

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (mise à jour par avenant n° 122 du 14 novembre 2013)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 7002**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (mise à jour par avenant n° 122 du 14 novembre 2013)

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 137 du 29 mai 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG) pour l'année 2024 et la reconduction du forfait mobilités durables (FMD)

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005636018

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005636018](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005636018)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:01

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

---

<b>Texte de base</b>	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 45 bis	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 51 bis	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6 bis	•
Article 6 ter	•
Article 6 quater	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Article	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•
Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 57	.....	•
Article 58	.....	•
Article 59	.....	•
Article 60	.....	•
Article 54	.....	•
Article 55	.....	•
Article 56	.....	•
Article 31	.....	•
Article 32	.....	•
Article 33	.....	•
Article 17	.....	•
Article 18	.....	•
Article 19	.....	•
Article 19 bis	.....	•
Article 19 ter	.....	•
Article 20	.....	•
Article 21	.....	•
Article 23	.....	•
Article 24	.....	•
Article 25	.....	•
Article 26	.....	•
Article 27	.....	•
Article 28	.....	•
Article 29	.....	•
Article 30	.....	•
Article 61	.....	•

**Avenant salaires en vigueur** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Annexe II bis - Détermination des salaires minima Avenant n° 58 du 5 juillet 1991** .....

Article	.....	•
---------	-------	---

**Avenant : Avenant n° 50 du 15 décembre 1987 relatif aux contrats d'adaptation** .....

Article 1	.....	•
Article 2	.....	•

Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article Préambule	.....	•

**Avenant : Avenant n° 63 du 30 avril 1993 relatif aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de**

Article 1	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•

**Avenant : Avenant n° 76 du 1 octobre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail**

Article Préambule.	.....	•
Article 6	.....	•
Article 5	.....	•
Article 7	.....	•
Article 9	.....	•
Article 8	.....	•
Article 2	.....	•
Article 1	.....	•
Article 4	.....	•
Article 3	.....	•

**Avenant : Avenant n° 85 du 23 janvier 2001 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle vendeur-conseil et responsable de magasin**

Article	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 1	.....	•
Article 10	.....	•
Article 11	.....	•
Article 12	.....	•
Article 13	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article 8	.....	•
Article 9	.....	•

**Avenant : Avenant n° 86 du 23 janvier 2001 relatif à la création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent**

Article 5	.....	•
Article 4	.....	•
Article 7	.....	•
Article 6	.....	•
Article 1	.....	•
Article 3	.....	•
Article 2	.....	•

**Avenant : Avenant n° 92 du 9 novembre 2001 portant création d'un certificat de qualification professionnelle " Agent relation cultures "**

Article 8	.....	•
-----------	-------	---

Article 7	.....	•
Article 9	.....	•
Article 1	.....	•
Article	.....	•
Article 2	.....	•
Article 4	.....	•
Article 3	.....	•
Article 6	.....	•
Article 5	.....	•

**Avenant : Avenant n° 101 du 3 octobre 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité (CATS)** .....

Article	.....	•
Article 1	.....	•
Article 2	.....	•

**Avenant : Accord du 23 mars 2012 relatif au stress au travail et aux risques psychosociaux** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article 8	.....	•
Article 9	.....	•
Article 10	.....	•
Article 11	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Avenant n° 127 du 19 janvier 2017 portant pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Avenant n° 132 du 10 juin 2021** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article	.....	•

**Avenant salaires : Avenant n° 113 du 20 octobre 2009** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•

Article ..... •

**Avenant salaires : Avenant n° 130 du 1er octobre 2020** ..... •

Article 1er ..... •

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

Article 4 ..... •

Article ..... •

**Avenant salaires : Avenant n° 135 du 30 janvier 2023** ..... •

Article 1er ..... •

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

Article 4 ..... •

Article 5 ..... •

Article 6 ..... •

Article ..... •

**Lexique** ..... •

## SECTION 1

# Texte de base

Texte de base : Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (mise à jour par avenant n° 122 du 14 novembre 2013)

### ART. 12

1. Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et L. 2312-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du code du travail.
2. Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés au moins en font la demande.

### ART. 13

1. Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, doit être constitué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 2321-1 et L. 2322-1 et suivants du code du travail.
2. Le financement des activités du comité d'entreprise prévu à l'alinéa précédent est assuré par une dotation qui est fixée à 1 % du montant brut des salaires déclarés fiscalement.  
Le montant annuel de la subvention de fonctionnement est fixé conformément à l'article L. 2325-43 du code du travail.

### ART. 14

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14, alinéa 1, aux conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2325-43 du code du travail.

### ART. 15

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions sur le comité de groupe de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale "Cinq branches" et leurs filiales telles que définies au 1 ci-dessous.

#### 1. Définition du groupe

Le groupe est formé par une société appelée société dominante, les filiales de celle-ci au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, et les sociétés dont la société dominante détient indirectement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français.

Font également partie du groupe :

- les entreprises définies par l'article 355 de la loi du 24 juillet 1966 précitée ;
- les entreprises rattachées à la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 modifiée portant statut de la coopération ainsi que les autres groupements, dès lors qu'ils sont contrôlés de manière effective par la société dominante (unions de coopératives, SICA civiles, GIE...) ;
- dont ledit comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans le groupe à l'exclusion de tout autre.

#### 2. Rôle du comité de groupe

Le comité de groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations du groupe.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives du groupe.

#### 3. Composition du comité de groupe

Le comité de groupe est composé :

- du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant assisté de deux personnes de son choix ;
  - de représentants du personnel des entreprises constituant un groupe et ayant un comité d'entreprise.
- Leur mode de désignation suit les dispositions des articles L. 2333-1 et suivants et R. 2332-1 du code du travail.

#### 4. Fonctionnement du comité de groupe

Le président du comité de groupe est le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

Le secrétaire est pris parmi les membres du comité de groupe ; il est désigné à la majorité des voix.

Les réunions ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité qui arrête l'ordre du jour avec le secrétaire ; cet ordre du jour est communiqué aux membres 15 jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail.

**ART.  
16**

A sa demande, le représentant élu bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;
- en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le représentant élu aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'issue de son mandat de représentant élu, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Les dispositions du présent article ne concernent que les seuls représentants élus dans les instances suivantes : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**ART.  
44**

1. Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant et du 1er Mai, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés.
2. Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront déterminer les jours de fête locales ou traditionnelles qui seront chômés et payés.
3. Ces mêmes conventions ou accords détermineront dans quelles conditions pourra avoir lieu la récupération des jours fériés autres que légaux ou de fêtes locales ou traditionnelles, qu'ils soient payés ou non.
4. Le salarié appelé à travailler l'un des jours fériés payés bénéficiera, en plus du salaire, de la majoration de 50 % prévue pour le dimanche. Il se verra attribuer de plus, s'il le demande, un repos compensateur non rémunéré.
5. Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque 2 jours fériés tombent le même jour, les majorations ne se cumulent pas.

**ART.  
45**

1. La durée des congés payés annuels est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, effectif ou assimilé, accompli chez un même employeur au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.
2. Conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail et à défaut de dispositions particulières, les jours résultant de la cinquième semaine ne peuvent être accolés au congé principal. Ils se décomptent en 6 jours ouvrables et peuvent être accordés en une seule ou plusieurs fois, notamment sous forme de jours séparés.
3. La période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions du présent article.
4. En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur, après avis des délégués du personnel par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.
5. Lorsque les conjoints mariés ou pacsés travaillent tous les deux dans la même entreprise, il ne peut leur être imposé de prendre leur congé séparément.
6. Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.
7. Le salarié en congés payés, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation du congé égale à ses délais de route. Les frais de voyage occasionnés le cas échéant au salarié pour ce rappel lui seront remboursés.

**ART.  
45  
bis**

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les entreprises sont incitées à négocier un accord collectif d'entreprise fixant les modalités du don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade, et ce conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

**ART.  
46**

1. Tout salarié peut prendre 4 semaines consécutives de congés au cours de la période de congés payés définie à l'article 45. En cas de fractionnement au cours de cette période, après accord du salarié, une fraction doit être d'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires.
2. Sauf accord plus favorable conclu conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail, le salarié prenant une fraction de ses congés en dehors de la période précitée aura droit à un complément de :
  - 2 jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à 6 ;
  - 1 jour seulement lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.
3. Des dispositions différentes de celles prévues aux paragraphes précédents peuvent être apportées, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord individuel du salarié.

**ART. 47.** La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après 20 ans de service, continus ou non dans l'entreprise, de 2 jours après 25 ans, de 3 jours après 30 ans.

**ART. 48.** Même s'ils n'ont pas 1 an de présence dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

**ART. 49.**

1. Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à 1 journée par enfant si le droit au congé principal n'excède pas 6 jours.
2. Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours ainsi que l'enfant handicapé de 16 ans et plus, reconnu comme tel conformément aux dispositions du code de la santé publique.
3. Les femmes de plus de 21 ans et ayant au moins 5 enfants à charge ont droit :
  - après 15 ans d'ancienneté, à 1 jour de congé supplémentaire pour le 5e enfant et à 2 jours pour chacun des suivants ;
  - après 20 ans d'ancienneté, à 2 jours de congés supplémentaires pour le 5e enfant et chacun des suivants.

**ART. 50.**

1. L'indemnité de congés est égale à 1/10 de la rémunération globale, 13e mois et prime de fin d'année exclus, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit aux congés.
2. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée à raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif du salarié.
3. Chaque jour de congés payés supplémentaires donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours compris dans ce congé.
4. Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congés est versée aux ayants droit.

**ART. 51.**

1. Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer.
2. La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.
3. La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque.

**ART. 51 bis.** Conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois sauf dérogations prévues à l'article D. 1225-8 du code du travail, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque.

**ART. 52.** A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au salarié des congés payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs du salarié, congé porté à 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié ayant 2 ans de présence ;

- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;

- 5 jours ouvrables consécutifs ou non pour le décès du conjoint ou partenaire du Pacs ;

- 2 jours ouvrables pour le décès des ascendants et beaux-parents, des descendants et de leur conjoint, 1 jour ouvrable pour le décès des frères et sœurs.

---

ART.  
53

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

---

ART.  
1er

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il abroge les dispositions de la convention collective, qui sont remplacées par les dispositions suivantes :

ART.  
2

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective ne sont cependant pas intégrables dans le corps de celle-ci.

Il a été décidé de les classer dans 6 annexes selon le détail suivant :

Annexe I. – Classification. – Rémunération

Accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois et ses annexes.

[Avenant no 117 du 2 février 2011](#) portant revalorisation des RAG 2011.

[Avenant no 118 du 23 mars 2012](#) portant revalorisation des RAG 2012.

[Avenant no 119 du 11 juin 2013](#) portant revalorisation des RAG 2013.

[Avenant no 120 du 14 novembre 2013](#) remplaçant les avenants no 91 du 29 octobre 2001 et [no 109 du 1er février 2007](#) portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Annexe II. – Dialogue social

Tableau des fonctions syndicales et professionnelles.

Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective.

Annexe III. – Durée et aménagement du temps de travail

[Avenant no 73 du 20 mai 1997](#) – Accord-cadre « loi Robien ».

[Avenant no 76 du 1er octobre 1998](#) – Accord-cadre « loi Aubry ».

[Avenant no 83 du 4 juillet 2000](#) – Accord-cadre compte épargne-temps.

[Avenant no 86 du 23 janvier 2001](#) – Contrat de travail intermittent.

[Avenant no 97 du 10 juin 2002](#) – Travail de nuit.

[Avenant no 121 du 14 novembre 2013](#) remplaçant l'[avenant no 37 du 3 juin 1982](#).

Annexe IV. – Formation professionnelle et emploi

Avenants portant création de certifications de qualification professionnelle :

- no 78 du 24 novembre 1998 – CQP « Agent collecte-apvisionnement » ;
- no 85 du 23 janvier 2001 – CQP « Vendeur conseil » ; CQP « Responsable de magasin » ;
- no 92 du 9 novembre 2001 – CQP « Agent relation-cultures » ;
- no 103 du 3 décembre 2003 – CQP « Conducteur de poids lourds en coopérative agricole » ;
- no 111 du 30 mai 2007 – CQP « Agent de silo ».

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant no 110 – CQP « TCAC ».

[Accord du 30 mai 2007](#) portant création d'une CPNEFP.

Accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé « Seniors ».

Accord de méthode du 24 septembre 2013 favorisant la mise en place du contrat de génération.

Annexe V. – Conditions de travail des conducteurs routiers

[Avenant no 88 du 20 février 2001](#).

Procès-verbal d'interprétation relatif à l'[article 5 de l'avenant no 88 du 20 février 2001](#).

Avenant no 108 du 25 octobre 2006.

[Avenant no 114 du 25 mai 2010](#).

Annexe VI. – Sécurité et santé des salariés au travail

Accord du 23 mars 2012 portant sur le stress et les risques psychosociaux.

ART.  
3

Le présent avenant est établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il est déposé, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

ART.  
4

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

ART.  
5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté, par déclaration commune d'intention du 29 juin 2011, une absence de lisibilité d'ensemble des dispositions conventionnelles qui fait donc encourir aux utilisateurs de la convention collective (entreprises, salariés...) un risque d'erreur.

Les partenaires sociaux de la branche, principaux acteurs de la construction du texte conventionnel, décident par le présent avenant de remédier à cette situation en améliorant la lisibilité de la convention collective nationale « Cinq branches », dans le respect de la lettre du texte, telle que négociée par les partenaires sociaux, en adoptant une approche technique.

La mise en œuvre des dispositions du présent avenant ne doit pas avoir pour conséquence de remettre en cause les dispositions en vigueur dans les entreprises.

Par ailleurs, la réorganisation de la structure de la convention collective nationale « Cinq branches » entraîne une modification de la numérotation de celle-ci.

Les partenaires sociaux ont dressé au cours de leurs travaux une liste des points susceptibles d'être révisés ultérieurement sur le fond. Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ces points.

ART.  
39

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

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

La participation du salarié à des activités militaires dans la réserve s'effectue dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense nationale).

Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités militaires, sous réserve de prévenir l'employeur de son absence 1 mois au moins à l'avance.

ART.  
40

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement.

ART.  
41

1. Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-17 et suivants et les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

2. Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article L. 1225-30 du code du travail.

3. Une allocation journalière sera versée à la salariée qui cesse de travailler pendant le congé légal de maternité. Cette allocation assurera, y compris les indemnités versées par la MSA, des ressources équivalentes au salaire mensuel net de l'intéressée, salaire de base + ancienneté, correspondant à l'horaire normal de la salariée.

1. Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou accidents et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci. L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de l'entreprise, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de l'entreprise, ceux-ci désignent un tiers médecin qui décide en dernier ressort.

2. L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement du salarié absent pendant une période totale de suspension du contrat de travail de 1 an, pour une même maladie ou un même accident non professionnel. Cette durée de 1 an est calculée sur une période de 5 ans qui court à compter du premier jour de la maladie ou de l'accident.

Cette durée est portée à 2 ans s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans une autre entreprise, ou d'un accident de trajet dans les conditions prévues par la loi.

Passés ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

3. Si l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 5213-2 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure prévue en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

4. En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera d'une allocation journalière, à condition :

- d'avoir au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt du travail, sauf en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et des différentes caisses d'accident du travail et d'en présenter les feuilles de prestations.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou rechute reconnue comme telle par certificat médical.

5. Les allocations journalières seront dues :

- dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet ;
- après une période de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident.

6. Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la MSA, soit par tout autre régime de prévoyance, des ressources à calculer comme suit :

- accident du travail et accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail : la totalité du salaire de référence du 1er au 90e jour suivant l'arrêt de travail ;

- maladie ou accident : la totalité du salaire de référence du 4e au 90e jour suivant l'arrêt de travail.

Le salaire auquel il est fait référence est le salaire mensuel net de base de l'intéressé + ancienneté, correspondant à l'horaire normal du salarié.

7. Pour le calcul de la période non indemnisée, on considère qu'une journée équivaut à 1/26 de mois.

L'indemnisation de la maladie se traduisant par un accroissement des charges de l'entreprise, il pourra être institué, dans le cadre d'un accord d'entreprise prévu à l'article 4 de la convention collective, une clause de sauvegarde afin de limiter les effets d'une augmentation de l'absentéisme au cours d'une période annuelle.

1. Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et portées dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

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

ART.  
34

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde imputable au salarié, il est accordé :

- au personnel d'exécution ayant moins de 6 mois d'ancienneté : un préavis de 1 semaine ;
- au personnel d'exécution ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : un préavis de 1 mois ;
- au personnel d'exécution ayant plus de 2 ans d'ancienneté : un préavis de 2 mois ;
- aux agents de maîtrise, techniciens et cadres : un préavis de 3 mois.

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

ART.  
35

1. Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés pour rechercher un nouvel emploi à s'absenter 2 heures par jour dans la limite de :

- 48 heures si le préavis est de 1 mois ;
- 60 heures si le préavis est de 2 mois ;
- 75 heures si le préavis est de 3 mois.

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

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

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

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

ART.  
36

En cas de licenciement collectif envisagé, les garanties et conditions d'application sont celles de la convention collective sur la sécurité de l'emploi.

ART.  
37

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié licencié ayant au moins 1 an de présence effective dans l'entreprise percevra une indemnité calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- majoré de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté, au-delà de 8 ans.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement ne dispense pas l'employeur du versement de la prime du 13e mois prévue au 2 de l'article 19, due au prorata du temps écoulé à la date de rupture du contrat.

1. Indemnité de mise à la retraite

A. - Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par année de service dans l'entreprise.

B. - Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée comme suit :

- soit 2/12 de la rémunération globale des 12 derniers mois précédant son départ ;
- soit 1/10 de mois de salaire par année de service dans l'entreprise plus 1/15 de mois de salaire par année de service au-delà de 10 ans.

L'indemnité la plus favorable pour le salarié sera retenue.

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

Le temps de présence est décompté du jour d'entrée au service de l'entreprise, période d'essai comprise. Les fractions d'années sont décomptées par douzièmes, toute fraction de mois équivalant à 1 mois entier.

2. Indemnité de départ à la retraite

A. - Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite (cf. 1. A ci-dessus).

B. - Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite.

### 1. Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

La présidence est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collège employeur.

### 2. Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la « V branches » se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au moins trois fois par an.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNIC. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis au moins 8 jours avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite.

### 3. Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

#### I. – Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation négocie sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur.

Les parties rappellent que la commission susvisée peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la présente convention collective dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective nationale portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur. Les matières concernées sont les suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article [L. 3121-14](#), au 1° de l'article [L. 3121-44](#), à l'article [L. 3122-16](#), au 1er alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles [L. 1242-8](#), [L. 1243-13](#), [L. 1244-3](#), [L. 1244-4](#), [L. 1251-12](#), [L. 1251-35](#), L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles [L. 1223-8](#) et L. 1223-9 du présent code ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article [L. 1251-7](#) du présent code ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles [L. 1254-2](#) et L. 1254-9 du présent code.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

Par ailleurs, dans les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Les matières concernées sont les suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article [L. 4161-1](#) ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

#### II. – Mission d'interprétation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à l'interprétation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Aux fins d'interprétation, la CPPNIC pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats.

Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier ...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 15 jours qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

### III. – Mission de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut jouer un rôle de conciliation.

En cas de conflit, la CPPNIC peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

La commission convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à la conciliation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la Section agricole de la DIRECCTE.

Dans tous les cas, la CPPNIC peut charger des commissions locales de tenter de concilier les parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la conciliation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

### IV. – *Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation* [\(1\)](#)

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.Vbranches @ coopdefrance.coop.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

#### 4. Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Les dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires sont prévues à l'article 6 bis de la présente convention collective.

S'agissant des réunions de CPPNIC, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis de 10 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPPNIC.

#### 5. Protection des salariés membres de la CPPNIC

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective et membres de la CPPNIC bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale et l'employeur (par courrier avec AR ou courriel), et ce, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur, la date de réception de l'information faisant foi.

*(1) Le « IV. – Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation » est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.*

*(Arrêté du 18 novembre 2019 - art. 1)*

#### ART. 10

1. Des commissions paritaires de conciliation peuvent être instituées à l'échelon local, départemental ou régional, notamment là où des conventions ou accords prévus à l'article 4 ont été signés.
2. Chacune de ces commissions est composée et fonctionne dans des conditions identiques à celles de la commission paritaire nationale. Toute commission ainsi créée doit faire connaître son existence au ministère de l'agriculture et au président de la commission nationale qui en informe ses collègues.
3. Ces commissions paritaires de conciliation sont compétentes, tant pour l'interprétation des accords signés à leur échelon, que pour tenter de concilier les parties en cas de conflit survenant dans le cadre de ces accords.
4. Elles peuvent, en outre, être chargées par la commission nationale de tenter de résoudre, à l'intérieur de leur circonscription, d'autres conflits pour lesquels la conciliation paraît devoir être plus facilement réalisée à cet échelon.
5. En cas de non-conciliation, le différend doit être porté, dans un délai maximum de 8 jours, devant la commission paritaire nationale qui l'examine dans le délai maximum indiqué à l'article précédent.
6. Dans tous les cas, le procès-verbal relatant soit la non-conciliation et ses causes, soit l'accord intervenu, signé et déposé par les parties, est adressé dans les plus brefs délais à la commission paritaire nationale.

#### ART. 11

1. En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.
2. Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.
3. L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.
4. Les parties feront connaître à la commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

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

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

3. Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprise.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Au contraire, l'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 6.

1. Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

2. Le délégué syndical désigné par son organisation, parmi le personnel de l'entreprise, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des garanties accordées par la législation et la réglementation en vigueur (art. L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du code du travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis en cas de licenciement de ce délégué.

3. Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Pour ce qui entre dans sa mission, il est l'interlocuteur direct de la direction.

Le délégué syndical a mandat pour signer tout accord d'entreprise ; il négocie toute mesure de caractère collectif entrant dans le cadre de ses attributions. Il peut assister, à leur demande, les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le mandat détenu par un délégué doit être exercé conformément à la réglementation sans aucune entrave.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat de délégué syndical.

Le temps de déplacement du délégué syndical est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dès lors qu'il s'agit de se rendre à une réunion à la demande de l'employeur.

Les conditions d'exercice du mandat de délégué syndical seront réglées par un accord d'entreprise conclu en vertu de l'article 4 de la présente convention.

4. Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux, dans le respect de la législation en vigueur, sont notamment :

a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

c) Le libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;

Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont encouragées à négocier avec leurs partenaires sociaux sur l'utilisation des moyens de communication numériques.

d) Dans les entreprises ou établissements où sont occupés jusqu'à 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, de façon ponctuelle, un local approprié pour leurs réunions.

Dans les entreprises où sont occupés plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux, définis aux 2 alinéas ci-dessus, par les sections syndicales, sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. Dans la mesure du possible le local prévu pour les sections syndicales est situé au niveau du site administratif.

e) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents à raison de 2 heures payées tous les 2 mois, prises sur le temps de travail, après accord préalable sur les date et heure ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections de délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Le délégué syndical désigné disposera d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 15 heures par mois.

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section, par le délégué syndical, un accord d'entreprise précisera les modalités de mise à disposition et les conditions de l'information préalable de l'employeur.

Le plafond d'heures de délégation est fixé à 25 heures par mois tant pour le délégué syndical que pour le membre de la section syndicale en cas de mise à disposition.

g) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des membres du CHSCT assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

5. Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels payés. Toutefois, le nombre de ces mandats exercés hors de l'entreprise et payés par celle-ci sera limité à trois par organisation signataire de la convention. S'il exerce une fonction syndicale statutaire, il bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels. A titre indicatif, un tableau figurant en annexe II à la présente convention précise la nature des différentes fonctions susceptibles d'être exercées par le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale.

6. Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés, en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans, renouvelable une fois. Six mois avant l'expiration de cette première période, il devra, s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement. Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration de son deuxième congé.

ART.  
6  
bis

Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du code du travail le présent article traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

1. L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et aux commissions mixtes indemnisés.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisées.

2. Au titre du financement du dialogue social dans la branche, l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant participé aux différentes réunions de commissions paritaires telles qu'indiquées ci-dessus est couverte par une enveloppe globale forfaitaire de 4 000 € par an et par organisation syndicale représentative au niveau national financée par COOP de France.

Cette enveloppe globale est répartie entre les organisations syndicales représentatives :

- à 60 % de manière égalitaire ;
- à 40 % selon la représentativité de l'organisation syndicale au sein de la branche.

Pour toute négociation de branches, dans le cadre de la CCN « V Branches » et nécessitant un travail technique approfondi par le biais de groupe de travail paritaire, il est prévu la conclusion d'un accord de méthode et de moyen pour permettre notamment le financement des déplacements et des repas. L'ensemble des modalités sera détaillé dans cet accord de méthode et de moyen en fonction de la thématique.

ART.  
6  
ter

A sa demande, le délégué syndical bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;
- en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le délégué syndical aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'issue de son mandat de délégué syndical, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

ART.  
6  
quater

Conformément aux articles L. 2142-1-1 du code du travail et suivant, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions et bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs et du nombre d'heures de délégation conformément aux dispositions légales.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque.

ART.  
7

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

2. Tout mouvement de grève relatif au salaire et au contenu de la présente convention est subordonné au dépôt des revendications.

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

ART.  
8

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

---

ART.

Accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois et ses annexes.

Avenant no 117 du 2 février 2011 portant revalorisation des RAG 2011.

Avenant no 118 du 23 mars 2012 portant revalorisation des RAG 2012.

Avenant no 119 du 11 juin 2013 portant revalorisation des RAG 2013.

Avenant no 120 du 14 novembre 2013 remplaçant les avenants no 91 du 29 octobre 2001 et no 109 du 1er février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

---

ART.

Tableau des fonctions syndicales et professionnelles.

Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective.

---

ART.

Avenant no 73 du 20 mai 1997 - Accord-cadre « loi Robien ».

Avenant no 76 du 1er octobre 1998 - Accord-cadre « loi Aubry ».

Avenant no 83 du 4 juillet 2000 - Accord-cadre compte épargne-temps.

Avenant no 86 du 23 janvier 2001 - Contrat de travail intermittent.

Avenant no 97 du 10 juin 2002 - Travail de nuit.

Avenant no 121 du 14 novembre 2013 remplaçant l'avenant no 37 du 3 juin 1982.

---

**ART.**

Avenants portant création de certifications de qualification professionnelle :

- no 78 du 24 novembre 1998 - CQP « Agent collecte-apvisionnement » ;
- no 85 du 23 janvier 2001 - CQP « Vendeur conseil » ; CQP « Responsable de magasin » ;
- no 92 du 9 novembre 2001 - CQP « Agent relation-cultures » ;
- no 103 du 3 décembre 2003 - CQP « Conducteur de poids lourds en coopérative agricole » ;
- no 111 du 30 mai 2007 - CQP « Agent de silo ».

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant no 110 - CQP « TCAC ».

Accord du 30 mai 2007 portant création d'une CPNEFP.

Accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé « Seniors ».

Accord de méthode du 24 septembre 2013 favorisant la mise en place du contrat de génération.

---

**ART.**

Avenant no 88 du 20 février 2001 .

Procès-verbal d'interprétation relatif à l'article 5 de l'avenant no 88 du 20 février 2001.

Avenant no 108 du 25 octobre 2006.

Avenant no 114 du 25 mai 2010.

---

**ART.**

Accord du 23 mars 2012 portant sur le stress et les risques psychosociaux.

---

**ART.  
1er**

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles et des unions de coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'oléagineux et d'aliments du bétail, constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que des sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Elle s'applique également aux groupements professionnels agricoles ainsi qu'aux sociétés créées par les entreprises visées aux 6° bis et 6° ter de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, lorsque ces groupements professionnels agricoles ou ces sociétés ont pour activité :

- la collecte, le stockage, le conditionnement, la transformation et la vente des céréales, des oléagineux et protéagineux ;
- l'achat et la vente des produits, biens, équipements, instruments nécessaires à l'activité et au monde rural ;
- la fourniture de services rattachés aux activités susvisées.

En outre, elle s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention "Cinq branches".

---

**ART. 2** 1. La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.

2. Tous accords ou conventions antérieurs seront, s'il y a lieu, harmonisés avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

3. Dans les entreprises appliquant, dans un cadre légal, une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, notamment une convention de groupe, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'entreprise dans les formes prévues par l'article L. 2232-16 du code du travail.

---

**ART. 3** 1. La présente convention est conclue pour une durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.

2. Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois au moins avant la date de son expiration.

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

4. La demande de révision doit être adressée au ministère de l'agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur.

---

**ART. 4** Selon les circonstances particulières, des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'entreprise, compléteront les dispositions de la présente convention.

Il ne pourra être dérogé à la convention collective nationale par accord collectif d'entreprise conclu ultérieurement à la date de mise en œuvre du présent avenant, que dans un sens plus favorable, à l'exception des dispositions prévues au titre II "Le temps de travail" de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

---

**ART. 57** 1. On désigne par "apprenti" celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6222-1 et suivants et R. 6222-2 et suivants du code du travail.

2. Des contrats-types peuvent être établis sur le plan régional, départemental ou local.

---

**ART. 58** 1. Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires composées de chefs d'entreprise et de salariés compétents et qualifiés en matière d'apprentissage.

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

---

**ART. 59** Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

---

**ART. 60** Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail. Pour le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

---

**ART. 54** Les jeunes travailleurs ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

---

**ART. 55** Outre les dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de durée journalière du travail, la durée minimale de repos de nuit des jeunes travailleurs ou apprentis ne peut être inférieure à 12 heures.

ART.  
56

1. Les vestiaires, les douches, les lavabos, les toilettes à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.
2. En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent s'efforcer de mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leur enfant.

ART.  
31

1. La direction décide du recrutement.
2. Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'entreprise.
3. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, un accord entre les parties, au moment de l'embauche, pourra faire bénéficier l'intéressé de l'ancienneté acquise dans ses emplois précédents.
4. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.
5. Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont invitées à utiliser les moyens de communication numériques afin d'y consolider et de mettre à disposition des salariés l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise.

ART.  
32

#### Durée de la période d'essai

1. La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :
  - 2 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
  - 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
  - 4 mois pour les cadres et ingénieurs.
2. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, la période d'essai pourra être réduite ou supprimée par accord des parties.

#### Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

#### Renouvellement de la période d'essai

Lorsque la période d'essai arrive à sa fin, il est possible de prévoir, d'un commun accord, son renouvellement comme suit :

- 1 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
- 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

ART.  
33

Les contrats de travail à temps partiel sont régis par les dispositions prévues aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

ART.  
17

La classification des emplois figure à l'annexe I de la présente convention.

ART.  
18

La branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Elle accompagnera cette démarche en mettant à la disposition des entreprises une méthodologie adaptée.

Les entreprises aborderont le thème de la GPEC dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-15 du code du travail ou, à défaut, dans le cadre d'une consultation avec les institutions représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent à informer leurs salariés les plus âgés des opportunités offertes par les différents dispositifs de fin de carrière.

A cet effet, les partenaires sociaux rédigeront à leur intention une brochure explicative sur les divers dispositifs de fin de carrière.

- ART. 19**
1. Les salaires minimaux sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.
  2. En outre, le personnel bénéficiera, au prorata des salaires versés pendant la période de référence de 12 mois, de la prime dite du 13e mois payée en fin ou en cours d'exercice. Cette prime prend la dénomination de prime du 12e lorsqu'elle est régulièrement répartie sur chaque paie et, dans ce cas, elle doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.
  3. Il ne sera fait application des présentes dispositions qu'au personnel ayant, au sens de l'appartenance juridique à l'entreprise :
    - soit une durée de présence continue de 6 mois ;
    - soit une durée de présence discontinue de 6 mois dans les 12 mois précédant la rupture.

**ART. 19 bis** Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un salaire mensuel garanti. Le salaire mensuel garanti correspond à un salaire calculé sur la base de 151,67 heures par mois, quel que soit l'horaire de l'entreprise, dès lors que l'horaire officiel est effectivement accompli.

**ART. 19 ter** Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant de salaires, la commission mixte nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération.  
Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

**ART. 20** A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions des articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

- ART. 21**
1. Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent, sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables aux entreprises agricoles, de payer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les heures supplémentaires sur la base du taux majoré de :
    - 25 % au-delà de 35 heures par semaine ;
    - 50 % au-delà de 43 heures par semaine.
  2. Il est également convenu que les salaires mensuels peuvent être établis en y incorporant les heures supplémentaires incluses dans l'horaire habituel de l'entreprise, aux taux majorés indiqués ci-dessus.
  3. Les accords visés à l'article 4 pourront fixer soit des modalités particulières de rémunération, soit des dérogations permanentes à l'horaire de travail, à l'égard des salariés effectuant des travaux préparatoires ou complémentaires devant être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise.
  4. Les modalités relatives à la durée du travail et à son aménagement, autres que celles prévues dans ce chapitre, sont incorporées à l'annexe III de la présente convention intitulée "Durée et aménagement du temps de travail".

- ART. 23**
1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 préciseront les conditions applicables aux heures de nuit et des dimanches.
  2. A défaut de compensation sous quelque forme que ce soit, le salaire de base des heures de nuit comprises entre 22 heures et 5 heures doit être majoré d'au moins 20 %.

Dans les entreprises prévoyant une majoration seulement égale à 20 % la plage des heures de nuit est élargie à 21 heures-6 heures.

Le salaire de base des heures effectuées les dimanches sera majoré d'au moins 50 %.

**ART. 24** Après 3 ans d'ancienneté, le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 3 % du salaire correspondant à son coefficient hiérarchique et augmentant de 1 % chaque année pour atteindre 10 %.

ART.  
25

1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront :

- a) Déterminer la valeur des avantages en nature éventuellement accordés aux salariés ;
- b) Prévoir l'attribution de diverses primes, notamment à l'occasion d'événements familiaux ;
- c) Fixer le montant d'indemnités complémentaires de celles prévues par la législation sociale en vigueur ainsi que la durée pendant laquelle ces indemnités seront versées au personnel permanent pour les cas d'accidents ou de maladies notamment lorsque ces accidents ou maladies surviennent par le fait ou à l'occasion du travail ;
- d) Accorder des primes ou gratifications, soit au titre de l'assiduité, soit en relation avec les résultats obtenus par l'entreprise.

2. Lorsqu'il s'agira de travaux occasionnels, notamment lors d'un remplacement de courte durée, le salarié assurant certaines tâches d'un emploi de niveau supérieur au sien doit obtenir une indemnité proportionnelle aux services rendus dans ces tâches exceptionnelles.

ART.  
26

L'attribution d'indemnités pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres fera l'objet des conventions ou accords visés à l'article 4 qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

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

- position normale de travail ;
- risque de maladie ;
- travail particulièrement salissant ;
- travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- fourniture d'outillage personnel.

Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié concerné ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Les modifications des conditions de travail entraînent la révision des accords.

ART.  
27

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit être assurée conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

ART.  
28

Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- avant 17 ans : 20 % d'abattement ;
- de 17 à 18 ans : 10 % d'abattement.

L'abattement cesse d'être applicable après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève.

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

A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme les adultes.

ART.  
29

Les accords d'entreprise devront contenir des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ou de recevoir une qualification adaptée à leurs besoins.

ART.  
30

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention collective du 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives et SICA.

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime de la CCPMA prévoyance ou à tout autre régime présentant des avantages au moins équivalents.

ART.  
61

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

## SECTION 2

**Avenant salaires en vigueur**

Avenant n° 137 du 29 mai 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG) pour l'année 2024 et la reconduction du forfait mobilités durables (FMD)

## ART.

## 1er

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 135 du 30 janvier 2023 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2023, à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2024 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2024 (sur 13 mois)
OE	1	1	23 077
		2	23 229
		3	23 381
	2	1	24 089
		2	24 894
		3	25 675
	3	1	27 198
		2	27 958
		3	28 720
TAM	4	1	30 275
		2	31 061
		3	31 860
	5	1	33 426
		2	34 228
		3	35 027
	6	1	36 514
		2	37 310
		3	38 108
Cadres	7	1	38 917
		2	41 291
	8	1	42 887
		2	44 476
	9	1	46 868
		2	49 256
	10	1	51 641
		2	54 027

## ART.

## 2

Pour les coopératives « V branches » n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2023.

## ART.

## 3

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

---

ART.  
4

L'avenant 133 du 11 janvier 2022 prévoyait la mise en place d'un « forfait mobilités durables ». Dans le présent avenant n° 137, les parties décident de reconduire l'expérimentation de ce dispositif dans les conditions fixées dans le cadre de l'avenant 133.

---

ART.  
5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

---

ART.

Par cet avenant n° 137, les partenaires sociaux de la « V branches » souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des plus de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques et les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la « V branches », entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés en matière de pouvoir d'achat.

Outre la revalorisation de la RAG au titre de 2024 à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire pour la 3e année consécutive l'expérimentation du forfait mobilités durables, tel que prévu dans le cadre de l'avenant n° 133 du 11 janvier 2022.

Le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 3

## **Avenant : Annexe II bis - Détermination des salaires minima Avenant n° 58 du 5 juillet 1991**

*Source officielle Légifrance*

**ART.**

En application de l'article 15, paragraphe 1, de la convention, tel que modifié par l'article 6 de l'avenant n° 44 du 29 mai 1985, cette annexe est destinée à reproduire les dispositions déterminant les salaires minima (1).

*(1) Ces salaires minima sont fixés par avenants à la convention (voir "Salaires" en fin de brochure).*

## SECTION 4

# Avenant : Avenant n° 50 du 15 décembre 1987 relatif aux contrats d'adaptation

Source officielle Légifrance

ART.  
1

En cas d'écart sensible entre le niveau scolaire ou professionnel de départ du jeune et les exigences de son poste dans l'entreprise, et dans la mesure où cette dernière peut justifier :

- de la mise en place des moyens pédagogiques spécifiques clairement identifiés : stages en organismes extérieurs ou l'intervention, dans l'entreprise, de formateurs extérieurs ;
- de dispositifs formalisés de transmission du savoir-faire des tuteurs qualifiés ;
- d'une stratégie globale de formation (articulation entre les contrats d'adaptation et le plan de formation, engagement de développement de la formation professionnelle...) ;
- d'une définition détaillée du profil de poste ;
- d'un bilan formatif préalable du jeune ;
- d'un calendrier d'alternance et d'un programme détaillés.

ART.  
2

On distingue plusieurs catégories d'emploi pouvant ouvrir droit à dérogation :

- les emplois pour lesquels il y a une possibilité d'ouverture à la formation externe. Il est important de continuer à encourager cette ouverture tout en prenant en compte la préoccupation générale de plafonner à 200 heures ;
- les emplois pour lesquels la formation externe est actuellement plus difficile à mettre en oeuvre compte tenu de l'absence ou de la pauvreté de l'offre de formation externe ;
- les emplois nécessitant une double compétence (ou une polyvalence) pour lesquels est nécessaire un double plan de formation ;
- les emplois nécessitant une adaptation particulièrement longue qui ne peut se faire, le plus souvent pour l'instant, que dans l'entreprise.

ART.  
3

Pour tenir compte de la préoccupation générale de plafonnement :

- le maximum d'heures de formation interne est fixé à 200 heures ;
- le maximum d'heures de formation externe est fixé à 200 heures ;
- le maximum total sera donc de 400 heures au-delà desquelles la formation relève plus d'une qualification.

ART.  
4

Par dérogation, la limite maximum de 400 heures peut être portée à 500 heures pour certains cas spécifiques soumis à l'appréciation du conseil de gestion du FAFCA (1) (dont 300 heures de formation externe) et après avis du comité d'entreprise.

*(1) Les FAF de la coopération ont été remplacés par l'OPCA 2.*

ART.  
5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.  
**Préambule**

## **Avenant : Avenant n° 63 du 30 avril 1993 relatif aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la convention ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord**

Source officielle Légifrance

**ART. 1** Dans le cadre des dispositions de l'article 6-6 de la convention collective nationale et dans l'esprit de l'article L. 132-17, le présent avenant traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

**ART. 2** L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- le maintien de la rémunération par leur entreprise à deux salariés, désignés par leur organisation syndicale, n'appartenant pas à la même entreprise et ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention et dans la limite de 4 réunions par année civile ;
- le maintien de la rémunération par son entreprise à un salarié, désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte ;
- le maintien de la rémunération par son entreprise, à un salarié désigné par son organisation syndicale pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et à deux salariés aux commissions mixtes indemnisés.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au paragraphe 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisées.

**ART. 3** L'indemnisation des frais de déplacement, par les organisations patronales, est fixée dans les limites et selon les modalités ci-dessous :

Le montant de l'indemnisation des frais de déplacements des salariés des entreprises ayant participé aux réunions des commissions paritaires plénières est fixé au montant annuel global de 1 100 Euros par organisation syndicale représentée.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant assisté aux réunions de groupes de travail mixtes est fixée comme suit : prise en charge d'un salarié par organisation syndicale, dans la limite du nombre de réunions fixé pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2e classe.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant assisté aux réunions préparatoires est fixée comme suit :

- prise en charge d'un salarié par organisation syndicale pour les réunions préparatoires aux groupes de travail mixtes et dans la limite fixée pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2e classe ;
- prise en charge des deux salariés par organisation syndicale pour les réunions préparatoires aux commissions mixtes et dans la limite fixée pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2e classe.

---

ART.  
4

Pour permettre aux syndicats patronaux signataires de la présente convention :

- d'indiquer à chaque entreprise le nom des salariés dont le salaire est maintenu, il est convenu que les organisations syndicales observent dans la mesure du possible un délai de prévenance de 15 jours minimum avant la réunion ;
- de verser au salarié désigné le remboursement des frais de transport engagés pour se rendre aux réunions des groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires dans la limite fixée pour l'année civile considérée.

Un registre sera ouvert, lors de chaque réunion du groupe de travail, sur lesquels ils devront indiquer :

- leur nom et adresse ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation qu'ils représentent.

Par ailleurs, il leur sera demandé de fournir un justificatif (photocopie du billet par exemple).

---

ART.  
5

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 55.

---

ART.  
6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 avril 1993.

## Avenant : Avenant n° 76 du 1 octobre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

Preamble.

Le travail rémunéré est toujours, et pour des années encore, le facteur principal d'intégration sociale, et l'on ne peut être qu'inquiet de voir le niveau de chômage stagner ou croître.

Parallèlement aux solutions traditionnelles (croissance, aides à l'emploi ..), la mise en place de solutions nouvelles, telles que la réduction du temps de travail, est nécessaire pour inverser de façon durable la courbe du chômage.

Les coopératives adhérentes à la FFCAT et/ou au SYNCOPAC, par leur implantation sur tout le territoire et conscientes de leur rôle en terme d'économie et d'emploi, souhaitent contribuer au développement de l'emploi sur leur zone.

Cette réduction du temps de travail doit aussi permettre une augmentation du temps disponible des salariés.

Cette mesure doit se prendre en veillant au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, condition nécessaire pour pérenniser les emplois en développant de nouvelles formes d'organisation du travail.

Enfin, elle doit contribuer à l'amélioration du dialogue social par la mise en place de négociations d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Pour que les entreprises puissent mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale du 5 mai 1965. Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise de réduction-aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

## Rémunération

### 6.1. Salariés concernés par la réduction

d'horaire et nouveaux embauchés

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

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

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

A titre indicatif, la structure du salaire pourra comprendre :

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

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

Si le principe de la création d'une prime est retenu, les majorations pour heures de nuit, du dimanche ou des jours fériés seront calculées sur la base du taux horaire correspondant au salaire de base (35/39), sauf accord d'entreprise plus favorable.

### 6.2. Dispositions particulières au personnel d'encadrement

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

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

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourrait disposer d'un temps de repos supplémentaire à négocier par accord d'entreprise sans que ce temps de repos ne soit inférieur à l'équivalent de 22 jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

Les modalités de prise de ces jours seront définies par l'accord, ce dernier pouvant favoriser, dans la mesure du possible, la prise de ces congés sous forme de journées entières. Il pourra, en outre, prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail et le décret du 22 juin 1998. En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

## Modifications des dispositions

de la convention collective nationale

Les entreprises désireuses d'utiliser ces possibilités de dérogation examineront sélectivement ces hypothèses dérogatoires, en équilibrant leur utilisation éventuelle avec les objectifs des partenaires sociaux et l'évolution salariale négociée.

### 6.3. Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés pourront déroger aux dispositions du 2e alinéa de l'article 41 de la convention collective nationale relatif à la durée des congés payés annuels, portant attribution de jours de congé payé supplémentaires pour ancienneté.

### 6.4. Congés de fractionnement

Par application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du code du travail, les jours de fractionnement prévus à l'article 43 de la convention collective nationale pourront ne pas s'appliquer.

### 6.5. Prime d'ancienneté

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

a) Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond à la volonté affirmée des parties de limiter les heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation.

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

Les entreprises veilleront, lorsqu'il y a recours à l'annualisation, à préciser, lors de sa mise en place, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou partie de l'année) ;
- le programme indicatif de la modulation (l'accord précisera l'amplitude hebdomadaire minimale et maximale et l'amplitude journalière, telles qu'elles auront été fixées par les parties, sauf utilisation éventuelle des dérogations de l'avenant n° 37) ;
- le délai de prévenance des salariés (7 jours minimum sauf circonstances exceptionnelles) ;
- les conditions de recours au chômage partiel ;
- le traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les signataires du présent accord incitent, à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos de remplacement par priorité à toute autre mesure, calculé dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail ;
- les heures déficitaires : les accords d'entreprise veilleront à préciser que pour le salarié dont le décompte individuel de fin de période d'annualisation ferait apparaître un solde négatif, du fait de l'entreprise, ce dernier ne saurait en aucun cas lui en être redevable.

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

L'accord d'entreprise déterminera alors les modalités de prise de ces congés, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et favorisera, dans la mesure du possible, cette prise sous forme de journées entières.

Il pourra, par ailleurs, être envisagé qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail et le décret du 22 juin 1998. En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice. A ce titre, les parties s'engagent à ouvrir des négociations ultérieures visant à la mise en place d'un accord de branche " compte épargne-temps ".

*Arrêté du 24 décembre 1998 : extension sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant, au deuxième tiret du troisième alinéa du paragraphe a de l'article 5, les dérogations à la durée maximale du travail en agriculture (art. 994 du code rural et décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 modifié fixant les conditions d'application de l'article 994 du code rural relatif à la durée maximale du travail en agriculture).*

#### NOTA

Arrêté du 24 décembre 1998 : extension sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant, au deuxième tiret du troisième alinéa du paragraphe a de l'article 5, les dérogations à la durée maximale du travail en agriculture (art. 994 du code rural et décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 modifié fixant les conditions d'application de l'article 994 du code rural relatif à la durée maximale du travail en agriculture).

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations ultérieures sur un accord de branche de mise en place de coinvestissement formation. (1)

(1) article totalement exclu par l'arrêté du 24 décembre 1998.

---

ART. 9.1. Commission paritaire nationale de suivi

9

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.

9.2. Commission paritaire de validation

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

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

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

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

L'indemnisation des absences autorisées ainsi que la prise en charge des frais de déplacement des salariés d'entreprise se feront sur les bases des dispositions de l'avenant n° 63 concernant les réunions des groupes de travail mixtes.

9.3. La commission fixe son règlement intérieur

9.4. Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi. Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord, et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer. Elle se réunira obligatoirement au moins une fois par an.

9.5. Crédit d'heures formation

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

9.6. Entrée en vigueur

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

9.7. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

---

ART. 8 L'accord d'entreprise prévoiera les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel et ce, conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la loi Aubry.

---

ART. 2 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 13 juin 1998).

---

ART. 1

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

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

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

ART.  
4

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

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour au moins 6 % d'embauche ;
- soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour au moins 9 % d'embauche,

sauf application de l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée.

ART.  
3

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

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

- Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement ;
- Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9.2 du présent accord-cadre ;
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative au plan national. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9.2 du présent accord-cadre ;

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif au plan national et avoir au moins un an d'ancienneté.

Il ne pourra, de par ses pouvoirs, être assimilable au chef d'entreprise ni lui être apparenté.

Le mandat doit préciser :

- l'objet de la négociation ;
- les conditions selon lesquelles le projet est soumis au syndicat au terme de la négociation ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié ;
- le temps passé par le salarié mandaté à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est rémunéré comme temps de travail.

Il bénéficiera par ailleurs pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois (démarches ..), et ce, jusqu'à la date limite de négociation.

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

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

## SECTION 7

# Avenant : Avenant n° 85 du 23 janvier 2001 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle vendeur-conseil et responsable de magasin

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997) ;

Considérant que l'activité libre-service agricole (LISA) connaît un fort développement qui devrait se poursuivre dans les prochaines années, ce qui a de larges répercussions sur les emplois et compétences ;

Considérant que la formation continue et la formation en alternance ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue ;

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les parcours de formation spécifique,

ART.

2

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN " V Branches ".

ART.

3

La formation conduisant à ces CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, alternance.

L'accès aux CQP peut être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF ou CIF-CDD.

ART.

4

Pour ce faire, les signataires avalisent les quatre référentiels pour chacun des CQP (annexés au présent accord et qui seront disponibles auprès de la branche) :

référentiel professionnel ;

référentiel des compétences ;

référentiel de formation ;

référentiel d'évaluation.

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant.

I	II
DOMAINE de la FORMATION	DOMAINE de L'ENTREPRISE
ACQUISITIONS des CONNAISSANCES	MISE EN OEUVRE des COMPÉTENCES
Formation théorique	Période d'observation
Formations pratiques	pour la validation
Contrôle des connaissances	des compétences par l'entreprise.
Reconnaissance des compétences	

I + II = Délivrance du certificat de qualification professionnelle.

---

**ART.** 5.1. Acquisition des connaissances

**5**

Chacune des différentes missions répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des missions. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne des différentes missions.

5.2. Mise en oeuvre des compétences

La mise en oeuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en oeuvre sera échelonnée sur une période d'au moins une année, de façon à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités conduites sur le point de vente.

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des missions menées sur le point de vente ; cette grille sera renseignée à la fois par le salarié et par son tuteur en 3 étapes :

avant le démarrage de la formation ;

à mi-parcours de la formation ;

à la fin de la période sur laquelle se déroule le cycle (au moins une année ainsi que précisé ci-dessus).

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. A cet effet, il aura suivi une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation à chacune des étapes citées ci-dessus.

5.3. Délivrance des CQP

Cette délivrance sera prononcée par la commission paritaire d'évaluation prévue à l'article 11 et qui se réunira dans la limite de 3 fois par an.

Cette commission examinera les résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en oeuvre des compétences (en entreprise).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne (10), est néanmoins supérieure ou égale à 9, la commission examine le dossier en vue d'un éventuel rattrapage.

De même cette commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en oeuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de 2 ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

---

**ART.**

**1** Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de " certificats de qualification professionnelle " (CQP), décident de créer un CQP vendeur-conseil et un CQP responsable de magasin.

---

**ART.** 10.1. Suivi dans l'entreprise

**10**

Les représentants élus du personnel (commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

10.2. Suivi des actions de formation

Le point sur les actions de formation relatives aux certificats de qualification professionnelle sera fait annuellement dans le cadre d'une commission mixte nationale.

---

**ART.**

**11**

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche. Cette commission fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation " employeurs " ainsi que d'un représentant des formateurs.

La commission paritaire délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en oeuvre cette formation.

Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application à partir de la mise en place du 1er cycle.

Par la suite, chaque année la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle (action de formation, CQP attribués et validation par les entreprises).

---

ART.  
12 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la convention collective nationale " V branches ".

---

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

---

ART.  
6 Le CQP vendeur-conseil permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés travaillant au sein d'une équipe placée sous la conduite du responsable de magasin.

---

ART.  
7 Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 250.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

---

ART.  
8 Le CQP responsable de magasin permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés responsables de la conduite d'un magasin Lisa d'une surface de 500 à 1 500 mètres carrés et employant 2 à 5 salariés.

---

ART.  
9 Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 330.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

## SECTION 8

# Avenant : Avenant n° 86 du 23 janvier 2001 relatif à la création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent

Source officielle Légifrance

ART.  
5

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.

ART.  
4

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

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

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

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

4.3. Congés payés

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

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

4.4. Bilan

Les entreprises recourant à ce type de contrat sur la base du présent avenant dresseront annuellement, avec les représentants du personnel, un bilan sur le travail intermittent et sur ses perspectives d'évolution.

ART.  
7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

ART.  
6

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

*Arrêté du 2 juillet 2001 art. 1 : l'article 6 de l'avenant n° 86 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du II, dernière phrase, de l'article 14 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives aux majorations de 25 % pour les heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail.*

ART.  
1

Conformément aux dispositions des articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du code du travail, les entreprises et établissements relevant de la convention collective nationale " V Branches " peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord pour pourvoir des emplois permanents soumis à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

**ART. 3** Le salarié percevra une rémunération calculée sur une base horaire brute correspondant à son coefficient hiérarchique à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires, 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 et de la prime dite du 13e.

Un lissage de la rémunération est possible avec le commun accord des parties, cette dernière se calculera sur la base du 12e 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 et de la prime dite du 13e.

**ART. 2** Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit et précisant les points suivants :

2.1. La qualification du salarié

Comme pour l'ensemble des salariés, l'employeur se basera sur les dispositions de l'avenant n° 59 de la convention collective nationale.

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

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

2.4. Les périodes de travail et la répartition des heures de travail

à l'intérieur de ces périodes

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

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

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

2.4.2. Contrat prévoyant des périodes de travaux non fixables avec

précision.

Le contrat de travail intermittent doit prévoir des périodes de travail liés à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat, et ce conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail :

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers pour lesquels le salarié est employé et préciser la date approximative à laquelle le salarié serait susceptible d'être sollicité ;

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

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

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

*Arrêté du 2 juillet 2001 art. 1 : le paragraphe 2.4.2 à l'article 2 de l'avenant n° 86 visé à l'article 1er est étendu sous réserve de la publication du décret prévu par le dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail.*

SECTION 9

## Avenant : Avenant n° 92 du 9 novembre 2001 portant création d'un certificat de qualification professionnelle " Agent relation cultures "

Source officielle Légifrance

ART. 8 Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. 7 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la convention collective nationale " V branches ".

ART. 9 Les parties demandent l'extention du présent avenant.

ART. 1 Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de " certificats de qualification professionnelle (CQP) ", décident de créer dans un premier temps un CQP " Agent relation cultures ".

ART. Vu les dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2, du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997) ;

Considérant que le personnel des coopératives de collecte-approvisionnement est confronté à de nouvelles exigences et que les coopératives ont mis en oeuvre des cycles de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés ;

Considérant que la formation continue et la formation en alternance ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue ;

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les parcours de formation spécifique :

ART. 2 Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale " V branches ".

---

ART. 4.1. Délivrance par la commission paritaire d'évaluation

4 Le CQP " Agent relation cultures " est un diplôme de la branche. Ce certificat, délivré par la commission paritaire d'évaluation de la convention collective nationale " V branches " définie à l'article 6.2, dispose d'une reconnaissance nationale.

Cette délivrance sera prononcée au vu du procès-verbal établi par jury constitué au niveau de chaque fédération régionale des coopératives par :

- 1 représentant des employeurs de la branche concernée par cette activité ;
- 1 représentant salarié concerné par cette activité ;
- 1 représentant de l'OPCA 2 (organisme collecteur des fonds de formation de la branche) ;
- 1 représentant de l'enseignement agricole ;
- 1 représentant de l'aval de la filière.

La branche définira la méthodologie de fonctionnement des jurys régionaux.

La présidence et le secrétariat seront assurés par la fédération régionale.

Ce jury régional étudiera le dossier personnel adressé par les entreprises pour leur(s) candidat(s).

4.2. Constitution du dossier personnel

Les entreprises adresseront au jury de leur région un dossier destiné à prouver les compétences et l'expérience de leur(s) candidat(s) dans chacun des 5 domaines d'activité de l'ARC. Ce dossier comprendra :

- la durée, le descriptif détaillé des différents emplois, tâches et fonctions occupés au cours de leur vie professionnelle ;
- la formation initiale suivie (diplôme[s] obtenu[s], matières étudiées, stages en entreprise...) ;
- les formations continues suivies au cours de leur vie professionnelle (programme de ces formations, relevés des formations suivies et justificatifs correspondants).

---

ART. 3.1. Définition du métier agent relation cultures

3 Le CQP " Agent relation cultures " permettra de valider les parcours de formation suivis par les agents qui ont pour mission d'apporter une valeur ajoutée aux productions agricoles.

Ces agents conseillent les agriculteurs adhérents pour le choix de leurs productions et pour raisonner leurs achats et l'utilisation des intrants sur leurs cultures en respect de la protection de l'environnement.

3.2. Les référentiels du métier

Les signataires avalisent les 4 référentiels du métier de l'ARC (ces référentiels sont disponibles auprès de la branche).

Ces référentiels définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour l'obtention du CQP :

- référentiel des activités ;
- référentiel des compétences ;
- référentiel de formation ;
- référentiel d'évaluation.

Il sera exigé le suivi de 2 formations obligatoires :

- règles de protection de l'environnement ;
- formation à la qualité alimentaire.

Le cahier des charges de ces 2 formations sera élaboré par la branche.

3.3. Public concerné

Le CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des 2 critères suivants :

- posséder une formation initiale agricole ou agronomique au minimum bac + 2 et justifier de 5 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs ;
- sans niveau minimum de formation initiale, mais en justifiant de 8 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs.

---

ART. 6.1. Suivi dans l'entreprise

6

Les représentants élus du personnel (commission formation, comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

6.2. Commission paritaire d'évaluation

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche. Cette commission fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale ainsi que d'un représentant des formateurs.

La commission paritaire délivrera les CQP au vu des procès-verbaux établis par les jurys régionaux.

Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application.

Par la suite, chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle délivrés (action de formation, CQP attribués et validation par les entreprises).

---

ART.

5

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant n° 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle, et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 400.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

## Avenant : Avenant n° 101 du 3 octobre 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité (CATS)

Source officielle Légifrance

ART.

les partenaires sociaux ne souhaitant pas imposer un organisme gestionnaire dans le cadre du dispositif " CATS " mis en place par l'avenant n° 98 du 10 juillet 2003, il a été convenu ce qui suit :

ART.

1

L'article 2 " Conditions générales d'application ", 1er paragraphe de l'avenant 98 du 10 juillet 2003 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application professionnel tel que défini à l'article 1er, dès lors qu'un accord d'entreprise est conclu dans le cadre des articles L. 132-18 et suivants du code du travail et qu'une convention est signée entre l'Etat et l'entreprise.

ART.

2

L'article 10.2.4 " Modalités de versement " de l'avenant 98 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

L'allocation est versée mensuellement par l'entreprise qui sera remboursée à hauteur de 50 % par l'Etat.

Fait à Paris, le 3 octobre 2003.

# Avenant : Accord du 23 mars 2012 relatif au stress au travail et aux risques psychosociaux

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Cet accord a pour objet de fixer un cadre de référence permettant aux entreprises de s'engager dans une négociation et relevant du champ d'application de la convention collective nationale « V branches ».

Un bilan des négociations engagées, plan d'actions et accords conclus dans les entreprises sera effectué sous forme d'un tableau de suivi au cours de la troisième année suivant la signature du présent accord (ou la date de mise en œuvre), permettant aux partenaires sociaux de faire évoluer l'accord si nécessaire.

Cet accord a pour objectif d'identifier, de prévenir et de gérer les situations de stress au travail en :

- augmentant la prise de conscience et la compréhension du stress au travail et des risques psychosociaux par l'entreprise, les salariés et leurs représentants ;
- attirant leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible ;
- trouvant un fonctionnement au sein des coopératives qui valorise les individus et les équipes et réduise les facteurs qui génèrent les risques psychosociaux.

Ce cadre précise la démarche méthodologique, les moyens, l'échéancier et le suivi au niveau de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail ;
- l'information et la formation efficace de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- la promotion de bonnes pratiques pour y faire face, notamment le dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels ;
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, compte tenu des contraintes organisationnelles spécifiques liées aux métiers.

ART.  
2

## 1. Stress

Les parties au présent accord entendent retenir la définition suivante, inspirée par les propositions de l'agence européenne pour la santé au travail :

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée automatiquement comme stress lié au travail.

## 2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des risques pour la santé mentale, physique et la qualité du lien social engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

L'expression « risques psychosociaux » est à appréhender dans le cadre de l'entreprise, notamment de l'organisation du travail, c'est en ce sens qu'elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues.

Les phénomènes de stress sont d'une grande complexité dans la mesure où bon nombre de facteurs interviennent. Ces facteurs seront appréciés au regard de leur caractère durable, répétitif, cumulatif et excessif.

L'analyse peut s'effectuer au travers d'une liste non exhaustive des facteurs de risques tels que :

1. Facteurs liés aux exigences du travail et à la nature des tâches :

- monotonie, surcharge ou sous-charge de travail ;
- pression des délais, travail dans l'urgence, perturbations incessantes, cadences élevées, contraintes liées au travail posté, aux horaires alternants, aux horaires atypiques et aux horaires imprévisibles ;
- ordres contradictoires, contradictions entre les exigences du poste et les moyens alloués ;
- risques inhérents à l'exécution de la tâche (dangereuse et/ou susceptible d'avoir des conséquences environnementales importantes), nuisances physiques (bruit, confinement, chaleur, mauvaise conception des lieux de travail...);
- manque d'autonomie, de marges de manœuvre, collaborations et entraide empêchées, manque de moyens pour réaliser les objectifs fixés, inadaptation des moyens de travail.

2. Facteurs liés aux relations de travail, au type de management :

- absence ou manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;
- dégradation des collectifs de travail (par exemple : manque de respect, incivilités relations interpersonnelles) ;
- management peu participatif, autoritaire, déficient, insuffisance de management de proximité ;
- manque de communication interne.

3. Facteurs liés aux changements dans l'entreprise et dans le travail, ainsi qu'à la précarité :

- environnement socio-économique difficile, pression concurrentielle, surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international ;
- incertitude sur l'avenir, stratégie de l'entreprise peu claire ;
- restructurations, remise en question permanente des organisations ;
- individualisation de l'activité avec sur-responsabilisation ;
- précarité des emplois (par exemple : CDD, contrats saisonniers, recours aux intérimaires).

Il faut rappeler que l'ensemble de ces facteurs de stress sont d'autant plus délétères pour la santé qu'ils :

- s'inscrivent dans la durée ;
- sont subis (perte du pouvoir d'agir sur la situation de travail) ;
- s'accumulent.

Ces facteurs de risques sont à apprécier au regard du contexte particulier des coopératives agricoles, dont les actions s'inscrivent dans un cadre de valeurs résolument tournées vers l'humain avec des contraintes d'organisation du travail liées à la dispersion géographique de leurs sites, aux métiers à forte saisonnalité et aux aléas climatiques.

Les indicateurs sont des informations choisies par les partenaires sociaux dont les entreprises devront observer périodiquement les évolutions. Ils feront l'objet d'un suivi dans les entreprises et permettront ainsi la mise en place d'actions concrètes visant à éliminer ou tout du moins à réduire les facteurs de risques.

Cette liste constitue les indicateurs de base incontournables et peut être complétée en fonction des métiers de l'entreprise (tels que incidents de production, non-qualité...).

Ces indicateurs peuvent être liés :

Au fonctionnement de l'entreprise :

- horaires atypiques (3 × 8, 4 × 8) ;
- nombre d'heures supplémentaires ;
- nombre de jours de congés non pris (congés payés, jours RTT, jours de modulation) ;
- taux de réalisation des entretiens annuels et leur exploitation lorsqu'elle existe ;
- taux d'accès à la formation en entreprise ;
- taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation ;
- mouvements du personnel et origine de la rupture du contrat de travail (démission, licenciement avec son motif, rupture conventionnelle) ;
- nombre de sanctions disciplinaires.

Aux relations sociales :

- données sur les conflits sociaux identifiés (mouvements de grèves) ;
- données sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (nombre d'établissements, de réunions).

A la santé et la sécurité des travailleurs :

- accidents de travail :
- taux d'accident avec ou sans arrêt ;
- taux de fréquence ;
- taux de gravité ;
- catégories de populations concernées ;
- maladies professionnelles :
- nombre et type ;
- risque au niveau de la santé inscrit dans le document unique ;
- absentéisme :
- taux global ;
- taux par service ;
- durée des absences ;
- actes de violence, incivilités (agressions verbales, agressions physiques).

La mise en œuvre d'une politique d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux nécessite la mobilisation ainsi qu'une action coordonnée de l'ensemble des intervenants concernés dans l'entreprise.

## 1. Acteurs internes à l'entreprise

### 1.1. Direction de l'entreprise

L'implication de la direction générale au plus haut niveau est indispensable, elle est une condition incontournable pour l'intégration par l'entreprise des enjeux de sécurité et de santé – physique et mentale – dans sa culture de travail.

### 1.2. Manager

Le manager représente un acteur majeur dans la préservation de la santé du salarié. Il est l'interlocuteur au quotidien du collaborateur et doit être le premier recours en cas de difficulté.

A ce titre, il doit disposer de marges d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de l'équipe. Le manager joue un rôle essentiel dans l'information. Son rôle d'écoute est fondamental. Il joue également un rôle essentiel dans l'accompagnement et la formation de son équipe.

### 1.3. Instances représentatives du personnel et organisations syndicales

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information, d'alerte. Elles sont également force de proposition. Elles sont impliquées dans l'application et le suivi des accords et la sensibilisation des salariés.

## CHSCT

Le CHSCT a en effet pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail. Il participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Le CHSCT représente l'instance privilégiée en matière d'échange d'informations, de consultation et de suivi, du fait de ses attributions et de ses missions.

Dès lors, les parties conviennent d'associer tout particulièrement les CHSCT à la mise en œuvre et au suivi du présent accord.

## Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations collectives et individuelles des salariés, relatives notamment à la santé et à la sécurité.

## Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise dispose d'une compétence générale en matière de conditions de travail. Par ailleurs, dans le cadre de ses prérogatives en matière d'hygiène-sécurité, il est destinataire du rapport annuel du CHSCT et du programme de prévention des risques professionnels pour l'année à venir.

## Organisations syndicales

Les organisations syndicales, par l'intermédiaire de leurs délégués, sont parties prenantes dans la mise en place et le suivi de l'accord relatif à la prévention des RPS au sein de l'entreprise.

### 1.4. Salariés

Les parties tiennent à rappeler le principe selon lequel tout salarié se doit de veiller à sa santé physique et psychique, à sa propre sécurité et à celle de ses collègues. Dès lors, les salariés dans leur ensemble ont leur rôle à jouer dans la prévention et l'identification des situations individuelles et collectives : remontées d'information en cas d'identification d'une situation de stress vécue par un collègue, vigilance sur les relations professionnelles.

## 2. Intervenants extérieurs

### 2.1. Médecin du travail

Le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel en matière de santé au travail, représente un acteur essentiel, de par sa connaissance du milieu du travail, d'une part, et des salariés, d'autre part.

### 2.2. Autres intervenants extérieurs

Par ailleurs, les acteurs internes pourront se faire accompagner dans leur réflexion par des intervenants extérieurs, tels que l'inspection du travail, le réseau ANACT/ARACT, les préventeurs MSA, ou tout autre expert, selon les problématiques rencontrées.

Les acteurs cités ci-dessus seront sollicités dans la mise en place d'un groupe de travail dans les entreprises.

#### 1. Rôle du groupe de travail

Le groupe de travail participe à l'établissement du diagnostic puis, le cas échéant, établit, valide et assure le suivi d'un plan d'action. A cette fin, il peut être fait utilisation de la fiche de bilan des risques psychosociaux annexée à l'accord.

#### 2. Composition du groupe de travail

Le groupe de travail est paritaire.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé au minimum d'un représentant de la direction, de 2 membres du CHSCT ou, à défaut, de 2 délégués du personnel et du médecin du travail.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé au minimum d'un représentant de la direction, de 2 salariés et du médecin du travail.

#### 3. Crédit d'heures de délégation

Dans le cadre de ce groupe de travail, les représentants du personnel pourront bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation à hauteur de 5 heures par trimestre s'ajoutant au crédit légal, adapté à la mission qui leur est confiée.

## 1. Diagnostic

Afin de mettre en place des mesures répondant aux problématiques spécifiques de l'entreprise, il est recommandé d'établir un diagnostic. Celui-ci sera construit par le groupe de travail à partir de l'analyse des indicateurs mentionnés au présent accord et pourra être enrichi par le biais d'un questionnaire, recensant notamment :

- les données sur les troubles exprimés par les salariés (stress, inquiétude, mal-être, souffrance, épuisement professionnel) ;
- les données sur les conditions de réalisation du travail (organisation de travail...) ;
- les données sur les relations de travail (tension, conflit, isolement, manque de soutien de la hiérarchie, méthodes de management) ;
- les données sur les perspectives et la perception du travail (sentiment de changements permanents, perte de considération).

Le diagnostic qui sera construit à partir des données quantitatives devra être associé à des données qualitatives issues notamment des entretiens individuels et des réunions d'équipe, des observations de terrain effectuées par le CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel, ou des données émises par les services ressources humaines.

## 2. Actions

Certaines actions peuvent être engagées sans l'établissement du diagnostic et être anticipées.

### 2.1. Actions immédiates

Sans attendre les résultats du diagnostic, il est d'ores et déjà convenu de mettre en place les actions suivantes.

#### Actions de formation

Les membres du groupe de travail recevront une formation spécifique leur permettant d'appréhender et de déceler au mieux des situations à risque. Cette formation doit être inscrite au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail.

#### Alerte

Tout salarié ou groupe de salariés qui s'estime dans une situation de risque pour sa santé psychique peut, à tout moment, saisir la direction de l'entreprise, le médecin du travail, le manager ou le service RH, un membre du CHSCT ou, à défaut, le délégué du personnel.

#### Accompagnement individuel

Lors de la détection de situations à risques, le salarié sera invité à un entretien avec le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines. Le salarié pourra, à sa demande, se faire accompagner par un membre du CHSCT ou, à défaut, un délégué du personnel.

Le médecin du travail évaluera l'état de santé du salarié et déterminera les mesures d'accompagnement à prévoir afin d'améliorer sa situation. L'entretien avec la personne en charge des ressources humaines et/ou le médecin du travail aura pour objectif de dresser un bilan de la situation du salarié au sein de l'entreprise (exemple : conditions de travail, relations de travail, rapport avec la clientèle).

Suite à ces entretiens, et dans le respect de l'obligation de confidentialité, le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines, et le cas échéant le membre du CHSCT ou à défaut le délégué du personnel, proposeront en concertation avec le salarié un plan d'actions dans le but de remédier à la situation.

### 2.2. Actions à moyen terme

Les actions mises en œuvre pourront porter sur les axes suivants :

- intégration des questions de santé au travail dans toutes les démarches-projets visant à modifier de façon significative, la répartition de tâches, l'organisation du travail ou l'aménagement des locaux ;
- prise en compte de la situation personnelle des salariés (mesure visant à assurer l'équilibre entre le travail et la vie privée, à favoriser l'écoute des salariés et la gestion de leur stress) ;
- amélioration de l'organisation et de l'environnement de travail (adaptation des postes de travail après une étude ergonomique, de la charge de travail) ;
- formation de l'encadrement au métier de manager : le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;
- sensibilisation des salariés aux problématiques liées aux risques psychosociaux, voire la formation des catégories de personnels particulièrement exposés à des situations de stress (exemple : salariés en contact avec le public ou amenés à gérer des situations difficiles) ;
- formation des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux et du stress. Ces formations sont inscrites au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;

– document unique d'évaluation des risques : les travaux du groupe de travail pourront donner lieu à un complément lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques accompagnée d'un plan de prévention annuel.

ART.  
8

Le suivi de l'accord sur le stress au travail et les risques psychosociaux sera assuré par la commission mixte nationale, dans un délai de 3 ans suivant la signature de l'accord.

A cette fin, les entreprises transmettront leur accord ou plan d'action auprès du secrétariat de la commission mixte nationale, y compris les entreprises ayant déjà signé un accord ou établi un plan d'action antérieurement à la signature du présent accord.

Lors de la réunion de suivi de l'application de l'accord, un bilan sera présenté sous forme d'un tableau de suivi comportant les éléments suivants :

- nombre d'accords signés ou de plans d'actions mis en place ;
- qualité des signataires (DS ou représentant du personnel) ;
- taille des entreprises concernées ;
- actions mises en place.

A l'issue de la réunion de suivi, les partenaires sociaux décideront de l'avenir du présent accord.

ART.  
9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

ART.  
10

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier et être accompagnée d'un projet.

Les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'[article L. 2261-10 du code du travail](#).

ART.  
11

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

**Bilan accord ou plan d'action sur le suivi des risques psychosociaux**

Entreprise :

Groupe :

Effectif :

Accord		Plan d'action			
Indicateurs retenus			Diagnostic		
Fonctionnement de l'entreprise :	Oui	Non	Données salariés :		Oui Non
– horaires atypiques (si oui préciser le nombre)			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant		
– nombre d'heures supplémentaires					
– taux de jours de congés non pris (CP, JRTT, jours modulation)					
– taux de réalisation des entretiens annuels					
– taux d'accès à la formation					
– taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation					
Mouvement de personnel :					
– démissions					
– licenciement			Données conditions de travail :		
– nombre de ruptures conventionnelles du contrat de travail			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant		
– nombre de sanctions disciplinaires					
Relations sociales :					
– nombre de mouvements de grève			Données relations de travail :		
– données sur fonctionnement des IRP (Nombre de réunions)			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic le cas échéant		
Santé et sécurité :					
– accidents de travail					
– taux d'accidents (avec arrêt de travail)					
– taux de fréquence			Données sur les perspectives et la perception du travail :		
– taux de gravité			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant		
– catégories de population concernées					
Maladies professionnelles :					
– nombre					
– type (si oui, préciser la maladie professionnelle)					
– risque santé inscrit dans le document unique					
Absentéisme :					
– taux global					

- taux par service					
- durée des absences					
Actes de violence, incivilités :					
- agressions verbales					
- agressions physiques					
ACTIONS IMMEDIATES			ACTIONS A MOYEN TERME		
Actions de formation :	Oui	Non	Actions mises en œuvre :	Oui	Non
- appréhender et déceler des situations à risque			- prise en compte de la situation		
			- assurer l'équilibre travail/vie privée		
Accompagnement individuel			- favoriser l'écoute des salariés		
			- favoriser la gestion de leur stress		
			- améliorer l'organisation du travail		
			- améliorer l'environnement du travail		
			- formation de l'encadrement au management		
			- sensibiliser les salariés aux risques psychosociaux		
			- former les salariés les plus exposés aux situations de stress		
			- former des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux		
Alerte			Liste des actions mises en œuvre		

#### ART.

Les parties signataires du présent accord souhaitent au préalable rappeler que les coopératives agricoles, de par leur système de gouvernance, leur attachement au territoire, leur mode de gestion, développent leurs spécificités. Ainsi elles réaffirment les valeurs fondatrices portées par le système coopératif, notamment le respect des femmes et des hommes et la solidarité.

Les partenaires sociaux confirment que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés sont fondamentales et doivent se situer au cœur des préoccupations de l'ensemble des coopératives relevant du champ d'application de la convention collective nationale « V branches ».

De ce fait, il est rappelé qu'en vertu de la directive cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail et des [articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail](#), les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A ce titre, il appartient aux employeurs d'intégrer ces éléments dans l'organisation du travail et dans le management.

Pour cela, il a été décidé de définir un cadre pour prévenir les risques psychosociaux par l'observation et la mise en place d'actions visant à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité des relations au travail.

Les parties souhaitent rappeler que l'origine du stress au travail présente une grande multiplicité de facteurs de risques. De ce fait, elles souhaitent s'engager dans une démarche réciproque de prévention durable débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques.

## Avenant : Avenant n° 127 du 19 janvier 2017 portant pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'article 1er de l'accord du 16 juin 2010 est modifié et devient : « Les entreprises relevant de la CCN « V branches » décident de mutualiser auprès de l'OPCALIM 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus de 45 ans.

Ce financement s'ajoutera aux obligations légales et conventionnelles. Il est à valoir sur toute évolution d'origine légale ou conventionnelle en matière de formation. En fonction de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux étudieront toute opportunité pour attribuer ce financement à une autre enveloppe plus appropriée si nécessaire.

Ce taux s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant de la CCN « V branches » quel que soit leur effectif.

Ce taux sera assis sur les rémunérations brutes des salariés selon la même méthodologie que celle utilisée pour le calcul des différentes cotisations de formation professionnelle. »

ART.

2

L'article 2 « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCA2 » devient « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCALIM ».

L'article 2 est modifié et devient : « Les entreprises V branches » relèvent du champ d'application de l'accord du 20 juin 2011 constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Conformément aux articles 8 de cet accord et 4 du règlement intérieur de l'Association OPCALIM, les parties signataires sollicitent auprès de l'OPCALIM la création d'une section professionnelle paritaire ».

ART.

3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2017.

ART.

4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.

5

Établi en vertu des [articles L. 2222-1 et suivants du code du travail](#), le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

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

ART.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant rappellent la nécessité de former les salariés de la V branches afin de favoriser leur employabilité et notamment s'agissant des seniors.

À cet effet, les partenaires sociaux signataires du présent avenant réaffirment leur volonté de pérenniser le fonds mutualisé et la contribution à la formation professionnelle des seniors instituée par un accord du 16 juin 2010 (enregistré comme un [avenant n° 115 du 9 novembre 2010](#) à la convention collective nationale du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux), à hauteur de 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus de 47 ans.

Afin de favoriser l'utilisation des fonds collectés au titre de cette contribution et la formation des salariés, les partenaires sociaux signataires du présent avenant, ont décidé d'élargir le public éligible à ce fonds en ouvrant la possibilité de bénéficier de ce fonds pour les salariés de 45 ans et plus, et ce, sans modifier le montant de la contribution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux décident de mettre à jour l'accord du 16 juin 2010 pour tenir compte de la création d'OPCALIM.

## Avenant : Avenant n° 132 du 10 juin 2021

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

L'article 6 bis de la CCN « V branches » est complété par l'alinéa suivant : « Pour toute négociation de branches, dans le cadre de la CCN « V Branches » et nécessitant un travail technique approfondi par le biais de groupe de travail paritaire, il est prévu la conclusion d'un accord de méthode et de moyen pour permettre notamment le financement des déplacements et des repas. L'ensemble des modalités sera détaillé dans cet accord de méthode et de moyen en fonction de la thématique. »

ART.  
2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.  
3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

ART.

S'inscrivant dans le prolongement des dispositions prévues à l'article 6 bis de la CCN « V branches », les partenaires sociaux ont décidé de compléter cet article afin d'introduire le principe de conclure un accord de méthode et de moyen, pour toute négociation nécessitant un travail technique approfondi par le biais de groupe de travail paritaire.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Avenant salaires : Avenant n° 113 du 20 octobre 2009

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Les rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009 sont fixées par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2009.

### ART. 2

Les rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2010 sont fixées par niveau selon le barème suivant :

(En euros.)

Niveau	RAG	Exp. mens.
1	17 563,90	1 351,07
2	17 675,00	1 359,62
3	18 180,00	1 398,46
4	19 998,00	1 538,31
5	21 816,00	1 678,15
6	23 684,50	1 821,88
7	25 563,00	1 966,38
8	28 078,00	2 159,85
9	30 603,00	2 354,08
10	33 133,00	2 548,69
11	36 360,00	2 796,92
12	39 491,00	3 037,77
13	42 657,00	3 281,31

### ART. 3

Les parties signataires s'engagent à se réunir à la demande de la partie la plus diligente afin d'actualiser les montants de la RAG fixés à l'article 2 en cas d'évolution significative des indices socio-économiques.

### ART. 4

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les négociations engagées en 2009 sur les dispositions transitoires nécessaires à l'adaptation du système antérieur de fixation des rémunérations annuelles garanties par coefficient hiérarchique à un nouveau système par niveau.

Ce nouveau système par niveau devrait offrir une plus grande souplesse dans la gestion des échelles hiérarchiques des rémunérations annuelles garanties.

Ces mesures devront prendre en compte les montants des rémunérations annuelles garanties dont ont bénéficié en 2009 les salariés positionnés dans chaque niveau.

Les parties signataires s'efforceront de conclure un accord avant le 31 juillet 2010.

### ART. 5

A défaut d'accord d'adaptation conclu avant le 31 décembre 2010, les valeurs de la RAG fixées par coefficient à l'article 1er du présent accord pour l'année 2009 s'appliqueraient pour l'année 2010, avec une revalorisation de 1 %.

---

ART.

6

Le barème de la RAG est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151, 67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions des articles 3. 4 à 3. 10 de l'[avenant no 91](#) modifiées par l'[avenant no 109](#) relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

---

ART.

7

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

ART.

## Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) (Année 2009)

(En euros.)

niveau	coefficient	RAG	Exp. Mens.
	205	17 390,00	1 337,69
I	210	17 430,00	1 340,77
	215	17 470,00	1 343,85
	220	17 500,00	1 346,15
II	225	17 590,00	1 353,08
	230	17 680,00	1 360,00
	235	17 900,00	1 376,92
	240	18 000,00	1 384,62
III	250	18 550,00	1 426,92
	260	19 185,00	1 475,77
	270	19 800,00	1 523,08
IV	280	20 365,00	1 566,54
	290	21 000,00	1 615,38
	300	21 600,00	1 661,54
V	310	22 200,00	1 707,69
	320	22 830,00	1 756,15
	330	23 450,00	1 803,85
VI	340	24 069,00	1 851,46
	350	24 700,00	1 900,00
	360	25 305,00	1 946,54
VII	370	25 936,00	1 995,08
	380	26 570,00	2 043,85
	390	27 200,00	2 092,31
	400	27 800,00	2 138,46
VIII	410	28 400,00	2 184,62
	420	29 030,00	2 233,08
	430	29 660,00	2 281,54
	440	30 300,00	2 330,77
IX	450	30 920,00	2 378,46
	460	31 550,00	2 426,92
	470	32 175,00	2 475,00
	480	32 805,00	2 523,46
	490	33 435,00	2 571,92
X	500	34 060,00	2 620,00
	510	34 690,00	2 668,46

	520	35 320,00	2 716,92
	530	36 000,00	2 769,23
	540	36 580,00	2 813,85
XI	550	37 205,00	2 861,92
	560	37 835,00	2 910,38
	570	38 465,00	2 958,85
	580	39 100,00	3 007,69
	590	39 720,00	3 055,38
XII	600	40 350,00	3 103,85
	610	40 980,00	3 152,31
	620	41 610,00	3 200,77
XIII	630	42 235,00	3 248,85

## Avenant salaires : Avenant n° 130 du 1er octobre 2020

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'[avenant n° 129 du 5 novembre 2019](#) sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2020, à hauteur de 1 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2020 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2020
OE	1	1	20 081
		2	20 216
		3	20 352
	2	1	21 126
		2	21 849
		3	22 550
	3	1	23 917
		2	24 600
		3	25 284
TAM	4	1	26 680
		2	27 385
		3	28 102
	5	1	29 509
		2	30 230
		3	30 947
	6	1	32 281
		2	32 996
		3	33 712
Cadres	7	1	34 439
		2	36 570
	8	1	38 003
		2	39 429
	9	1	41 577
		2	43 721
	10	1	45 862
		2	48 005

ART.  
2

Pour les coopératives « V branches », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'[avenant n° 129](#), la grille de l'[avenant n° 128](#) est revalorisée comme suit :

- le coefficient 205 est revalorisé à hauteur de 1 544 € ;
- le reste de la grille est revalorisé de 1 %.

ART.  
3

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

ART.  
4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

---

ART.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

## Avenant salaires : Avenant n° 135 du 30 janvier 2023

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'[avenant n° 134 du 14 juin 2022](#) sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2022, à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2023 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2023 (sur 13 mois)
OE	1	1	22 329
		2	22 476
		3	22 623
	2	1	23 308
		2	24 087
		3	24 843
	3	1	26 316
		2	27 052
		3	27 789
TAM	4	1	29 294
		2	30 054
		3	30 827
	5	1	32 343
		2	33 119
		3	33 892
	6	1	35 330
		2	36 101
		3	36 873
Cadres	7	1	37 656
		2	39 953
	8	1	41 497
		2	43 034
	9	1	45 349
		2	47 659
	10	1	49 967
		2	52 276

### ART. 2

Pour les coopératives « V branches », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'[avenant n° 129](#), la grille est revalorisée à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2022.

### ART. 3

La situation actuelle est marquée par une très forte incertitude et instabilité. En conséquence, les parties s'engagent à se réunir pour réexaminer la grille de la RAG dans le mois suivant la revalorisation du Smic, le cas échéant.

### ART. 4

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

---

ART.  
5

L'[avenant n° 133 du 11 janvier 2022](#) prévoyait la mise en place d'un « forfait mobilités durables ». Dans le présent avenant n° 135, les parties décident de reconduire l'expérimentation de ce dispositif dans les conditions fixées dans le cadre de l'avenant n° 133. Un bilan sur sa mise en œuvre sera réalisé dans le cadre de la présentation du rapport économique et social de la V branches, en 2024.

---

ART.  
6

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

---

ART.

Par cet avenant n° 135, les partenaires sociaux de la « V branches » souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des près de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la « V branches », entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés, en matière de pouvoir d'achats.

Outre la revalorisation de la RAG au titre de 2023 à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire l'expérimentation du forfait mobilité durable, tel que prévu dans le cadre de l'[avenant n° 133 du 11 janvier 2022](#).

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).