation de formation minimale obligatoire.»

Tutorat : Modèle d'attestation (à conserver en interne)

Attestation d'évaluation du tuteur pour la formation continue obligatoire de sécurité - formation interne en transport pour compte propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

N°

Nom :

Attestation délivrée par le tuteur:

Prénom(s) :

Nom :

Date de naissance :

Adresse :

Je soussigné tuteur, atteste que M..... a passé avec succès les tests d'évaluation en vue de l'obtention de l'attestation de la formation continue obligatoire de sécurité telle que définie dans l'accord de branche du.....

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée d'une durée de 2 jours []

- formation continue pour les salariés à durée indéterminée et titulaire de l'ADR d'une durée de 1 jour []

- formation continue pour les salariés à durée déterminée d'une durée de 10 heures []

Date de délivrance de l'attestation :

Signature du tuteur :

Cette attestation d'évaluation sera conservée en interne et annexé à l'attestation n° 5.

Tutorat : Modèle d'attestation d'évaluation (à conserver en interne)

**Attestation d'évaluation du tuteur pour la formation initiale
minimale obligatoire - formation interne en transport pour compte
propre dans le cadre de la Convention Collective des entreprises du
Négoce et de l'Industrie des produits du sol, engrais et produits
connexes**

N°

Nom :

Attestation délivrée par le tuteur:

Prénom(s) :

Nom :

Date de naissance :

Adresse :

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

Date de délivrance de l'attestation :

Signature du tuteur :

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

Produits du sol, engrais et produits connexes - (entreprises du négoce et de l'industrie) - Produits du sol, engrais et produits connexes -
(entreprises du négoce et de l'industrie)

© 2007 Editions Législatives - ISSN : 1165-9890