

Convention collective Coopératives et SICA bétail et viande (IDCC 7001) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017)

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635520. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/cooperatives-et-sica-betail-et-viande-7001>.

Sommaire

1. Préambule
2. Préambule
3. Titre Ier Dispositions générales
4. Titre II Institutions représentatives du personnel et liberté d'opinion
5. Titre III Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation
6. Titre IV Salaire et accessoires du salaire
7. Titre V Durée du travail et aménagement du temps de travail
8. Titre VI Embauche. – Période d'essai. – Contrat de travail
9. Titre VII Protection sociale
10. Titre VIII Cessation du contrat de travail
11. Titre IX Jours fériés. – Congés. – Autorisations d'absence
12. Titre X Dispositions particulières aux femmes, Aux jeunes et aux travailleurs handicapés
13. Titre XI Apprentissage et formation professionnelle
14. Titre XII Suspension du contrat de travail
15. Titre XIII Dispositions spécifiques aux cadres
16. Titre XIV Dispositions finales

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée :

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de leur responsabilité commune de garantir à l'ensemble des entreprises coopératives et SICA bétail et viande et à leurs salariés, un texte conventionnel lisible et actualisé, ont conclu, le 30 septembre 2014, un avenant n° 129 portant révision de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Conformément aux stipulations du préambule de l'avenant n° 129 (« conformément à la méthodologie adoptée par les partenaires sociaux préalablement à ces travaux, la liste des points de fond précitée donnera lieu à l'ouverture de négociations »), une négociation a été ouverte en janvier 2015, qui a donné lieu à la rédaction du présent avenant de révision.

Le présent avenant de révision modifie également les articles ayant fait l'objet de réserves indiquées dans l'arrêté du 24 avril 2015 portant extension de l'avenant n° 129 du 30 septembre 2014 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20 6° bis et ter du code rural.

Cette convention ne s'applique pas obligatoirement aux directeurs et sous-directeurs desdits organismes.

Article 2 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

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

Dans les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) appliquant – dans un cadre légal – une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par la section 3 du titre III du livre deuxième du code du travail (2e partie).

Article 3 — Durée. - Dénonciation. - Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties signataires.

Dénonciation

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du travail

(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 4 — Adaptation et dérogation

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les adaptations éventuelles aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise, de la présente convention ou de certaines de ses dispositions se feront conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Toute dérogation aux dispositions conventionnelles ne pourra s'effectuer que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 5 — Participation des salariés aux instances paritaires de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

1. Autorisation d'absence

En application des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des instances paritaires de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence.

2. Indemnisation des absences autorisées pour participation aux instances paritaires de la branche

Aux termes des dispositions de l'avenant n° 112 du 15 avril 2005, cette indemnisation concerne pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, trois salariés d'entreprises par réunion.

Les modalités d'indemnisation des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective (commission sociale de branche, commission de conciliation, arbitrage, commission d'interprétation, commission paritaire de validation, commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation CPNEFP) s'établissent comme suit :

En ce qui concerne les frais de déplacement, trajet, repas, hébergement : ces frais sont indemnisés sur justificatifs annexés à la fiche de remboursement établie par le fonds national de gestion du paritarisme bétail et viande (FNGPBV) remise à chaque participant à l'issue de chaque réunion paritaire, selon les modalités et montants stipulés à l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 modifié “ accord sur le développement du paritarisme ” et l'avenant n° 112 du 15 avril 2005 “ indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et instances paritaires de la branche ”. Ces textes conventionnels figurent en annexe I “ dialogue social ” à la présente convention collective.

En ce qui concerne le remboursement des rémunérations des salariés concernés : il est effectué sur la base forfaitaire de 10 heures par réunion paritaire après envoi au FNGPBV de la fiche valant “ attestation de présence ” et “ remboursement des maintiens des rémunérations ”, dûment renseignée et signée par le président de la commission paritaire concernée.

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

L'horaire de reprise du travail de la journée suivant une réunion paritaire sera aménagé par la hiérarchie en tenant compte de l'heure du retour du salarié afin de veiller au respect des temps de repos quotidien légaux.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Titre II Institutions représentatives du personnel et liberté d'opinion

Article 6 — Liberté d'opinion

Conformément aux dispositions des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats, et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

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

Article 7 — Délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2019

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ont la faculté de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi. Le nom du ou des délégués syndicaux est porté par écrit à la connaissance de la direction.

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 du salarié à une section syndicale d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, de la protection prévue à l'article L. 2411-1 du code du travail. En cas de licenciement, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis ainsi que l'accord de l'inspecteur du travail.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a mandat pour négocier tout accord d'entreprise ou d'établissement.

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

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

- a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les horaires de travail, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;
- b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;
- c) Le libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;
- d) La mise à la disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local pour les réunions ;
- e) Sans préjudice du 1er alinéa de l'article L. 2142-10 du code du travail, les entreprises accordent 2 heures par an pour la tenue de réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail et doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires ;
- f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel de désigner, selon les conditions prévues à l'alinéa 1er du présent article, un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Ce délégué syndical dispose d'autant de fois 4 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 syndicale ; le plafond d'heures de délégation par personne ne pouvant excéder 25 heures ;

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

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

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

Le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et de formation syndicale, selon les dispositions légales en vigueur.

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

Mise à disposition à but non lucratif des salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs

Conformément aux articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, les parties conviennent qu'il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs représentatives dans la branche pour une durée initiale de 3 ans au maximum dans les conditions ci-après.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devra adresser à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec

accusé de réception.

À la date de réception, l'employeur disposera de 1 mois pour accepter ou refuser la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

L'absence de réponse dans le délai de 1 mois vaut refus.

Il est rappelé que cette mise à disposition est facultative et qu'aucune des parties ne pourra l'imposer à l'autre.

À cette fin, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1er, et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devront conclure une convention de mise à disposition dans les conditions fixées aux articles L. 8241-1 et 2 du code du travail, prévoyant notamment la refacturation des salaires, des frais professionnels et des charges sociales y afférents ou encore la charge de l'obligation de formation.

De plus, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1er, et le salarié devront signer un avenant au contrat de travail, d'une durée correspondante à celle prévue dans la convention à mise à disposition, dans les conditions fixées à l'article L. 8241-2 du code du travail.

Les droits et avantages dont continue à bénéficier le salarié mis à disposition au sein de son entreprise d'origine sont réglés conformément aux avantages légaux et conventionnels en vigueur.

À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou « un poste équivalent » dans l'entreprise d'origine sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition. De plus, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent.

Article 8 — Délégués du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Dans chaque coopérative occupant plus de six salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Article 9 — Comité d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Dans les entreprises où l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail n'apportera pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % de la masse globale des salaires nets déclarés, l'employeur devra porter sa contribution à ce niveau.

Article 10 — Panneau d'affichage

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Un panneau d'affichage, réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, est apposé aux emplacements choisis par la direction en accord avec les délégués, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès, dans les conditions prévues par l'article L. 2142-3 du code du travail.

Article 11 — Droit de grève

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

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

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

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

Titre III Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Article 12 — Composition et fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2019

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation 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.

Il est institué une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation composée de la manière suivante :

- 3 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche auquel s'ajoute, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre égal de membres employeur désignés par l'organisation patronale représentative.

La présidence et la vice-présidence sont assurées alternativement, pour une durée de 1 an, par le collège salarié et le collège employeur.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Le secrétariat est assuré par Coop de France bétail et viande.

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 CPPNI. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

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

La CPPNI se réunit, sur convocation, au moins 3 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche.

Dans le cadre des CPPNI, les partenaires sociaux se donnent la possibilité de prévoir des réunions préparatoires. Celles-ci sont fixées à 1 demi-journée, organisées la veille des CPPNI, dans la limite de quatre par année civile et sont financées par le fonds national de la gestion du paritarisme de la branche bétail et viande (FNGPBV) dans les conditions suivantes :

- pour les remboursements de frais (1 repas, 1 nuitée d'hôtel, 1 petit-déjeuner) dans la limite de 170 € ;
- pour le remboursement du maintien de la rémunération dans la limite de 5 heures.

Dans le cadre des réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-dessus valent avenant à l'accord du 24 mars 2004 sur la mise en place du FNGPBV et modifient en conséquence l'article 4.1 "Affectation des cotisations, frais de tenue des réunions".

Concernant la prise charge des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour les salariés participants aux CPPNI, ceux-ci seront réglés conformément à l'article 5 "Participation des salariés aux instances paritaires de la branche" de la convention collective nationale bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée.

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

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 13 — Rôle et missions de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2019

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

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

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-1 du code du travail sont les suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalence, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement, délai de carence en cas de succession de contrats ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, lorsqu'un accord collectif de branche le stipule expressément, un accord collectif d'entreprise conclu postérieurement devra comporter des dispositions au moins équivalentes à celles prévues par l'accord collectif de branche susmentionné.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-2 du code du travail sont les suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 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.

Pour tous les autres thèmes non mentionnés ci-dessus, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par un accord collectif de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif de branche s'applique.

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

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation 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 rend un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative ou SICA, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande 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 représentant par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants employeur.

À cette fin, la CPPNI pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France bétail et viande 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 CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Le procès-verbal relatant l'interprétation retenue (accord ou désaccord) doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. 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 permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a un rôle de conciliation.

La CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans un délai de 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par organisation) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

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

Article 14 — Autres missions de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2019

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation 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 ainsi que les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

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 (1) :

- 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 Coop et SICA bétail et viande, 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.betailtviande@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.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du 3° du II. de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Titre IV Salaire et accessoires du salaire

Article 15 — Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 16 — Classification hiérarchique

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

En ce qui concerne la classification des emplois, il convient de se reporter aux dispositions de l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 "accord national de classification professionnelle du personnel". Cet avenant figure à l'annexe n° II "classification professionnelle du personnel" à la présente convention.

Article 17 — Négociations salariales

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, la saisine de la commission sociale de la présente convention collective, par une organisation syndicale représentative dans la branche concernant les salaires minima conventionnels portera inscription à l'ordre du jour de la commission sociale de branche dans un délai d'un mois ou au plus tard de la prochaine commission sociale fixée par le calendrier annuel des réunions paritaires.

Article 18 — Détermination du salaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Un employé occupé de façon permanente à des emplois multiples ressortissant chacun à une catégorie particulière, sera rémunéré sur la base du niveau et échelon afférents à la catégorie la plus élevée, à la condition que les emplois occupés au titre de cette catégorie représentent au moins 50 % de son temps de travail pendant la période de paie considérée. Au-dessous de 50 %, il sera rémunéré au taux moyen pondéré des différentes catégories arrondi au niveau et échelon le plus proche. L'échelon sera déterminé selon les critères indiqués dans la classification conventionnelle des emplois.

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

Avantages acquis

Les augmentations découlant de l'application de la présente annexe (classification des emplois) ainsi que celles qui résultent ultérieurement de toute modification des bases de rémunération, s'appliquent à la partie du salaire réel correspondant à la rémunération telle que définie ci-dessus.

Avantages en nature

La valeur des avantages en nature (logement, nourriture, fourniture de vêtements de travail...) est déterminée au sein de chaque entreprise.

Forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables prend en charge les frais de déplacements domicile-travail des salariés effectués en vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée, tel que prévu par l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Sont exclus les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement.

Ce forfait mobilités durables ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, visant à indemniser le transport, prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Le montant du forfait mobilité durable est de 100 € pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année. Son montant est proratisé en fonction du temps de présence, pour les salariés arrivés ou partis au cours de l'année.

Le montant de la prise en charge au titre de ce forfait mobilité durable doit être mentionné sur la fiche de paie.

Toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif :

- les salariés en CDI, CDD ;
- les salariés intérimaires ;
- les apprentis ;
- les stagiaires.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques.

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit apporter la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.

Par conséquent, le versement du forfait mobilités durables est conditionné par la fourniture par le salarié au cours de l'année et au plus tard le 31 décembre de l'année en cours, d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

La somme versée au titre du forfait mobilités durables est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Les modalités de mise en œuvre pratiques sont fixées au niveau de l'entreprise.

Article 19 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

Dans les entreprises n'ayant pas mis en œuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, le salaire mensuel brut de base est majoré en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 %.

La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

Dans les entreprises ayant mis en œuvre dans leurs accords d'entreprise d'aménagement-réduction du temps de travail, la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, le salaire mensuel brut de base est majoré, en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à compter du 1er janvier 2009, selon les modalités ci-après :

- pour les salariés recrutés à partir du mois de janvier 2009 : la prime d'ancienneté sera majorée de 2 % tous les 2 ans à concurrence d'un maximum de 10 % ;
- pour les salariés recrutés antérieurement au mois de janvier 2009, mais postérieurement à la mise en œuvre de la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la prime d'ancienneté sera majorée à concurrence d'un plafond de 10 % selon le rythme défini par le tableau ci-après :

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

Il est expressément précisé que :

- l'ancienneté acquise se calcule par référence à la date anniversaire de recrutement dans l'entreprise. Ainsi, et à titre d'exemple, le salarié recruté le 20 mars 2000 ne pourra prétendre à une prime d'ancienneté de 6 % qu'à compter du 1er avril 2011 ;
- les primes d'ancienneté mentionnées dans le tableau ci-dessus pour l'année de référence 2008 résultent de l'application des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;

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

- les salariés dont la prime d'ancienneté au titre de l'année 2009 et des années antérieures serait moindre que celle mentionnée ne sauraient prétendre à un quelconque rappel de salaire à ce titre, dès lors que leur prime d'ancienneté était calculée conformément aux dispositions en vigueur résultant des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
- les salariés recrutés antérieurement à la mise en œuvre de la dérogation à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, et dont la prime d'ancienneté n'aurait pas atteint le plafond de 10 %, verront le taux de leur prime d'ancienneté majoré, à compter de 2009, de 1 % par an à concurrence d'un plafond de 10 %.

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

Article 20 — Prime annuelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

La prime annuelle est égale au montant du salaire brut mensuel de base.

La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. Pour les besoins du présent article, le salaire mensuel de base correspond à la moyenne des salaires bruts de base sur l'année de référence.

Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considérées comme telles les périodes de congés de maternité, de paternité, d'adoption et pour accident du travail et maladies professionnelles.

Cette prime s'acquiert mois par mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec les primes ayant même nature, telles que primes de fin d'année et de treizième mois.

Article 21 — Travail du dimanche et des jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Tout salarié travaillant le dimanche et/ou les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100 % de son salaire horaire.

Article 22 — Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

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

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

- a) Position normale de travail ;
- b) Risque d'accident ou maladie (travail dangereux ou insalubre) ;
- c) Travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- d) Fourniture d'outillage personnel ;
- e) Octroi de jours de repos supplémentaires au personnel concerné.

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

Article 22 bis — Travaux salissants. Prime de douche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

Conformément aux articles R. 3121-1 et R. 4228-8 du code du travail, il est instauré une prime de douche au bénéfice des salariés effectuant des travaux salissants, soit ceux affectés au secteur “ 1re transformation ”, qui occupent notamment les postes suivants :

- stabulation, porcherie ;
- chaîne d'abattage ;
- triperie, boyauderie ;
- conditionnement des abats rouges ;
- conditionnement du sang ;
- cuirs.

Le montant de cette prime s'élève à 0,25 fois le taux horaire brut du salarié concerné par jour effectivement travaillé.

Article 23 — Bulletin de paye

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paye comportant obligatoirement les mentions prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail et notamment :

- la raison sociale et l'adresse de la SICA ou de la coopérative ;
- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- le nom du salarié et l'emploi occupé (classification, niveau et échelon) ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée en distinguant, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- la nature et le montant des primes diverses s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération totale brute ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute (nourriture, logement, autres fournitures en nature, acomptes, cotisations sociales salariales, retraite complémentaire, etc.) ;
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;
- la date de paiement de la rémunération ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante.

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

Conformément à l'article L. 3243-4 du code du travail, l'entreprise conserve en double les bulletins de paie des salariés.

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

Titre V Durée du travail et aménagement du temps de travail

Article 24 — Durée et aménagement du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent à tous les salariés à l'exception des cadres dirigeants.

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire réellement accompli au sens de l'article L. 713-5 du code rural. Les pauses, mêmes payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif. (1)

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

Heures supplémentaires

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

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 dans les coopératives et SICA, de payer les heures supplémentaires sur la base des taux majorés de 25 % au-delà de la 35e heure et 50 % au-delà de la 43e.

Les entreprises pourront recourir, après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires dans le cadre d'un contingent annuel fixé selon les dispositions légales.

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances exceptionnelles, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 48 heures et d'une durée moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Aménagement de la durée du travail effectif :

A. – Répartition hebdomadaire

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale. L'horaire hebdomadaire peut être accompli sous 4 jours.

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

B. – Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

- a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée ;
- b) Lorsque au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

C. – Horaires flexibles (2)

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 à L. 3122-26 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet, ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

D. – Repos compensateur

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

(1) Le deuxième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du même code. (Arrêté du 7 février 2017-art. 1)

(2) Le c intitulé « horaires flexibles » de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-48, L. 3121-49, L. 3212-51 et L. 3121-52 du même code (Arrêté du 7 février 2017-art. 1)

Article 25 — Repos hebdomadaire et quotidien

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire ainsi qu'à un repos quotidien conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues par le code rural.

Article 26 — Temps d'habillage. - Déshabillage

La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions des articles L. 3121-3 et L. 3121-7 du code du travail, peut être déterminée librement par accord d'entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d'une indemnité d'un montant brut mensuel de 22 € pour 20 jours travaillés.

Sont visés les salariés concernés par les opérations d'habillage – déshabillage dans les conditions prévues par l'article L. 3121-3 du code du travail avant décompte du temps de travail effectif.

Cette indemnité fera l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de paie des salariés concernés.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet.

Article 27 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Le travail de nuit de certains salariés hommes et femmes est nécessité dans les entreprises bétail et viande par les exigences spécifiques de l'activité.

En effet, ce mode d'organisation du travail résulte notamment :

- des contraintes techniques inhérentes au produit travaillé (denrées périssables et, pour certaines productions, la nécessité de respecter un process continu depuis l'abattage jusqu'à la découpe des carcasses) ;
- de la logistique et des réalités de fonctionnement de la distribution des produits ultra-frais ;
- des exigences accrues existantes en matière de sécurité sanitaire et de santé publique ;
- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des contraintes inhérentes au commerce international.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises du secteur, mais compte tenu des contraintes qui lui sont attachées et du devoir de protection des salariés concernés, elles ont pour objet d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément aux articles L. 3122-29 et L. 3122-30 du code du travail, une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement ou par accord de branche étendu.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CHSCT, comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit, sur une période de douze mois consécutifs (correspondant soit à l'année civile soit à la période de référence de l'annualisation du temps de travail mise en œuvre dans l'entreprise), au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accomplit, sur la même période, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours d'année civile ou de période d'annualisation, il sera procédé à une proratisation des règles d'acquisition du statut de travailleur de nuit ainsi que des contreparties attachées à ce statut et définies ci-après.

Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit :

Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures bénéficie :

- d'une majoration de 10 % de son taux horaire entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures ;
- d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Outre cette majoration, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, il bénéficie d'une indemnité de panier fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce repos est attribué à l'issue de cette période, et pris par journées complètes dans un délai de 6 mois à l'issue de la période précitée.

Cette contrepartie en repos ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de

l'établissement.

Contrepartie particulière

Tout salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit mais ayant effectué, par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, au minimum 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée, bénéficie d'un repos de 2 jours. Ce repos est attribué dans les mêmes conditions que celles définies au précédent paragraphe.

Durée du travail et travail de nuit

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par jour.

Toutefois, eu égard aux caractéristiques de l'activité du secteur bétail et viande, et sous réserve du respect des temps de repos visés à l'article R. 3122-12 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit peut atteindre 10 heures comme pour les autres salariés dans la mesure où les heures de nuit ne dépassent pas 6 heures consécutives.

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures de travail effectif.

Temps de pause

Tout salarié dont le temps de travail effectif de nuit atteint 6 heures continues, bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes rémunérée à 100 %.

Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des garanties et protections telles que prévues par les dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne la priorité d'affectation sur un poste de jour. Par ailleurs, en cas d'inaptitude au travail de nuit constatée par le médecin du travail, le travailleur de nuit concerné bénéficiera, pendant 6 mois, du versement d'une indemnité différentielle calculée sur la perte de rémunération résultant des majorations pour heures de nuit. Cette indemnité différentielle sera égale à un montant de 80 % pendant les 3 premiers mois et 50 % pendant les 3 mois suivants.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

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

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

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

Formation professionnelle. - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi qu'aux différents dispositifs de formation en vigueur.

Le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical ni à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

(1) L'article 27 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L.3122-15 du même code.

(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 28 — Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

- « A défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou dans les entreprises non dotées de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'accomplissement de la journée de solidarité pourra s'effectuer :
- soit par choix d'un jour précédemment non travaillé (sauf jour férié) ;
 - soit par imputation sur les compteurs de modulation à due concurrence de 7 heures ;
 - soit par recours au fractionnement en heures dans la limite de 7 heures. »

Titre VI Embauche. - Période d'essai. - Contrat de travail

Article 29 — Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

Avant tout engagement définitif le salarié devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant à l'intéressé sa fonction et sa classification, 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 correspond à celle de l'entrée dans l'entreprise. L'un des exemplaires du contrat de travail est remis au salarié.

Un exemplaire de la convention collective est remis au salarié s'il en fait la demande.

Article 30 — Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

- 1 mois pour le personnel ouvrier-employé relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois ;
- 3 mois pour le personnel ingénieur et cadres relevant des niveaux VI à IX de la classification conventionnelle des emplois.

La période d'essai commence à courir dès le premier jour d'exécution du contrat de travail quelle que soit la date de signature du contrat. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail et se décompte en mois ou semaines ou jours calendaires. En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

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

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

- la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;
- l'employeur devra observer les délais de prévenance ci-après :
- 1 semaine pour le personnel ouvrier-employé relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;
- 2 semaines pour le personnel agent de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois ;
- 15 jours pour le personnel ingénieur et cadres.

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

Titre VII Protection sociale

Article 31 — Retraite complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les employeurs affilieront leur personnel cadre et non cadre à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention conclue le 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et SICA.

Article 32 — Prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

En ce qui concerne la prévoyance, les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime conventionnel institué par l'accord national du 15 novembre 2012 modifié par l'avenant n° 1 en date du 3 décembre 2013 figurant en annexe IV " Protection sociale " à la convention collective.

Article 33 — Mutuelle complémentaire. - Frais de santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Par accord du 3 décembre 2009 a été institué un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé. Cet accord figure en annexe IV " Protection sociale " à la convention collective.

Titre VIII Cessation du contrat de travail

Article 34 — Préavis de licenciement et démission

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

a) Préavis de licenciement

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

- 1 mois au personnel ouvrier-employé (OE) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois au personnel agent de maîtrise (AMTS) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au personnel ingénieur et cadres.

En outre, en application de l'article L. 1234-1 du code du travail, le personnel ouvrier-employé et le personnel agent de maîtrise ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficieront d'un préavis de licenciement de 2 mois.

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

b) Préavis de démission

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

Article 35 — Absences pour recherche d'un nouvel emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Pendant la période de préavis effectué par le salarié, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour recherche d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures.

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

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

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

Dans les entreprises dotées d'un accord collectif encadrant les conventions de forfait annuel en jours, les conditions d'absence pour recherche d'emploi des salariés concernés seront fixées au niveau de l'entreprise.

Article 36 — Licenciements collectifs pour motif économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

En cas de licenciement collectif pour motif économique tel que défini par l'article L. 1233-3 du code du travail, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle selon les critères ci-après :

Il est attribué à chaque salarié :

1. A titre de qualités professionnelles, un nombre de points évalué par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié.
2. Titre de charges de famille, 1 point par personne à charge.
3. A titre d'ancienneté, 1 point par période complète de 2 années de présence.

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

La nature et la valeur des critères ci-dessus peuvent être complétées ou modifiées par négociation au sein de l'entreprise.

Article 37 — Certificat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

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

Article 38 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

a) Personnel ouvriers. – Employés. – Agents de maîtrise. – Techniciens

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié congédié ayant au moins 5 ans de présence effective dans la coopérative ou SICA, recevra une indemnité égale à 1 mois de salaire augmentée de 1 semaine par période supplémentaire de 5 ans, mais sans pouvoir dépasser 2 mois de salaire. (1)

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

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer pour une entreprise une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

b) Personnel ingénieurs et cadres

Indépendamment du préavis, tout ingénieur ou cadre ayant au moins 3 ans de présence effective dans l'entreprise recevra, s'il est licencié, une indemnité égale à un mois de salaire augmentée d'un tiers de mois par année au-delà de 3 ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise. Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement a pour cause une faute grave du salarié.

En aucun cas l'indemnité de licenciement versée au salarié ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

(1) Le premier alinéa du a) de l'article 38 est exclu du bénéfice de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 1234-2 du même code.

(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 39 — Indemnité de fin de carrière

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Départ volontaire à la retraite

a) Personnel ouvriers. – Employés. – Agents de maîtrise. – Techniciens

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à :

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

b) Personnel ingénieurs et cadres

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le montant de cette indemnité sera égal à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 38 et b.

Mise à la retraite (non-cadres et cadres)

Tout salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Titre IX Jours fériés. – Congés. – Autorisations d'absence

Chapitre Ier Jours fériés

Article 40 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les jours fériés légaux tels que prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail sont chômés et payés lorsqu'ils correspondent à un jour habituellement travaillé ; lorsque ces jours fériés sont travaillés, ils ouvrent droit pour le salarié à la majoration prévue à l'article 21 de la présente convention collective, en ses dispositions “Travail du dimanche et des jours fériés” sous réserve des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail en ce qui concerne le 1er Mai.

Chapitre II Congés

Article 41 — Durée des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

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

Tout salarié peut demander, avant de partir en congés, à percevoir à titre d'acompte, le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

La cinquième semaine de congés payés ne pourra pas être accolée au congé principal, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Cette cinquième semaine ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Article 42 — Prise des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

La période normale de prise des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 du présent article et de l'article 43 ci-après.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

En cas de congé 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.

Le salarié en congé payé, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

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

(1) Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 42 sont exclus du bénéfice de l'extension en raison du fait qu'ils sont contraire au principe

du droit à congés payés, issus de l'article L. 3141-1 du même code.
(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 43 — Fractionnement des congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

En cas de fractionnement des congés payés en dehors de la période légale, celui-ci interviendra selon les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail.

*(1) L'article 43 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-20, L. 3141-21 et L. 3141-23 du même code.
(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)*

Article 44 — Congés pour ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour par 10 années de service continu dans l'entreprise (1).

(1) A noter : les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises bétail et viande ayant eu recours aux facultés de dérogation prévues par les accords-cadres d'aménagement-réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective nationale).

Article 45 — Congés de naissance ou d'adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

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 ou l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 46 — Congé pour enfant malade ou hospitalisé

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

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

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

Article 47 — Congés exceptionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

- mariage ou Pacs du salarié ;
- 4 jours pour le salarié ayant moins de 8 mois de présence dans l'entreprise ;
- une demi-journée par mois de présence pour le salarié ayant entre 8 et 12 mois de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours à compter d'un an de présence.
- quelle que soit la durée de présence :
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint (marié ou pacsé) ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent (père ou mère du conjoint marié ou pacsé) : 2 jours.

En cas de décès, un jour supplémentaire sera accordé lorsque le salarié a besoin de délais de route importants (distance domicile - lieu de l'événement supérieure à 200 km).

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

*(1) L'article 47 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-4 du même code.
(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)*

Article 48 — Congés sans solde

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Article 49 — Congés spéciaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les salariés désireux de participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés en application des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. (1)

Ce congé est rémunéré conformément aux dispositions légales. (2)

Les salariés et apprentis de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire conformément aux articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Pour les coopératives et SICA n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'activités sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 % jusqu'à concurrence de la durée légale.

(1) Le premier alinéa de l'article 49 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du même code.

(Arrêté du 7 février 2017-art. 1)

(2) Le deuxième alinéa de l'article 49 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-54 et suivants du même code.

(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Chapitre III Autorisations d'absence

Article 50 — Visite médicale des chauffeurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Le temps passé aux visites médicales normales est compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération. Le coût de la visite médicale préfectorale prévue par les textes en vigueur, concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire catégorie C ou D, est remboursé par l'employeur.

Titre X Dispositions particulières aux femmes, Aux jeunes et aux travailleurs handicapés

Chapitre Ier Dispositions particulières aux femmes

Article 51 — Congés supplémentaires des mères de famille

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé payé supplémentaire par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le droit au congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel soit 30 jours ouvrables.

Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 52 — Dispositions particulières aux femmes

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

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

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

Chapitre II Dispositions particulières aux jeunes

Article 53 — Salaire des jeunes

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

1. Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

– de 16 à 17 ans : 80 % ;

– de 17 à 18 ans : 90 %.

2. Toutefois à situation de travail équivalente, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes.

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

Article 54 — Congés des jeunes travailleurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Quelle que soit leur ancienneté 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 sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

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

Le paiement des congés payés s'effectuera sans abattement en raison de l'âge pour les salariés âgés de 16 à 18 ans, par dérogation à l'article 53.

Article 55 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

En application des articles L. 3163-1 et L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

Est considéré comme travail de nuit :

- pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;
- pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Article 56 — Repos quotidien

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

En application de l'article L. 3164-1 du code du travail, la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

La durée minimale de repos quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à 12 heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2.

Article 57 — Journée d'appel de préparation à la défense nationale

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Tout salarié ou apprenti 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 d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Chapitre III Dispositions particulières aux travailleurs handicapés

Article 58 — Travailleurs handicapés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Titre XI Apprentissage et formation professionnelle

Article 59 — Contrat d'apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

On désigne par “apprenti” celui ou celle qui, âgé de plus de 16 ans, est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

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

Article 60 — Conditions de l'apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires. Ces commissions sont constituées, selon les cas, sur le plan national, départemental ou local, et composées des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Article 61 — Sélection progressive des travaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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.

Article 62 — Formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Titre XII Suspension du contrat de travail

Chapitre Ier Absences de courte durée. - Absences pour fonctions officielles

Article 63 — Absences de courte durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Les absences de courte durée, dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), dûment justifiées et portées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille ou à tout salarié ayant charge légale d'enfant en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant, ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

Absences pour fonctions officielles

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

Chapitre II Maladies et accidents. - Maladies professionnelles et accidents du travail

Article 64

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

a) Personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement d'un salarié absent pour maladie, pendant une période de suspension du contrat de travail de 6 mois pour le personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'établissement. Cette durée est portée à 1 an lorsque la maladie est prise en charge en totalité par les assurances sociales.

Dans le cadre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, cette garantie d'emploi correspond à la durée de suspension du contrat de travail.

Passé 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 légales et réglementaires.

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

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat de travail et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera, au titre de la garantie de salaire conventionnelle, d'un complément de salaire, sous réserve :

- d'avoir au moins une année d'ancienneté (sauf en cas d'accident ou maladie professionnels) ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et d'être en mesure de justifier la perception de ces indemnités.

Les modalités d'application des dispositions conventionnelles ci-dessous applicables en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) sont récapitulées dans le tableau suivant :

Dispositions conventionnelles maladie. - Maladie professionnelle. - Accident du travail

	Maladie	Accidents du travail Maladies professionnelles
Ancienneté minimale requise	1 an	Dès l'embauche (pas de condition d'ancienneté).
Durée de garantie d'emploi par suspension du contrat de travail	6 mois (1)	Correspond à la durée de suspension du contrat de travail.
Point de départ de la garantie de salaire	A. - Si l'arrêt total est inférieur ou égal à 21 jours : - à compter du 8e jour B. - Si l'arrêt total est supérieur à 21 jours : - à compter du 1er jour	Accident du travail - maladies professionnelles : à compter du 1er jour Accidents de trajet : - si l'arrêt total est supérieur à 15 jours : à compter du 1er jour ; - si l'arrêt total est inférieur à 15 jours : à compter du 8e jour
Taux de garantie de salaire pendant la période de garantie	90 % du salaire brut mensuel y compris les indemnités journalières MSA (2)	Idem à la maladie
Durée totale annuelle d'indemnisation	30 jours si ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans (3) 90 jours si ancienneté supérieure à 2 ans (3)	90 jours pour chaque AT ou maladie professionnelle (pas de durée annuelle cumulée)

- (1) Garantie portée à 12 mois en cas de maladie grave prise en charge à 100 % par la MSA au titre des “prestations en nature” sous réserve de justification apportée en ce sens par le salarié.
(2) La rémunération versée (indemnité journalière + complément conventionnel) ne peut excéder celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.
(3) Il s'agit de jours effectivement indemnisés (ne pas prendre en compte les jours non garantis pendant les délais de carence).

b) Personnels ingénieurs et cadres

Maladie. – Accident (1)

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les salaires du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 2 mois 1/2 tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à 1/2 tarif.

Par plein tarif, il faut entendre le salaire de base y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.

Le 1/2 tarif est la moitié du salaire défini à l'alinéa précédent.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout organisme d'assurance et de prévoyance, devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

L'employeur fera cependant l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

Pendant la période où le salarié touche le 1/2 traitement, le cumul de ces indemnités ne peut avoir pour effet de dépasser le montant du plein tarif, tel qu'il est défini ci-dessus.

Accident du travail et maladie professionnelle (2)

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois 1/2 à plein tarif, 1 mois 1/2 à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à 1/2 tarif.

La définition du plein tarif et les conditions dans lesquelles sont versés les appointements sont les mêmes que celles qui sont précisées en cas de maladie ou accident non professionnels.

(1) Pour les cadres ayant entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté, il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres de l'article 5 de l'avenant n° 5 du 26 janvier 1971 modifié par l'avenant n° 45 du 28 octobre 1980 reproduit ci-après ; en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

(2) Pour les cadres ayant moins de 3 ans d'ancienneté il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres, en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

Titre XIII Dispositions spécifiques aux cadres

Article 65 — Frais de déplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé, donnera lieu à indemnisation suivant les conditions définies dans la convention collective, l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.

Article 66 — Priorité d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste avec son ancienne classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'essai devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé et d'une note de service.

Article 67 — Changement de résidence

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, tout changement du lieu de travail devra en respecter les modalités.

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés ou promus.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

Article 68 — Congés pour formations de longue durée (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

En plus des congés payés annuels de 5 semaines, les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté de cadre dans l'entreprise bénéficient d'un congé annuel supplémentaire de 2 jours ouvrables. Pour ceux qui ont plus de 8 ans d'ancienneté de cadre, ce congé supplémentaire est porté à 5 jours ouvrables.

Ces jours de congés doivent être utilisés pour participer à des sessions de formation décidées soit à l'initiative du cadre concerné, soit d'un commun accord avec la direction de l'entreprise. L'époque de ces congés sera fixée en accord avec la direction. Ils peuvent se cumuler sur plusieurs années dans une limite de 5 ans pour permettre aux cadres de bénéficier de formations de longues durées.

(1) Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant eu recours aux facultés de dérogations prévues par les accords d'aménagement - réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective).

Article 69 — Congés de formation et de recyclage

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre. Les sessions ou journées de formation professionnelle organisées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires. Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;
- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- ces congés exceptionnels ne pourront excéder 1 mois maximum par période de 5 ans ;
- ils devront être pris pendant la morte-saison et pourront être répartis par fraction sur les 5 années.

L'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

Article 70 — Congés de maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

En ce qui concerne les cadres féminins ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 14 semaines à plein tarif.

Titre XIV Dispositions finales

Article 71 — Adhésions ultérieures

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

Article 2 — Annexes

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective nationale ne sont pas intégrables dans le corps de celle-ci. Ils sont classés par thèmes dans les différentes annexes récapitulées dans la liste ci-après. :

Annexe I « Dialogue social »

Avenant n° 107 « accord sur le développement du paritarisme » du 24 mars 2004 modifié par les avenants n° 120 du 7 octobre 2008, n° 124 du 3 décembre 2009 et n° 130 du 11 décembre 2014.

Avenant n° 112 du 15 avril 2005 « indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective ».

Annexe II « Classification des emplois »

Avenant n° 113 « accord national de classification du personnel » du 20 mai 2005.

Annexe III « Salaires minima conventionnels »

Avenant n° 127 du 23 mars 2011 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2011.

Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2012.

Avenant n° 131 du 8 avril 2015 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2015.

Annexe IV « Protection sociale »

Accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande, modifié par les avenants n° 1 du 30 septembre 2014 et n° 2 du 27 mai 2015.

Accord du 15 novembre 2012 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance, modifié par avenant n° 1 du 3 décembre 2013.

Annexe V « Formation professionnelle »

Accord du 6 février 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande, modifié par l'avenant n° 132 du 8 avril 2015.

Avenant n° 118 du 4 avril 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) modifié par l'avenant n° 121 du 7 octobre 2008.

Annexe VI « Durée et aménagement du temps de travail »

Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

Avenant n° 92 du 17 décembre 1996 – Accord-cadre « Loi Robien ».

Avenants n° 97 et 98 du 19 octobre 1998 – Accords-cadres « Loi Aubry ».

Annexe VII « Conditions de travail et prévention des risques professionnels »

Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels dans la coopération bétail et viande.

Article 3 — Dépôt et notification

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

Le présent avenant de révision supprimant et remplaçant les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et 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.

Article 4 — Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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

Article 5 — Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 août 2016

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