

Convention collective Industrie laitière (IDCC 0112) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, modifiée par avenant n° 34 du 29 juin 2006. Etendue par arrêté du 10 décembre 2007 JORF 18 décembre 2007

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/KALICONT000005635449. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/industrie-laitiere-0112>.

Sommaire

1. Titre Ier. - Dispositions générales
2. Titre II. - Instances nationales paritaires
3. Titre III. - Droit syndical et exercice de ce droit
4. Titre IV. - Délégués du personnel. - Membres du comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
5. Titre V. - Formation du contrat de travail
6. Titre VI. - Salaires
7. Titre VII. - Congés payés
8. Titre VIII. - Régime des absences
9. Titre IX. Prévoyance
10. Titre X. - Durée et organisation du temps de travail
11. Titre XI. - Conditions de travail
12. Titre XII. - Modification du contrat de travail
13. Titre XIII. - Participation
14. Titre XIV. - Retraite complémentaire des salariés non cadres
15. Titre XV. - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée
16. Titre XVI. - Départ ou mise à la retraite
17. Titre XVII. - Mutations technologiques
18. Titre XVIII. - Dispositions diverses

Titre Ier. - Dispositions générales

Objet

Article 1.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La présente convention règle sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les rapports entre employeurs et salariés de l'industrie laitière figurant dans la nomenclature d'activités française (NAF), telle qu'elle résulte du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 (JO du 1er janvier 2003).

Champ d'application professionnel

Article 1.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Ces industries sont les suivantes :

15.51. - Fabrication de produits laitiers.

15.5. A. - Fabrication de lait liquide et de produits frais.

Cette classe comprend notamment :

- la production de laits liquides frais, pasteurisés, stérilisés, UHT, homogénéisés, etc., conditionnés ou non, écrémés ou non ;

- la production de crèmes de lait ;

- la production de laits fermentés, yaourts et desserts lactés frais.

15.5. B. - Fabrication de beurres.

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication de beurres, y compris concentrés ou allégés.

15.5. C. - Fabrication de fromages.

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication de fromages frais ;
- la fabrication de fromages à pâte molle, pressée, persillée, etc. ;
- la fabrication de fromages fondus, râpés ou en poudre.

15.5. D. - Fabrication d'autres produits laitiers.

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication de laits concentrés et de laits secs, conditionnés ou non, dégraissés ou non, sucrés ou non ;
- la fabrication de produits dérivés de l'industrie laitière tels que lactose, babeurre, lactosérum, caséine, etc.

15.8. T. - Fabrication de laits pour nourrissons.

Bénéficiaires

Article 1.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La présente convention est applicable aux salariés des entreprises visées par les articles 1.1 et 1.2 et aux salariés des syndicats professionnels correspondants.

Toutefois, les salariés occupés dans un établissement distinct, spécialisé dans une activité autonome ne relevant pas de l'industrie laitière, seront assujettis aux dispositions de la convention collective en vigueur dans la branche professionnelle à laquelle se trouve rattachée l'activité de cet établissement.

En outre, la présente convention ne s'applique pas aux salariés bénéficiaires d'un statut particulier, tels les voyageurs, représentants et placiers au sens de l'article L. 751-1 du code du travail, régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Egalité de traitement

Article 1.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les signataires rappellent que le principe de l'égalité professionnelle est pris en considération dans les négociations intervenant au niveau de la branche et de l'entreprise.

Les signataires s'engagent, conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, et notamment sur la base des résultats de l'enquête des données sociales, à prendre les mesures nécessaires tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à remédier aux inégalités qui seraient constatées, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi.

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 1.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux organisations syndicales signataires, 3 mois au moins avant la date de son expiration. La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Elle pourra, en outre, être l'objet de révision ou de modifications présentées également par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénonce ou demande la révision devra présenter en même temps un nouveau projet de rédaction.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 30 jours ouvrables suivant la dénonciation ou la demande de révision.

Maintien des clauses plus favorables

Article 1.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les clauses plus favorables des contrats individuels ou collectifs conclus au niveau des entreprises ne peuvent être remises en cause par les dispositions de la présente convention.

Convention collective et accords d'entreprise

Article 1.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes s'imposent aux entreprises relevant de son champ d'application, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Titre II. - Instances nationales paritaires

Prévention et règlement des conflits collectifs : conciliation

Article 2.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

En cas de différend susceptible d'engendrer un conflit collectif professionnel dans l'entreprise, les parties devront, en premier lieu, tout mettre en oeuvre pour le prévenir, dans le cadre des instances de cette entreprise.

En l'absence de résolution du différend, celui-ci pourra être déféré par la partie la plus diligente à une commission nationale paritaire de conciliation qui devra se réunir, en vue de concilier les parties, dans un délai de 8 jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie demanderesse doit joindre un exposé succinct du différend à sa lettre de saisine et fournir toutes pièces utiles.

Cette commission peut se réunir au niveau national, régional ou local, en accord avec les parties concernées.

Cette commission sera composée au plus de 2 commissaires pour chacune des organisations de salariés signataires de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des employeurs. Les personnes de l'établissement concernées par le différend ne peuvent

siéger en qualité de commissaire.

Les frais de déplacement engagés par les salariés parties au différend, pour participer à la commission de conciliation, seront remboursés par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 2.5, dans la limite de 1 salarié par organisation syndicale demanderesse.

De plus, ce salarié bénéficiera du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé dans l'entreprise. Son employeur veillera au respect des dispositions légales concernant le temps de repos quotidien entre la fin de la réunion de la commission de conciliation et la reprise du travail.

Règlement des conflits collectifs : arbitrage

Article 2.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Dans le cas de non-conciliation et si le conflit porte sur l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention, il sera soumis à une procédure d'arbitrage. A cet effet, les deux arbitres désignés par chacune des parties de la commission nationale devront se réunir et statuer dans un délai maximum de 3 jours ouvrables après leur désignation.

En cas de désaccord entre les arbitres, il sera demandé au premier président de la cour d'appel de Paris de désigner un surarbitre pour les départager.

Si le conflit porte sur un autre objet que l'interprétation ou l'application de la présente convention, il pourra être soumis à l'arbitrage après accord entre toutes les organisations directement intéressées au conflit et unanimes.

Dans ce cas, la procédure suivie sera celle prévue aux alinéas 1 et 2 du présent article.

Interprétation

Article 2.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Les questions relatives à l'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes seront soumises à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La composition de la CPPNI est fixée, dans ce cas, à deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche. Le collège des employeurs, représentant la FNIL est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPPNI pourra être saisie, sur demande écrite et motivée, par toute organisation représentative dans le champ de la présente convention ; elle devra se réunir et formuler son avis dans le délai maximum de 15 jours à partir de la date de la saisine.

Le temps de travail consacré ainsi que les frais de déplacement exposés par les salariés des entreprises participant en qualité de commissaire à une CPPNI seront payés et remboursés aux taux et conditions prévus à l'article 2.5 ci-après.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 2.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2022

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou (1) de la CCN des industries laitières.

2.4.1. Composition

Elle est composée de 2 collèges :

- pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la coopération agricole laitière et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

2.4.2. Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

À cet effet :

- elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des

statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;

- elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la formation professionnelle :

- de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
- elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de développement des compétences et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant l'apprentissage :
 - de déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les 2 branches de la transformation laitière ;
 - de transmettre aux instances compétentes les niveaux de prise en charge validés ;
- concernant les contrats de professionnalisation :
 - de préciser, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
 - d'arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le compte personnel de formation (CPF) :
 - de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
 - de veiller à l'information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;
- concernant les CQP :
 - d'émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
 - de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, ainsi que leur niveau de qualification ;
 - de veiller au bon fonctionnement du jury national paritaire, défini à l'article 7.4 ;
 - de délivrer les CQP ;
 - d'effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d'un bilan annuel ;
- concernant la commission paritaire consultative « Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces » :
 - de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un diplôme et de ses référentiels ;
 - de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un titre à finalité professionnelle et de ses référentiels ;
- concernant les enquêtes et études :
 - de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la coopération agricole laitière et la FNIL ;
 - de définir le « cahier des charges » ;
 - de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au « cahier des charges » ;
 - d'en utiliser les résultats ;
 - d'assurer le suivi du présent accord.

2.4.3. Fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat est assuré par l'association de la transformation laitière française (ATLA).

Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de 2 ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

Un vice-président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les 2 collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés.

Un relevé de décisions est établi après chaque réunion par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.

En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de 3 semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

(1) Au second alinéa de l'article 2.4, les termes « de la CCN des coopératives laitières ou » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 2.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

1. Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans l'industrie laitière est mise en place.

Elle se substitue à la commission nationale paritaire et à la commission nationale paritaire d'interprétation prévue par les dispositions de la CCNIL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIL.

2. Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de l'industrie laitière et, plus largement, au sein de la transformation laitière avec la CPPNI de la coopération laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNIL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNIL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

- CPPNI-Industrielaitière @ atla. asso. fr ;
- CPPNI de l'industrie laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris.

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la direction générale du travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCNIL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNIL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail.

3. Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées au point 5 du présent article.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches ;

- pour le collège des employeurs, représentant la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCNIL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNIL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

4. Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNIL.

La CPPNI est présidée par le collègue employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission.

5. Remboursement des frais

Les salariés des entreprises visées à l'article 1.2 de la convention collective nationale de l'industrie laitière assistant, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ de ladite convention, à une réunion nationale paritaire décidée d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés, bénéficieront du maintien du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise.

L'employeur veillera au respect des dispositions légales concernant le temps de repos quotidien, entre la fin de la réunion nationale paritaire et la reprise du travail (cf. dispositions du code du travail). Ce temps de repos quotidien sera majoré du temps de transport, dans la limite du temps de transport SNCF de gare à gare.

Les frais de déplacement engagés par ceux-ci pour participer à la réunion seront remboursés, sur justificatifs, par l'employeur et dans la limite du barème fixé annuellement par l'ISICA pour le remboursement aux membres qui participent aux réunions de cet organisme.

Le remboursement des frais est effectué dans les conditions fixées ci-dessous :

- un repas pour toute séance commençant le matin ou l'après-midi ;
- un repas supplémentaire pour toute séance se terminant après 19 heures et lorsque la durée de référence du trajet SNCF de gare à gare est supérieure à 2 heures ;
- une nuit d'hôtel pour toute séance commençant le matin avant 9 h 30 ou se terminant après 19 heures, et lorsque la durée de référence du trajet SNCF de gare à gare est supérieure à 2 heures ;
- à coût de déplacement global équivalent ou inférieur, le transport en avion sera remboursé au salarié sur justificatif.

Titre III. - Droit syndical et exercice de ce droit

Reconnaissance du droit syndical

Article 3.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer et d'agir par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs, conformément aux articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Garantie du droit syndical

Article 3.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Si l'une des organisations syndicales signataires estime qu'un employeur a licencié un salarié sans respecter les engagements de l'article précédent, elle pourra saisir la commission nationale de conciliation, prévue à l'article 2.1 de la présente convention, dans un délai de 8 jours suivant la notification du licenciement.

Si cette dernière constate que l'intéressé a effectivement été congédié en violation desdites dispositions, elle s'emploiera à obtenir au salarié licencié réparation intégrale du préjudice causé.

Si la réintégration s'avère impossible, la commission déterminera une indemnité équitable.

L'intervention de la commission nationale de conciliation ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Exercice du droit syndical

Article 3.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 avril 2007

L'exercice du droit syndical dans les établissements relevant de la présente convention, les conditions de désignation, le nombre, les missions et la protection des délégués syndicaux sont déterminés en conformité avec les lois et règlements en vigueur, et en particulier aux articles L. 412-11 et suivants du code du travail.

En outre, les parties sont convenues à titre de conditions plus favorables :

1° Le seuil d'effectif visé à l'article L. 412-11 du code du travail est ramené à 10 salariés.

2° Dans ses interventions auprès de la direction, le délégué syndical peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, extérieur à l'entreprise.

3° Dans les entreprises occupant habituellement moins de 10 salariés, tout salarié peut, dans les cas prévus par l'article L. 422-1 du code du travail, se faire assister par un délégué d'une organisation syndicale signataire de la présente convention, à condition de prévenir son employeur au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

4° Le délégué syndical est habilité à conclure des protocoles d'accord préélectoraux, relatifs aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, et à déposer les listes de candidatures à ces élections, et conclure plus généralement tous accords, notamment dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-3 du code du travail.

5° L'employeur met à la disposition de la section syndicale un local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Ce local peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

Dans le cadre de l'exercice de leur mandat, les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel pourront accéder à des moyens modernes de fonctionnement et de communication, qui seront définis au niveau de l'entreprise.

6° Par dérogation à l'article L. 412-20 du code du travail, le crédit d'heures attribué au délégué syndical pour assurer ses fonctions est le suivant :

- 5 heures par mois dans les établissements de 10 à 49 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements de plus de 500 salariés.

En outre, dans les établissements de plus de 500 salariés, le délégué syndical pourra avoir un suppléant dont le nom sera porté à la connaissance du chef d'établissement en même temps que celui du titulaire.

Ce suppléant bénéficiera de la même protection que le délégué syndical et le délégué titulaire pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

Fonctions syndicales

Article 3.4 — Délégué syndical central d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 avril 2007

Au cas où l'entreprise serait composée d'établissements distincts, un délégué syndical d'établissement pourra, sur proposition de l'organisation syndicale, être désigné comme délégué syndical central d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, ayant plusieurs établissements, la désignation d'un délégué central pourra être distincte de celle de délégué syndical d'établissement, sur décision de l'organisation syndicale concernée.

Le délégué syndical central bénéficiera, pour l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heures de :

- 200 heures par an dans les entreprises de plus de 1 500 salariés ;
- 150 heures par an dans les entreprises de 1 000 à 1 500 salariés ;
- 100 heures par an dans les entreprises de 500 à moins de 1 000 salariés.

Dans les autres entreprises, quel que soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures total sera porté à 20 heures par mois.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 3.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 avril 2007

3.5.1. Autorisations d'absence

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficieront, sur justificatif écrit, d'autorisations d'absence accordées à condition de ne pas apporter de gêne sensible au fonctionnement de l'unité de travail, après préavis d'au moins 1 semaine, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations syndicales. Elles ne viendront pas en déduction des congés annuels.

3.5.2. Détachement

En cas de détachement pour l'exercice d'un mandat syndical statutaire, d'une durée maximale de 3 ans, éventuellement renouvelable, le salarié bénéficiera d'une réintégration au sein de l'entreprise dans un emploi équivalent, prioritairement dans l'établissement d'origine.

3.5.3. Priorité de réembauchage

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il bénéficiera, s'il en fait la demande dans le mois qui suit l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, pendant une durée d'une année à dater de sa demande, à condition que cette demande ait lieu au plus tard dans les 3 années qui suivent la sortie de l'entreprise.

Titre IV. - Délégués du personnel. - Membres du comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dispositions générales. - Calcul des seuils d'effectif

Article 4.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les seuils d'effectif mentionnés à la présente convention sont calculés conformément aux dispositions des articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Délégués du personnel

Article 4.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

4.2.1. Champ d'application

Des délégués du personnel, dont la mission, le statut et les conditions d'exercice de leurs fonctions sont fixés au titre deuxième du livre quatrième du code du travail (art. L. 421-1 et suivants et art. R. 421-1 et suivants) sont élus dans tous les établissements occupant habituellement plus de 10 salariés.

Toutefois, à titre de disposition plus favorable, dans les établissements occupant au moins 6 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant, si 2 salariés au moins en font la demande.

Dans les établissements occupant moins de 6 salariés, le ou les salariés auront au cours de leurs entretiens avec leur employeur la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat.

4.2.2. Collèges électoraux

Les délégués des différentes catégories de salariés :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Agents de maîtrise et techniciens ;

4° Ingénieurs et cadres

sont élus dans les conditions ci-après.

Le nombre des collèges est fixé au minimum à 2 collèges dans les établissements occupant habituellement au moins 25 salariés :

1° Ouvriers et employés ;

2° Agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres.

Le nombre et la composition des collèges électoraux pourront être modifiés et portés à 3 ou 4 par accord, conformément aux dispositions de l'article L. 423-3 du code du travail.

L'accord intervenu devra être signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'établissement.

4.2.3. Electeurs

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues à ce titre par le code électoral.

Ces conditions s'apprécient à la date du premier tour de scrutin.

4.2.4. Eligibles

Sont éligibles, à l'exclusion du conjoint, des ascendants, des descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption, depuis 12 mois au moins, sauf dérogation prévue dans le cadre de l'article L. 423-12 du code du travail.

Ces conditions s'apprécient à la date du premier tour de scrutin.

4.2.5. Scrutin

Le présent article est régi par les dispositions des articles L. 423-1 et suivants et L. 433-1 et suivants du code du travail.

La date des élections, la liste des électeurs et des éligibles seront affichées conformément aux dispositions du code du travail visées ci-dessus.

Les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées dans les conditions et délais fixés par les articles L. 423-15 et R. 423-3 du code du travail.

En cas de recours au vote par correspondance, les conditions d'organisation du vote seront définies dans le protocole préélectoral.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, seront déterminées dans l'établissement, par accord entre la direction et les représentants des organisations syndicales habilitées à présenter une liste.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Toutes dispositions devront être prises pour que le personnel occupé selon des horaires particuliers, ou dont l'absence est prévue ou prévisible (congés payés, maladie, formation...), puisse participer au vote, y compris par correspondance.

Le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent toutes les opérations du scrutin, sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Dans les deux cas suivants, il sera procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin au cours duquel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales :

1° Les listes n'ont pas été fournies dans les délais prévus, un procès-verbal de carence étant dressé par le bureau constitué comme prévu à l'article suivant ;

2° Le nombre des suffrages valablement exprimés (non compris les bulletins blancs ou nuls) est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

1° Avis de scrutin ;

2° Listes électorales par collège ;

3° Textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4° Procès-verbaux des opérations électorales.

4.2.6. Organisation du bureau

Le bureau de vote sera composé, pour chaque collège électoral, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté, dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un représentant du service du personnel ou d'un salarié mis à disposition par la direction et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque organisation syndicale présentant une liste.

Si le bureau avait à prendre une décision, le représentant du service du personnel ou le salarié mis à disposition par la direction aurait simplement voix consultative.

4.2.7. Déroulement du vote - Dépouillement et résultats

Le présent article est régi par les dispositions des articles L. 423-1 et suivants et L. 433-1 et suivants du code du travail.

Le vote aura lieu à bulletins secrets et au scrutin de liste à deux tours et en présence du bureau de vote.

La direction fournira le matériel nécessaire au scrutin (urne, isolements, bulletins et enveloppes).

Une urne sera prévue pour chaque collègue et par mandat titulaire et suppléant à élire.

Les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque de modèle uniforme, en passant par les isolements.

Il sera procédé dans chaque collège à deux votes séparés, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

L'électeur ne peut pas pratiquer le panachage.

Toute inscription sur les bulletins de vote autre que les ratures entraînera l'annulation du bulletin.

L'électeur a le droit de rayer un ou plusieurs noms sur le bulletin de vote, qui reste valable du moment qu'il comporte au moins un nom.

Ces ratures ne sont pas prises en compte si elles n'atteignent pas 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Les candidats seront proclamés élus dans l'ordre de présentation de la liste.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

Le décompte des suffrages valablement exprimés permettra de constater que le quorum est ou non atteint.

Afin de procéder à la désignation des élus, le bureau devra effectuer les opérations suivantes conformément aux dispositions légales :

- calcul du quotient électoral ;
- calcul de la moyenne des suffrages recueillis par chaque liste ;
- attribution des sièges sur la base du quotient électoral, puis à la plus forte moyenne pour les sièges restants.

Les candidats sont proclamés élus par le bureau de vote en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les résultats de scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire en sera remis à chaque délégué élu, un autre affiché au plus tard le lendemain dans l'établissement intéressé. Un exemplaire du procès-verbal sera remis à la direction.

Les contestations relatives à la régularité des opérations électorales sont portées devant le tribunal d'instance, conformément aux dispositions légales en vigueur (cf. art. L. 423-15 et R. 423-3 du code du travail).

4.2.8. Remplacement des délégués

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré conformément aux dispositions de l'article L. 423-17 du code du travail.

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

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

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

4.2.9. Conditions d'exercice de la mission de délégué

Chaque délégué continuera à travailler dans son emploi. Son horaire de travail ne pourra être différent de l'horaire normal, conformément aux dispositions des articles L. 424-1 et suivants du code du travail.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ni à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer des sanctions, ni être motif à changement injustifié de service.

4.2.10. Compétence du délégué

La compétence du délégué est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

4.2.11. Assistance des délégués

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale de leur profession.

Comité d'entreprise

Article 4.3 — Modification et recodification de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

4.3.1. Composition - Fonctionnement - Attributions

Des comités d'entreprise, dont la composition, le fonctionnement, les attributions et les pouvoirs sont expressément prévus par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail, sont constitués dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

4.3.2. Elections et collèges

Les élections des membres du comité d'entreprise et leur remplacement éventuel ont lieu dans les mêmes conditions que celles prévues pour les délégués du personnel.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 433-2 du code du travail :

- il sera obligatoirement constitué un collège spécial pour les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques, assimilés sur le plan de la classification, dès lors que leur nombre est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, et ce quel que soit l'effectif des salariés de l'établissement ;
- dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins 1 délégué titulaire élu.

4.3.3. Financement des activités sociales et culturelles

Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, précisées par l'article R. 432-2 du code du travail, concernent plus généralement toute activité non obligatoire légalement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel dans l'entreprise. Leur financement est assuré conformément aux dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail. La contribution de l'employeur devra toutefois être au moins égale à 0,65 % du montant des rémunérations brutes. L'augmentation de cette contribution de l'employeur s'appliquera à compter du premier exercice suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales qui lui sont propres, ceux-ci devront être mis par l'employeur à la disposition du comité d'entreprise, avec le budget correspondant, auquel cas ce budget viendra en déduction de la cotisation prévue à l'alinéa précédent.

En cas de refus par le comité de prise en charge des avantages sociaux ou réalisations propres à l'entreprise, l'employeur pourra maintenir ces avantages ou réalisations dans leur intégralité et imputer le coût de ces avantages ou réalisations sur le montant de la cotisation prévue ci-dessus.

Si l'entreprise finance déjà, sur le plan régional ou local, un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales ayant un caractère collectif, les organisations syndicales de salariés et patronales intéressées ouvriront des négociations en vue de rechercher des solutions propres à éviter les cumuls et à sauvegarder les intérêts en cause.

En l'absence, dans les entreprises de plus de 50 salariés, de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.

4.3.4. Subvention de fonctionnement

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

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

Article 4.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

4.4.1. Dispositions générales

Les établissements sont soumis, en ce qui concerne les règles d'hygiène et de sécurité, aux dispositions légales en vigueur.

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués et fonctionnent conformément aux dispositions des articles L. 231-1 et L. 236-1 et suivants du code du travail.

4.4.2. Formation

La formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur et dans les conditions fixées ci-après.

4.4.2.1. Bénéficiaires

Quel que soit l'effectif de leur établissement, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

4.4.2.2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

4.4.2.3. Durée du stage de formation

Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables, il est pris en 1 seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

4.4.2.4. Demande de stage de formation

La demande de stage doit être présentée conformément aux dispositions de l'article R. 236-17 du code du travail. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé conformément aux dispositions de l'article R. 451-3 du code du travail.

4.4.2.5. Organismes chargés, d'assurer la formation

Les organismes chargés d'assurer la formation des représentants du personnel au CHSCT doivent être habilités conformément aux dispositions de l'article R. 236-18 du code du travail.

4.4.2.6. Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés

Le financement de la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris en charge par l'employeur, conformément aux dispositions des articles R. 236-19 et suivants du code du travail.

Titre V. - Formation du contrat de travail

Durée du contrat de travail

Article 5.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Le contrat à durée indéterminée règle normalement les rapports entre l'employeur et le salarié.

Le contrat à durée déterminée est régi par les dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail. Il correspond à des conditions particulières de travail, ou répond à des besoins propres à en justifier l'emploi, notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, travaux exceptionnels ;

- emplois à caractère saisonnier.

Embauchage

Article 5.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

L'embauchage est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Réembauchage

Article 5.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les salariés qui auraient été licenciés par l'entreprise depuis moins de 2 ans pour motif économique et qui auraient manifesté le désir de reprendre leur emploi seront réembauchés en priorité dans un ordre établi conformément aux prescriptions de l'article 15.6 ci-après.

A la fin du contrat saisonnier, l'employeur informera les intéressés sur les possibilités de réembauchage pour la saison suivante et la date limite d'inscription pour demande de réemploi.

Période d'essai

Article 5.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pendant laquelle les parties peuvent résilier le contrat avec un délai réciproque de prévenance de la journée en cours. La période d'essai d'un salarié engagé sous contrat à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Si un même salarié est engagé par un nouveau contrat à durée déterminée ne faisant pas immédiatement suite à un précédent contrat de même nature, et sous réserve de respecter les dispositions de l'article L. 122-3-11 du code du travail, la période d'essai n'est pas renouvelable, sauf interruption de travail de plus de 1 an.

Définition de l'ancienneté

Article 5.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

L'ancienneté au sens du présent article s'apprécie au 1er jour du mois anniversaire.

A moins qu'il n'en soit stipulé autrement, l'ancienneté dans l'entreprise à prendre en considération pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes est déterminée en tenant compte :

a) Pour le personnel sous contrat à durée indéterminée :

- de la présence continue dans l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat de travail était suspendu telles que :

- périodes de maladie ou d'accident ;

- temps passé au service militaire obligatoire lorsque l'intéressé est réintégré dans l'entreprise et périodes militaires obligatoires ;

- périodes de congé de maternité ou d'adoption ;

- congés de formation ;

- congés de formation syndicale ;

- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;

- autres autorisations d'absence prévues par la convention collective ou par les dispositions du code du travail, dans la mesure où il est spécifié que ces absences sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté,

- enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou démission du salarié.

b) Pour le personnel sous contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois, il sera fait masse de toutes les périodes de travail effectif supérieures à 2 mois de travail consécutif.

Classification professionnelle

Article 5.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

La classification professionnelle des emplois des entreprises visées à l'article 1.2 de la présente convention collective nationale est déterminée par l'annexe III à ladite convention.

Titre VI. - Salaires

Révision des salaires minima

Article 6.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Conformément à l'article L. 2241-1 (ancien article L. 132-12) du code du travail, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, ainsi que dans l'hypothèse où les minima conventionnels deviendraient inférieurs au Smic. Cette négociation porte sur un barème de salaires minima mensuels, des rémunérations annuelles minimales et des RAM applicables à l'encadrement, dont les montants figurent en annexes I, I bis et I ter. Cette négociation interviendra à la demande de la partie la plus diligente, dans le mois qui suivra celle-ci.

Cette négociation interviendra dans le courant du mois de juin.

Les signataires de la présente convention se réunissent au moins 1 fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Salaires minima mensuels conventionnels

Article 6.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Le barème des salaires minima mensuels fixé à l'annexe I (salaire minimum de base pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence) est applicable à l'ensemble des salariés relevant de la présente convention collective, y compris les jeunes salariés de moins de 18 ans.

Les salaires minima mensuels conventionnels sont établis en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

Article 6.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Les salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, bénéficient, pour un travail à temps complet, d'une rémunération annuelle minimale (RAM), selon le barème fixé à l'annexe I bis.

Les rémunérations annuelles minimales conventionnelles sont établies en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

La rémunération annuelle minimale, appréciée dans le cadre de l'année civile, comprend tous les éléments bruts de la rémunération du salarié, y compris les avantages en nature, quelles qu'en soient la forme et la périodicité, soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exception :

- des sommes constituant des remboursements de frais exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
- des sommes versées au titre de la législation sur la participation et l'intéressement ne présentant pas le caractère de salaire ;
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires, calculées conformément à la réglementation en vigueur ;
- des majorations pour heures de nuit, travail du dimanche, travail des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Pour l'année civile complète, le montant de la RAM à retenir est la moyenne pondérée des valeurs successives de la RAM résultant des augmentations intervenues.

En cas d'année incomplète, pour quelque motif que ce soit, il y aura lieu de calculer la rémunération brute reconstituée que l'intéressé aurait eue s'il avait continué à travailler normalement durant ses heures d'inactivité.

En fin d'année, il y a lieu de comparer la RAM avec le total des rémunérations brutes perçues par l'intéressé, à l'exclusion des sommes indiquées au § 2 ci-dessus, en ajoutant éventuellement les rémunérations brutes reconstituées conformément au paragraphe ci-dessus.

Si cette comparaison fait apparaître que le salarié n'a pas entièrement bénéficié de la RAM, son compte sera apuré par le versement par l'employeur d'un complément, et justification détaillée en sera donnée à l'intéressé sur sa demande.

En cas de départ du salarié en cours d'année, celui-ci bénéficie de la RAM au prorata de son temps de présence. Le montant de la RAM à prendre en considération dans cette hypothèse est la moyenne pondérée des valeurs successives de la RAM résultant des augmentations intervenues jusqu'à son départ.

Rémunération mensuelle

Article 6.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Tous les salariés, y compris le personnel saisonnier, dont le contrat est supérieur à 3 mois, percevront une rémunération mensuelle qui, pour un horaire de travail hebdomadaire déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré, sera indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Lorsque l'horaire de travail contractuel n'est pas accompli, la rémunération mensuelle subit un abattement égal au nombre d'heures de travail non effectuées (soit 1/152,25 par heure non effectuée pour un horaire hebdomadaire de 35 h).

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste.

De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

Pour certaines catégories de personnel dont les horaires hebdomadaires de travail sont sujets au cours de l'année à des variations inhérentes à la profession ou au poste, la rémunération mensuelle pourra être déterminée sur la base d'un horaire moyen de référence, dont les éléments devront pouvoir être réexaminés chaque année, ou en cours d'année si les circonstances l'exigent.

Ainsi qu'il en est pour le 1er Mai, le chômage des jours fériés légaux ne peut être une cause de réduction des salaires des salariés visés dans le présent article.

Heures de dérogation

Article 6.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les heures de dérogation prévues par le décret du 24 mai 1947 sont rémunérées conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires.

Prime d'ancienneté

Article 6.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Une prime d'ancienneté, décomptée en dehors du salaire individuel, est accordée aux salariés. A défaut de dispositions plus favorables en valeur absolue s'y substituant, elle est déterminée suivant le " barème des primes d'ancienneté conventionnelles " qui fait l'objet de l'annexe I quater de la présente convention.

Ce barème est revalorisé suivant les évolutions négociées du barème des rémunérations annuelles minimales (RAM).

Dans le cadre des dispositions liées à l'ARTT, les entreprises ou établissements ont pu toutefois déroger par accord aux présentes dispositions (cf. art. 10.4 de la présente convention collective).

Prime annuelle

Article 6.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Les salariés visés à l'article 6.4 ci-dessus et comptant au moins une année d'ancienneté bénéficient d'une prime annuelle d'un montant égal au salaire minimum mensuel de leur positionnement dans la classification en vigueur, calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours de la période de référence de 12 mois déterminée par l'établissement. Le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée des congés payés.

Cette prime annuelle ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'entreprise ou de l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime annuelle peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de rupture de son contrat de travail.

Avantages en nature

Article 6.8

La valeur des avantages en nature comprise dans les salaires minima sera déterminée conformément aux textes légaux en vigueur et, le cas échéant, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Affectation momentanée à un autre emploi

Article 6.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Un salarié qui occupe occasionnellement un emploi supérieur recevra la différence de salaire entre celui correspondant à son positionnement dans la classification en vigueur et celui de l'échelon 2 du niveau de l'emploi supérieur, pour le temps où il occupe cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper occasionnellement un emploi relevant d'un niveau inférieur à son emploi, son positionnement dans la classification ainsi que la rémunération correspondante lui sont garantis.

(1) L'article 6.9 (affectation momentanée à un autre emploi) est étendu sous réserve du principe « à travail égal, salaire égal » tel qu'il résulte des dispositions des articles L. 2261-22 10, L. 2271-1 et L. 3221-2 du code du travail.

(Arrêté du 19 juin 2017 - art. 1)

Emplois multiples

Article 6.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de niveaux différents, cette polyvalence doit être prise en compte :

- lorsque le salarié occupe l'emploi relevant du niveau le plus élevé en moyenne au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine, son positionnement est fixé à l'échelon 2 du niveau de cet emploi supérieur ;
- lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'occupation minimale visée ci-dessus, il bénéficiera des dispositions de l'article 6.9, 1er alinéa.

Bulletin de paie

Article 6.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Chaque salarié recevra un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail.

Titre VII. - Congés payés

Congés payés annuels

Article 7.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La durée des congés payés annuels est déterminée conformément aux dispositions des articles L. 223-2 et suivants du code du travail.

Pour une période de référence complète, ce congé est porté à :

- 32 jours ouvrables pour les salariés comptant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 33 jours ouvrables pour les salariés comptant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 34 jours ouvrables pour les salariés comptant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables doivent être pris en dehors de la période légale 1er mai - 31 octobre et ne sont pas pris en considération pour l'ouverture du droit aux jours supplémentaires pour fractionnement.

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu et pris pendant la période légale.

L'attribution et la répartition des congés payés se fait conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail.

Toutefois, ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 223-8 du code du travail, le fractionnement du congé principal de 24 jours

n'entraîne pas attribution de jours de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une demande expresse de l'employeur.

Dans le cadre des dispositions liées à l'ARTT, les entreprises ou établissements ont pu toutefois déroger par accord aux présentes dispositions (cf. art. 10.4 de la présente convention collective).

Organisation du temps de travail et congés payés

Article 7.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les parties constatent que dans les entreprises où sont pratiqués des cycles, des modulations d'horaires ou des horaires individualisés, le décompte des congés payés en jours ouvrables peut conduire à des inégalités entre les membres du personnel selon les périodes où ces congés sont pris.

Pour pallier ces inconvénients, l'employeur pourra conclure des accords avec les délégués syndicaux - ou à défaut les délégués du personnel - substituant un autre mode de décompte au système en vigueur.

Le système mis en place ne devra léser aucun salarié.

Ces dispositions ne modifient en rien les modalités prévues par le code du travail pour la prise des congés payés.

Il est précisé notamment que les congés ne peuvent être pris que par journées entières.

Congés payés exceptionnels

Article 7.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Des congés payés exceptionnels exprimés en jours ouvrables seront accordés au personnel à l'occasion des circonstances suivantes :

- mariage du salarié :
- moins de 1 an d'ancienneté : 4 jours ;
- après 1 an d'ancienneté : 6 jours.
- mariage des enfants : 2 jours, dont celui de l'événement ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours, dont celui des obsèques (plus 1 jour si les obsèques ou l'inhumation ont lieu à plus de 200 km du lieu de résidence du salarié) ;
- décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS, d'un enfant du salarié : 4 jours, dont celui des obsèques (plus 1 jour si les obsèques ou l'inhumation ont lieu à plus de 200 km du lieu de résidence du salarié) ;
- décès du grand-père, de la grand-mère, d'un frère, d'une soeur du salarié : 2 jours, dont celui des obsèques. Si l'événement (mariage ou obsèques) a lieu le jour du repos hebdomadaire, lorsque celui-ci est accordé par roulement, ce jour ne sera pas décompté du nombre de jours auxquels le salarié peut prétendre ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours conformément à l'article L. 226-1 du code du travail.

Congés supplémentaires des jeunes mères de famille

Article 7.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les congés supplémentaires des jeunes mères de famille sont régis par les dispositions de l'article L. 223-5 du code du travail.

Congés complémentaires sans solde des jeunes salariés

Article 7.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les congés complémentaires des jeunes salariés sont régis par les dispositions de l'article L. 223-3 du code du travail.

Titre VIII. - Régime des absences

Maladie ou accident

Article 8.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 avril 2007

Les absences résultant de maladies ou accidents devront, sauf cas de force majeure, être justifiées par certificat médical dans les 48 heures, indiquant la durée de l'absence. Ces absences ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci sans paiement du salaire.

Toute prolongation d'absence résultant de maladie ou accident devra être justifiée dans les mêmes conditions.

La durée de la protection en cas de suspension du contrat de travail suite à une maladie ou à un accident (hors accident du travail ou maladie professionnelle) est fixée à 2 ans. Durant cette période, les salariés concernés ne pourront être licenciés. Toutefois, pour une même maladie ou accident pendant une période de 10 années à partir de la première constatation, cette durée de protection ne pourra dépasser 2 ans.

Passé cette durée de 2 ans, le licenciement du salarié concerné pourra être prononcé dans le respect des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés concernés bénéficient de la protection légale prévue par l'article L. 122-32-2 du code du travail.

Par ailleurs, les intéressés auront un droit de préférence en cas de réembauchage dans leur emploi, pendant un délai de 2 années qui suivra la notification prévue à l'alinéa précédent, à la condition qu'ils aient manifesté leur désir de bénéficier de cette mesure dans le mois qui suivra la réception de ladite notification. Ces dispositions ne sont valables que pour les travailleurs ayant une ancienneté minimale de 3 années au jour de l'arrêt de travail.

Dans le cas où l'absence pour maladie ou accident imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant sera avisé du caractère provisoire de son emploi.

Indemnisation en cas de maladie et accident

Article 8.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 avril 2007

Le salarié qui, par suite de maladie ou accident, dûment constaté(e) par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, aura dû cesser son travail bénéficiera d'une allocation journalière à condition :

- de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- d'avoir au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise. Toutefois, l'ancienneté minimale requise est ramenée à :
 - 6 mois en cas de maladie ou accident de trajet, avec hospitalisation (cf. bulletin d'admission) ;
 - 2 mois en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle sans hospitalisation.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle avec hospitalisation.

L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail. Toutefois, si un salarié acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article, il lui en sera fait application pour la période d'indemnisation restant à courir, sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les allocations journalières seront dues après une période de franchise :

- égale au délai précédant la prise en charge par la sécurité sociale en cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet), de maladie professionnelle ou d'hospitalisation ;
- de 8 jours en cas de maladie ou d'accident.

Les allocations journalières seront versées pendant :

- 150 jours en cas de maladie ou d'accident ;
- 180 jours en cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet), d'hospitalisation et, le cas échéant, de maladie faisant suite à cette hospitalisation (période de convalescence).

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement des allocations journalières que dans la limite comprise entre la durée maximale de l'indemnisation prévue ci-dessus et le nombre de jours indemnisés au cours de ces 12 mois.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf cas de rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale, qui ne donnera pas lieu d'autre part à l'application du délai de franchise.

Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la sécurité sociale, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, mais dans ce cas pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur, une indemnisation sur la base de :

- 90 % du salaire brut de l'intéressé en cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet), de maladie professionnelle, de maladie avec hospitalisation ou de maladie faisant suite à cette hospitalisation (période de convalescence) ;
- 80 % du salaire brut de l'intéressé en cas de maladie sans hospitalisation.

Le salaire brut de l'intéressé pris comme base de calcul est le salaire moyen des 3 mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications.

En tout état de cause, ces allocations ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cas fortuits

Article 8.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les absences dues à un cas fortuit tel que l'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant doivent être portées à la connaissance de l'employeur dès que possible et au plus tard dans les 48 heures. Ces absences n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, à la condition que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Visite médicale des conducteurs de véhicules

Article 8.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Le coût des visites médicales prévues par le code de la route pour les chauffeurs titulaires des permis C, D et E est remboursé par l'employeur ; le temps de travail perdu par l'intéressé pour passer ces visites est payé comme temps de travail effectif.

Le temps et les frais de transport nécessités par la visite médicale sont pris en charge par l'employeur, conformément à l'article R. 241-53 du code du travail.

Congé de maternité ou d'adoption

Article 8.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont régis par les dispositions des articles L. 122-26 et suivants et L. 224-1 du code du travail.

Il est rappelé que la maternité est régie par les dispositions des articles L. 122-25 et suivants du code du travail.

Congé parental d'éducation

Article 8.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Le congé parental d'éducation est régi par les dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Absence pour enfant malade

Article 8.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Tout salarié sera autorisé à s'absenter pour soigner son enfant malade, conformément aux dispositions des articles L. 122-28-8 et L. 122-28-9 du code du travail.

Titre IX Prévoyance

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2025

Les dispositions de l'accord-cadre national sur la prévoyance dans l'industrie laitière du 16 avril 2025 sont incorporées dans le présent titre.

Article 9.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2025

Le présent accord-cadre est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière (brochure n° 3124 – IDCC 112).

Article 9.2 — Objet et bénéficiaires

Le présent accord-cadre a pour objet d'instituer un régime de prévoyance au niveau de la branche, au bénéfice des salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En conséquence de ce qui précède, ne bénéficient pas du régime de prévoyance de la branche les salariés relevant de la catégorie objective cadre, visant :

- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres classés à partir du niveau 9 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 ;
- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés classés à partir du niveau 8 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter la catégorie cadre ci-dessus mentionnée par les salariés non cadres, classés à partir du niveau 6 – échelon 1 de la classification professionnelle susmentionnée, sous réserve de l'agrément de l'accord du 23 octobre 2024 par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC). Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime de prévoyance des non-cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 9.3 — Risques couverts. Maintien et cessation des garanties. Portabilité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2025

9.3.1 Risques couverts

Sans préjudice de dispositions plus favorables mises en œuvre au sein des entreprises, le régime de prévoyance couvrira les risques suivants :

- décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, par :
 - le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit (cf. article 4.1) ;
 - le versement d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge (cf. article 4.4) ;
 - le versement d'une allocation de frais d'obsèques au bénéfice de la personne ayant réglé ces derniers (cf. article 4.2) ;
- invalidité permanente et totale, par :
 - le versement d'un capital au bénéfice du salarié (cf. article 4.3) ;
 - d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge (cf. article 4.4) ;
- invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié (cf. article 4.5) ;
- incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale au bénéfice du salarié (cf. article 4.6).

9.3.2 Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du participant entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les règles applicables en dehors des périodes de suspension du contrat de travail), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

9.3.3 Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- lorsque le participant cesse d'appartenir à la catégorie des bénéficiaires ;
- à la rupture du contrat de travail, sous réserve de l'application de la portabilité (cf. art. 3.4) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du participant (1) ;
- au décès du salarié.

La cessation des garanties ne remet pas en cause le versement des prestations déjà acquises lorsque survient l'évènement mettant fin aux garanties.

9.3.4 Portabilité (a)

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, les salariés garantis par le présent régime bénéficient du maintien de cette couverture, à titre gratuit, pendant une durée maximale de 12 mois, suivant les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que :

- le salaire de référence servant de base au calcul des prestations pendant la période de portabilité est celui défini pour les salariés en

activité pour chaque garantie, étant précisé que la période prise en compte pour déterminer le salaire de référence est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel) ;

- en cas d'incapacité de travail, l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale indique que le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période. Pour l'application de cette limite, si l'allocation de chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité ;
- le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du bénéficiaire dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, arrondie le cas échéant au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois ;
- le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire prend un autre emploi, ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour maladie ou tout autre motif, ne modifie pas la durée du maintien des garanties, qui ne peut être prolongée.

(1) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

(a) L'article 9.3.4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif à la portabilité des garanties, qui dispose que celle-ci est limitée à 12 mois et qui n'interdit pas la reprise d'une activité si celle-ci n'emporte pas la fin de l'indemnisation au titre du chômage.

(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

Article 9.4 — Garanties minimales obligatoires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2025

La synthèse des garanties est fixée en annexe 1 du présent accord.

9.4.1 Garantie capital décès du salarié

Versement au(x) bénéficiaire(s) préalablement désigné(s) par le salarié participant, au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou, à défaut, à ses ayants droit, suivant les modalités ci-après, d'un capital dont le montant est fixé sur la base d'un pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou en situation de concubinage notoire : 110 % du salaire de référence.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du participant, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ou, à défaut, au partenaire de Pacs ou, à défaut, au concubin notoire ;
- aux enfants du participant par parts égales ;
- aux ascendants du participant par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux autres héritiers du participant par parts égales.

Pour le versement du capital décès au concubin survivant, ce dernier doit apporter la preuve qu'il a vécu au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié avant son décès. De plus, le concubin ainsi que le salarié décédé doivent être, au regard de l'état civil, libres de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

9.4.2 Garantie allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, versement d'une allocation équivalente aux frais d'obsèques réellement engagés, plafonnée à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au moment du décès, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

9.4.3 Garantie capital invalidité permanente et totale du salarié

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Versement au salarié, en quatre fois dans l'année civile (1/4 par trimestre), suivant la déclaration d'invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale ou la prise d'effet du versement de la rente d'incapacité permanente et totale majorée de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne, d'un capital comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou concubin notoire : 110 % du salaire de référence.

Sur demande du salarié, ce capital pourra être versé en une seule fois.

Le versement des prestations au titre de l'invalidité permanente et totale prévue au présent régime met fin à la garantie décès.

Pour le versement du capital au salarié en situation de concubinage notoire, ce dernier doit apporter la preuve qu'il vit depuis au moins 2 ans en concubinage notoire. De plus, les deux membres du couple concubin doivent être, au regard de l'état civil, libres de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

9.4.4 Garantie rente-éducation

9.4.4.1 Dispositions générales

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente temporaire annuelle égale à :

- de 0 au 12e anniversaire : 6 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 1 500 euros ;
- du 12e au 18e anniversaire : 9 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 2 250 euros ;
- du 18e au 26e anniversaire (ou 30e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage) : 11 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 2 750 euros.

Sont ainsi concernés, les enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants dont la filiation avec ce dernier, y compris adoptive, est légalement établie, et en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - en cas de poursuite d'études ou événements assimilés,
 - en cas d'inscription à France Travail en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- ou jusqu'au 30e anniversaire, en cas de contrat d'apprentissage.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

9.4.4.2 Dispositions spécifiques au bénéfice des enfants en situation d'invalidité

En lieu et place des dispositions générales ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente ou totale du salarié, la rente éducation est versée de façon viagère, lorsque l'enfant à charge au moment du décès ou de l'invalidité permanente ou totale du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale avant son 26e anniversaire. La rente éducation est alors viagère et égale à 12 % du salaire de référence brut, avec une rente annuelle minimum de 3 000 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants reconnus invalides sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

9.4.5 Garantie rente invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Versement, en complément de la rente versée par la sécurité sociale et aussi longtemps que l'assuré en bénéficie, d'une rente calculée comme suit :

- invalidité 1re catégorie ou incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 66 % : 36 % du salaire brut de référence, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale (1) ;
- invalidité 2e ou 3e catégorie ou incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

9.4.6 Garantie incapacité de travail. Longue maladie

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance-maladie, ou des accidents du travail ou des maladies professionnelles, comme suit : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et des prestations versées au titre d'un éventuel autre régime complémentaire de prévoyance. La prestation est versée à partir du 151e jour d'arrêt de travail, tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, dans la limite du 1 095e jour d'arrêt de travail.

9.4.7 Salaire de référence servant au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations correspond :

- pour les garanties décès, invalidité permanente et totale du salarié et rente éducation : à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des quatre trimestres civils précédant soit le décès, soit l'invalidité permanente totale ;
- pour les garanties rente-invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et incapacité de travail - longue maladie : à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance ou le classement en invalidité.

Dans tous les cas, la rémunération prise en compte est limitée à la tranche 2 des salaires. Pour les besoins du présent régime, la tranche 2 est plafonnée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

9.4.8 Revalorisations des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

(1) Le droit à la garantie « invalidité 1re catégorie » est ouvert aux assurés pour tout passage en invalidité à compter du 1er juillet 2025 (quelle que soit la date d'arrêt de travail initial).

Article 9.5 — Cotisations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2025

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches 1 et 2. La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les besoins du présent régime, la tranche 2 correspond à la partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 56 % à la charge de l'employeur et de 44 % à la charge du salarié. Dans ce cadre, le taux de cotisation affecté à la garantie incapacité de travail est pris en charge à 100 % par le salarié.

Article 9.6 — Changement d'organisme assureur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2025

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes (ou indemnités) en cours de service à cette date, sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la poursuite des revalorisations auprès du nouvel organisme assureur de sa couverture prévoyance.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès ou arrêt de travail sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Annexe 1 au titre IX “ Tableau des garanties ”

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2025

Risque	Garantie
Décès ou invalidité permanente et totale	100 % du SR pour célibataire, veuf ou divorcé. 110 % du SR pour marié, Pacs, concubin notoire.
Rente éducation	Cas général : - 6 % du SR (avec plancher de 1 500 €) pour les enfants jusqu'au 12e anniversaire. - 9 % du SR (avec plancher de 2 250 €) pour les enfants du 12 au 18e anniversaire. - 11 % du SR (avec plancher de 2 750 €) pour les enfants du : 8e au 26e anniversaire s'il est étudiant ou demandeur d'emploi non-indemnisé ; 18e au 30e anniversaire s'il est apprenti. - Pour les enfants reconnus invalides (2e ou 3e catégorie) avant leur 26e anniversaire 12 % du SR (avec plancher de 3 000 €) en rente viagère. Orphelin de père et mère : doublement de la rente.
Invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie	1re catégorie = 36 % du SR. 2e et 3e catégorie = 70 % du SR.
Incapacité de travail Longue maladie	70 % du SR, après une franchise de 150 jours.
Allocation obsèques	Frais réels engagés, avec un plafond de 100 % PMSS.

Titre X. - Durée et organisation du temps de travail

Durée du travail

Article 10.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La durée du travail est régie par les dispositions des articles L. 212-1 et suivants du code du travail.

10. 1. 1. Temps de travail effectif

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

La mise en oeuvre de cette définition tiendra compte des précisions légales ou jurisprudentielles susceptibles d'y être apportées.

10. 1. 2. Horaire collectif de travail annuel

L'horaire collectif de travail annuel de référence est fixé à 1 600 h, soit 35 h en moyenne (1).

10. 1. 3. Durée annuelle maximale

Par ailleurs, la durée annuelle maximale conventionnelle de travail est fixée :

-à 1 750 h, soit 1 600 h pour l'horaire collectif de référence et 150 h supplémentaires imputables sur le contingent ;

-à 1 710 h dans les entreprises pratiquant l'annualisation, soit 1 600 h pour l'horaire collectif de référence et 110 h supplémentaires imputables sur le contingent.

Il est toutefois précisé :

-qu'en cas d'accord dérogatoire au principe de récupération des HS prévu à la présente convention, portant sur l'ensemble de celles-ci, les

limites précitées ne pourront excéder 1 690 h en cas d'annualisation et 1 730 h dans le cas contraire ;

-que la durée annuelle maximale conventionnelle de travail constitue un plafond susceptible d'être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement.

10. 1. 4. Limites maximales sur la durée hebdomadaire

Sans préjudice des dérogations éventuelles prévues par la législation en vigueur :

-la durée maximale hebdomadaire de travail effectif hors modulation est fixée à 48 h. La durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 h ;

-en cas de modulation, la durée hebdomadaire maximale est fixée à 46 h, conformément aux dispositions de l'article 10. 2. 6 de la présente convention.

10. 1. 5. Limites maximales sur la durée journalière

Sans préjudice des dérogations éventuelles prévues par la législation en vigueur :

La durée maximale journalière de travail effectif est fixée à 9 h 30, sauf pour les cas définis à l'article 10. 2. 6 de la présente convention.

10. 1. 6. Salariés postés travaillant en continu ou semi-continu

Sont considérés, pour l'application du présent article, comme travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Sont considérés comme travailleurs postés en semi-continu ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions que ci-dessus, mais avec arrêt hebdomadaire.

Le personnel posté bénéficiera, en contrepartie de la modulation d'horaire, d'une réduction supplémentaire, quelle que soit la durée d'utilisation de cette modulation sur l'année.

A cet effet :

-le personnel posté travaillant en semi-continu bénéficiera d'un horaire collectif de référence réduit à 1 577 h, soit 1 / 2 heure de moins par semaine en moyenne ;

-le personnel posté, travaillant en continu, bénéficiera d'une réduction supplémentaire, quelle que soit la durée d'utilisation de cette modulation sur l'année, limitant sa durée annuelle de travail à 1 536 h, soit 33 h 36 mn en moyenne.

Les mesures du présent article ne se cumuleront pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet ou portant sur la même période.

10. 1. 7. Journée de solidarité

Les dispositions conventionnelles du présent article doivent être complétées par les dispositions légales postérieures relatives à la journée de solidarité (cf. art. L. 212-16 du code du travail).

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Modulation du temps de travail

Article 10.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Compte tenu du caractère périssable des produits laitiers, des pointes saisonnières d'activités provoquées par les variations de la production agricole et de la demande, ainsi que de la nécessité de répondre avec rapidité, notamment à l'exportation, aux exigences du marché en limitant ainsi le recours au travail intérimaire, la durée du travail, telle que fixée à l'article 10.1 de la convention collective nationale, constitue une moyenne. Elle pourra donc varier au cours de l'année et se répartir inégalement sous réserve du respect des maxima visés par la présente convention collective.

10.2.1. Principe

L'utilisation des formes d'aménagement du temps de travail, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, apparaît adaptée pour contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des entreprises.

Consistant à compenser en termes d'horaires, sur une période donnée, les hausses et les baisses d'activité, cette annualisation permet de mieux gérer les variations de charges auxquelles sont confrontées les entreprises.

Générant toutefois des contraintes supplémentaires pour les salariés tenant aux changements intervenant dans leur horaire de travail et à la nature des heures modulées, qui n'entrent pas dans le décompte éventuel des heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit aux majorations correspondantes, ni au repos compensateur, cette formule appelle, au profit des salariés concernés, des contreparties appropriées à ces contraintes, sous forme de réduction du temps de travail, susceptibles de permettre des créations d'emplois.

10.2.2. Mise en oeuvre

Les dispositions ci-après pourront être mises en oeuvre en l'état, à l'initiative des entreprises, pour tout ou partie du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, des délégués du personnel. Dans les entreprises ne comportant pas d'instance de représentation du personnel, elles pourront être mises en oeuvre après information du personnel.

L'adaptation ou l'amélioration des solutions retenues pourra être négociée par accord d'entreprise ou d'établissement, leur évolution dans le temps devant être intégrée aux négociations annuelles sur l'organisation du temps de travail.

10.2.3. Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire collectif de travail des salariés concernés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire, peut varier sur tout ou partie de l'année, à condition que sur 1 an, la durée collective de travail n'excède pas en moyenne 35 h par semaine travaillée, soit 1 600 h par an.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale applicable à la période de modulation, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés, conformément à l'article L. 222-1 du code du travail.

10.2.4. Programmation indicative des variations d'horaires

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins 4 semaines avant le début de la période d'application de l'horaire modulé. En cas de nécessité faisant également l'objet de la consultation, ce délai pourra être réduit dans la limite de 2 semaines. Cette programmation indicative, établie pour chacun des services ou ateliers concernés, pourra organiser, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés, précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée, ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de modulation en cas d'absence.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet de récupération par le salarié.

Le chef d'entreprise communique 1 fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

10.2.5. Adaptations de l'horaire

En raison des caractéristiques spécifiques de l'industrie de la transformation laitière et des fluctuations souvent difficilement prévisibles de l'activité, la programmation indicative sera nécessairement susceptible d'être périodiquement adaptée. Le délai de prévenance des changements d'horaires ou modifications du programme de la modulation, pour information du personnel concerné, après consultation, pour les modifications des calendriers collectifs, d'une délégation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, constituée à cet effet par ces instances, est fixé à 7 jours ouvrés. En cas de contraintes particulièrement justifiées, exceptionnelles ou liées à la nature de l'activité, ce délai pourra être réduit à un minimum de 3 jours ouvrés.

10.2.6. Limites maximales et répartition des horaires

Dans le cadre des variations d'horaires résultant de la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière de travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut également être réduit ou augmenté, sous réserve du respect des dispositions relatives au repos hebdomadaire, sauf dérogations légales ou conventionnelles en vigueur relatives aux conditions spécifiques d'organisation du travail.

Compte tenu de l'horaire annuel maximum défini (ci-avant à l'article 10.1), la durée hebdomadaire du travail pourra varier entre 16 h et un maximum de 44 h en moyenne, sur une période de 12 semaines consécutives. Sur une semaine donnée, cet horaire maximum pourra être porté à 46 h. La limite inférieure pourra être abaissée en dessous de 16 h, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il est toutefois précisé que les éventuelles semaines à 0 h, hors période de fermeture éventuelle pour congés annuels, ne pourront résulter que de cas de force majeure.

La durée journalière du travail ne peut excéder 9 h 30. Toutefois, dans le cas de semaine de travail de 4 jours, celle-ci pourra être portée à un maximum de 10 h. De même, dans le cas de mise en place d'équipes de fin de semaine sur 2 jours, la durée journalière de travail pourra être portée à un maximum de 12 h, la rémunération étant alors fixée sur la base de l'horaire légal. Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel bénéficiant d'une convention individuelle de forfait en jours. Cependant, dans le souci de veiller conjointement à la santé de cette catégorie de personnel et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que leur durée journalière de travail ne devrait pas excéder 10 h.

Pour le personnel à temps complet, la durée journalière minimum de travail ne devra pas être inférieure à 1/2 journée ou 4 h, sauf situation exceptionnelle ou dispositions contractuelles, ou de journée non travaillée en totalité.

Les signataires soulignent que le repos hebdomadaire suivant un usage fréquent comporte 2 jours consécutifs, dont le dimanche, pour une majorité de salariés, et que le présent accord exclut plus de 6 jours consécutifs de travail.

Dans le souci de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail, le CHSCT sera préalablement consulté sur les modifications de l'organisation du travail, susceptibles d'accompagner la réduction du temps de travail, et associé à leur mise en oeuvre.

10.2.7. Heures excédentaires

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif de référence, appliqué à la période d'utilisation de la modulation, a été dépassé, les heures excédentaires effectuées au-delà de celui-ci auront la qualité d'heures supplémentaires et seront indemnisables dans les conditions prévues à l'article 10.8 ci-dessous.

10.2.8. Conditions de recours au chômage partiel

Lorsqu'en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, interrompre le décompte annualisé du temps de travail et recourir, le cas échéant, au chômage partiel. En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement et de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée, après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles L. 351-25, R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période du décompte (en aucune façon, le chômage partiel ne pourra s'appliquer aux heures susceptibles d'être perdues au-dessus de la durée légale). La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. Les modalités de régularisation éventuelle des salaires seront déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec les représentants du personnel.

Dispositions liées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Article 10.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

10.3.1. Modalités d'application de la réduction d'horaire

Suivant les spécificités de chaque entreprise, établissement ou service et en fonction des besoins du personnel, toutes possibilités pourront être retenues.

Cette réduction pourra donc être appliquée :

- soit sur l'année, ouvrant droit dans ce cas à l'attribution de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires ; cette mesure pourra, de plus, être combinée, sous réserve de l'accord des salariés concernés, avec les dispositions de l'article 10.14 relatives au compte épargne-temps, fondées sur le volontariat, notamment pour l'encadrement et le personnel forfaité, en particulier lorsque d'autres formes d'imputation n'auraient pas été possibles ;
- soit sur la semaine ;
- soit sur le mois.

Elle pourra en outre s'inscrire dans le cadre du compte de compensation prévu à l'article 10.7 de la convention collective, dans le respect des dispositions de celle-ci, en particulier en ce qui concerne les modalités d'un report nécessairement limité.

En cas d'attribution de jours ou de demi-journées de repos, 20 % au moins seront pris au choix du salarié. Ces jours ou demi-journées de repos sont pris en compte pour le calcul des droits à congés payés.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

De plus, tout salarié bénéficiera d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. (Remarque : la disposition dérogatoire permettant de réduire ce temps de repos quotidien, prévue par l'accord du 10 novembre 1999, a été exclue de l'extension. Elle n'est donc pas présentement applicable et doit faire l'objet, le cas échéant, d'un accord d'entreprise ou d'établissement.)

10.3.2. Compensation des réductions d'horaires

Sous réserve des dispositions mentionnées à l'article 8.2 de l'accord ARTT du 13 septembre 1996 (modifié par avenants du 17 mars 1997 et du 10 novembre 1999), relatives aux engagements de maintien d'emplois, ces réductions d'horaires s'accompagneront, pour le personnel concerné, du maintien de la rémunération de base, déterminée par rapport à l'horaire hebdomadaire effectif pratiqué antérieurement. Sauf accord plus favorable, dans le cas d'une réduction d'horaire pratiquée à la semaine, les modalités de cette compensation devront être déterminées de façon à ne pas modifier le taux horaire de référence.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire effectif pratiqué antérieurement.

10.3.3. Journées de repos

La réduction du temps de travail sera encouragée sous forme de journées entières de repos, en particulier pour le personnel d'encadrement, et recherchera les opportunités d'attribution de semaines de 4 jours en moyenne sur l'année, dans le cadre d'une annualisation du temps de travail. Les modalités de prise de ces journées de repos seront définies dans le respect de la réglementation en vigueur.

10.3.4. Nouveaux embauchés

Les nouveaux embauchés, dans le cadre du présent dispositif, bénéficieront des dispositions des accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement. A coefficient égal, ils bénéficieront du salaire de base collectif de l'entreprise ou de l'établissement. Une période d'harmonisation maximum de 2 ans pourra être mise en place.

10.3.5. Personnel à temps partiel

En cas d'application du dispositif défini à l'article 3.12.1 de l'accord ARTT du 13 septembre 1996 (modifié par avenants du 17 mars 1997 et du 10 novembre 1999), les salariés à temps partiel disposeront d'une priorité dans l'examen des candidatures aux postes à temps plein créés. Ils pourront choisir, conjointement avec l'employeur, soit de revenir à temps plein au nouvel horaire collectif avec la rémunération correspondante, soit de réduire leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail et dans les mêmes conditions de compensation financière que les autres salariés, soit de conserver leurs modalités spécifiques de travail incluant leur temps de travail, en bénéficiant cependant des mêmes compensations salariales appliquées aux autres salariés.

10.3.6. Représentants du personnel

Les partenaires sociaux s'assureront de la prise en compte de la mission des représentants du personnel dans la nouvelle organisation du travail.

Les entreprises veilleront au respect des heures de délégation prévues par la loi et s'assureront des modalités permettant aux représentants syndicaux et aux élus du personnel de bénéficier de la réduction collective du temps de travail et d'assurer l'exercice de leurs mandats.

Dispositions antérieures d'accompagnement des accords ARTT

Article 10.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Afin d'inciter les entreprises de l'industrie laitière à réduire effectivement leur temps de travail et à contribuer à une amélioration durable de la situation de l'emploi, dans des conditions de coût mesurées et acceptables, les parties signataires de l'accord du 13 septembre 1996 et de ses avenants ont autorisé les entreprises, qui ont réduit effectivement leur temps de travail et ont pris par accord des engagements précis concernant le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail, à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale de l'industrie laitière. Ces dérogations éventuelles ont tenu compte des compensations de rémunération accompagnant la réduction du temps de travail.

Ces dérogations peuvent concerner :

1. Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés peuvent déroger aux dispositions du 2e alinéa de l'article 7.1 des dispositions communes, relatif aux " Congés payés annuels ", portant attribution de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté.

2. Congés de fractionnement

Les congés de fractionnement, prévus le cas échéant au dernier alinéa de l'article 7.1, peuvent ne pas s'appliquer.

3. Prime d'ancienneté

Dans les entreprises entrant dans le cadre du dispositif aidé par l'Etat, les primes d'ancienneté peuvent faire l'objet de dispositions dérogatoires. Elles sont toutefois au moins maintenues au niveau atteint en valeur absolue par les primes d'ancienneté conventionnelles, à la date de signature de l'accord. Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux qui seront recrutés, pourront ne pas recevoir une telle prime. Cette disposition n'exclut pas que l'accord d'entreprise puisse prévoir le maintien ou la proratisation de la prime d'ancienneté, et son évolution.

Ces dérogations continuent à être applicables dans les entreprises concernées par ces accords.

En revanche, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant portant modification de la présente convention, les possibilités de dérogation visées aux points 1, 2 et 3 ne pourront plus faire l'objet de nouveaux accords d'entreprises concernant la mise en oeuvre des dispositions liées à l'accord ARTT du 13 septembre 1996, modifié par avenants du 19 mars 1997 et du 10 novembre 1999.

Coinvestissement - Formation

Article 10.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Dans les entreprises ou établissements qui réduisent effectivement leur temps de travail, la formation professionnelle peut être organisée en dehors du temps de travail, dans la limite de 5 jours par an investis par le salarié, soulignant ainsi la volonté de coinvestissement. Seules peuvent s'inscrire dans ce cadre les formations qualifiantes ou diplômantes, favorisant le développement professionnel ou personnel du salarié. Cette disposition, qui ne constitue pas une dérogation à la convention collective, ne peut être mise en oeuvre qu'avec l'accord écrit du salarié. Les dépenses de fonctionnement des actions de formation ainsi effectuées sont supportées en totalité par l'entreprise, dans le cadre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle. Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de l'accord interprofessionnel de 1991.

Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Article 10.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, lorsque le port d'une tenue est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées sur le lieu de travail, ces opérations font l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une contrepartie effective au temps d'habillage et de déshabillage soit sous forme de repos, soit financière, conformément à la loi, au moins équivalente à la garantie conventionnelle, dans les entreprises ou établissements dont l'horaire collectif est égal ou supérieur à 35 h, les salariés concernés, y compris les salariés postés travaillant en continu ou en semi-continu, et les salariés à temps partiel, bénéficieront, à compter du 1er janvier 2001, d'une contrepartie conventionnelle annuelle de référence garantie, non proratisable pour les salariés travaillant en continu, en semi-continu ou à temps partiel.

La contrepartie annuelle au temps d'habillage et de déshabillage sera au moins égale à 84,08 forfaitaires au 1er novembre 2005 et pourra être exprimée en temps ou en argent ; elle sera, dans ce dernier cas, indexée sur l'évolution de la RAM.

Compte de compensation

Article 10.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Compte tenu de la fluctuation des horaires dans le cadre de la modulation, un compte de compensation sera institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée.

Les salariés bénéficiant d'un compte de compensation dans le cadre de la modulation sont soumis aux dispositions relatives au traitement des heures supplémentaires fixées conformément à la présente convention.

En conséquence, les dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés bénéficiaires d'un compte de compensation.

Le compte de compensation, positif ou négatif, doit être apuré à la fin de chaque période de modulation. Un report du solde peut être instauré après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

La régularisation intervient obligatoirement en cas de départ du salarié.

Sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités spécifiques, une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel devra être faite dans les 6 mois à l'expiration de la période de modulation, qui fera apparaître, par service, la situation des soldes reportés.

En cas d'absence non indemnisable, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'absence indemnisable, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ en cours de période, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence fixé.

Le calcul des éventuelles indemnités de départ se fera sur la base de la rémunération lissée et suivant les dispositions en vigueur de la convention collective.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail, qui prévoient qu'en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées et, d'autre part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail relatives à la fraction insaisissable de la rémunération.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Contingent annuel et heures supplémentaires

Article 10.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

En application des dispositions de l'article 10.1, les modalités du contingent annuel d'heures supplémentaires sont définies comme suit :

	AVEC ANNUALISATION	SANS ANNUALISATION
Récupération des HS		
en tout ou partie	110 h	150 h
Païement des HS		
en totalité	90 h	130 h

La mise en oeuvre du contingent fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et d'une information de l'inspecteur du travail, ainsi que des délégués syndicaux.

Les heures supplémentaires constituent la marge de manoeuvre indispensable permettant d'adapter, en fonction des besoins spécifiques liés essentiellement aux aléas de l'activité, l'horaire individuel de travail par rapport à l'horaire collectif. Elles doivent donc par principe avoir un caractère exceptionnel.

Afin de ne pas pénaliser les entreprises s'engageant dans un projet de réduction du temps de travail, et de favoriser celles qui iront au-delà des dispositions prévues par la loi, il apparaît essentiel de faire varier le contingent conventionnel d'heures supplémentaires suivant l'effort de réduction de l'horaire collectif de travail. C'est ce que permet la définition d'une durée annuelle maximale de travail, commune à l'ensemble des entreprises de la branche.

En privilégiant de plus le mécanisme de la récupération des heures supplémentaires et de leurs majorations, leur utilisation s'en trouve nécessairement limitée, celles-ci pouvant ainsi contribuer à une réduction accrue du temps de travail.

10.8.1. Principe de la récupération
Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes est remplacé entièrement par un repos compensateur équivalent, sauf accords dérogatoires collectifs ou individuels.

Ces accords éventuels ne pourront toutefois prévoir le retour au régime du paiement qu'à partir de la 66^e heure supplémentaire effectuée sur l'année, sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise, suivant la définition jurisprudentielle et dans les limites fixées par la loi.

Les heures supplémentaires susceptibles d'être très exceptionnellement effectuées, avec autorisation administrative expresse, au-delà de la durée annuelle maximale de travail définie ci-dessus, seront obligatoirement récupérables, ainsi que leurs majorations.

10.8.2. Délai de récupération
La récupération des heures supplémentaires et de leurs majorations, sous forme de repos compensateur, interviendra au plus tard dans un délai de 6 mois suivant leur comptabilisation.

A l'issue de ce délai, et au choix exclusif du salarié, les heures et majorations non encore récupérées seront :

- soit récupérées ;
- soit imputées au compte épargne-temps éventuellement mis en place ;
- elles pourront également être payées en tenant compte de la situation familiale du salarié.

10.8.3. Décompte des heures supplémentaires

Les heures à comptabiliser dans le contingent annuel d'heures supplémentaires seront prises en compte au-delà de la 35^e heure. En cas de mise en oeuvre d'une annualisation totale ou partielle des horaires, les heures excédant l'horaire collectif de référence seront décomptées à l'issue de chaque période de modulation, même si celle-ci est inférieure à l'année. Elles seront alors comptabilisées sur le contingent d'heures supplémentaires et seront récupérables ou, le cas échéant, payées dès cette comptabilisation.

Constituent également des heures supplémentaires les heures effectuées, en cas de modulation, au-delà de la durée maximale hebdomadaire conventionnelle.

10.8.4. Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvriront droit à une bonification et, le cas échéant, à une majoration dans les conditions prévues par la loi.

Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle maximale conventionnelle (sur autorisation administrative expresse) donneront lieu à une majoration de 100 %.

Travail par cycle

Article 10.9

En application de l'article L. 212-7-1 du code du travail, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Pour l'application de ce qui précède, le cycle s'entend d'une période déterminée, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de l'horaire hebdomadaire collectif légal de référence soient strictement compensées, au cours du cycle, par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme.

La durée du cycle ne peut excéder 8 semaines.

Travail à temps partiel choisi

Article 10.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Le développement du travail à temps partiel choisi, sous toutes formes qu'il peut revêtir, peut dans certaines conditions et lorsqu'il n'a pu être fait appel aux autres modes d'organisation, constituer un facteur non négligeable d'accroissement ou de maintien de l'emploi sans comporter les éléments de précarité liés aux contrats à durée déterminée. Il doit d'ailleurs permettre de réduire le nombre de ces derniers emplois. Il peut, en outre, répondre à des demandes individuelles des salariés.

La mise en place d'horaire à temps partiel choisi ne doit pas apporter de surcroît de travail ni pour les titulaires de tels contrats, ni pour les personnes de leur service.

Afin d'encourager ce mode de travail susceptible de favoriser la création d'emplois, ainsi que d'autres formes de travail comme le travail à temps partagé et le temps partiel annualisé, les dispositions suivantes, applicables à toutes les catégories de salariés, ont été précisées.

10. 10. 1. Définition et principes

Le travail à temps partiel s'entend d'un travail comportant un horaire inférieur à la durée du travail effective légale ou conventionnelle, si celle-ci est inférieure, appliquée dans l'entreprise ou l'établissement. Cet horaire peut être apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

Si l'employeur peut proposer des postes à temps partiel ou la transformation d'un poste à temps complet en poste à temps partiel, le succès de cette formule d'organisation du travail ne peut résulter que du volontariat du salarié.

Le refus par le salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Tout salarié susceptible d'être intéressé par un aménagement de son poste de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, peut en formuler la demande par écrit.

L'employeur doit, après étude des conséquences qui en résulteraient, lui fournir une réponse dans un délai n'excédant pas 3 mois.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps complet suppose une adaptation de sa mission, de sa charge de travail, de son horaire et de sa rémunération.

Les salariés à temps partiel sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat par rapport au temps de travail des salariés à temps complet.

10. 10. 2. Forme et mentions du contrat de travail

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit à durée indéterminée ou éventuellement déterminée. Il mentionne notamment la qualification du salarié, l'emploi tenu, les éléments de rémunération, la durée du travail convenue, la répartition des horaires de travail suivant le type de temps partiel entre les jours de la semaine, ou les semaines du mois, ou les mois de l'année ; les conditions de sa modification ; les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

10. 10. 3. Egalité des droits et protection des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques susceptibles d'être prévues par les accords de branche, d'entreprise ou d'établissement. Ce principe de l'égalité des droits concerne en particulier : la classification et la qualification, l'ancienneté, la formation professionnelle, la représentation du personnel et les droits syndicaux, la protection sociale, la promotion professionnelle et l'évolution de carrière, le repos hebdomadaire, les congés payés.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Le refus d'accepter une modification de la répartition des horaires prévus au contrat de travail ne constitue pas une faute grave ou un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou en cas de temps partiel annualisé, a dépassé sur 1 année la durée fixée au contrat calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours, sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire contractuel la différence entre cet horaire et l'horaire moyen effectué.

10. 10. 4. Volume et répartition des horaires de travail, heures complémentaires

Les heures complémentaires susceptibles d'être demandées au salarié ne peuvent excéder 1 / 5 de la durée du travail prévue, sauf accord d'entreprise ou d'établissement pouvant porter ce volume au maximum au 1 / 3 de la durée prévue. Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée du travail applicable aux salariés à temps complet.

Si le contrat de travail comporte un horaire de référence à la semaine, il doit préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les heures applicables.

Si le contrat de travail comporte un horaire de référence mensuel, il doit mentionner les semaines de mois travaillées et la répartition de la durée du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail comporte un horaire annuel, il doit mentionner les périodes de travail et la répartition des heures au cours des mois et des semaines travaillés. Dans cette hypothèse, la durée hebdomadaire ou mensuelle pourra varier sur tout ou partie de l'année, dans les limites applicables aux salariés à temps complet, à condition que sur 1 an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne celle stipulée au contrat de travail.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat peut être modifiée, sous réserve de prévenir le salarié au moins 7 jours à l'avance avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition. En cas de motifs exceptionnels et urgents, ce délai peut être réduit à un minimum de 3 jours ouvrés. En cas de réduction de ce délai supérieure à une fois par trimestre, le personnel concerné bénéficiera sur l'année de 1 jour de repos additionnel en contrepartie.

Dans les cas particuliers où la nature de l'activité ne permet pas de déterminer avec précision, dans le contrat de travail annualisé, les périodes travaillées au cours de l'année, le salarié sera susceptible de travailler. Celui-ci sera informé de ses dates effectives de travail au moins 7 jours calendaires avant le début de la période de travail.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail, aucune journée de travail ne pourra être inférieure à 4 heures, sauf accord des parties.

Une même journée de travail ne pourra comporter plus d'une interruption, qui ne pourra excéder 2 heures.

10. 10. 5. Rémunération

Sous réserve des dispositions plus favorables figurant ci-dessous, la rémunération du salarié à temps partiel est fixée, compte tenu de sa durée de travail, de son ancienneté et de ses aptitudes, proportionnellement à celle du salarié de classification identique, occupant un poste à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Il pourra de même prétendre aux mêmes augmentations au prorata de son salaire.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel, dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre en raison de la détermination de l'horaire sur une base annuelle, est lissée sur la base de l'horaire moyen.

Afin d'encourager le développement du travail à temps partiel choisi, à compter de la mise en oeuvre du présent accord, en cas de transformation d'un contrat de travail à temps complet en contrat de travail à temps partiel, librement acceptée par les deux parties, la rémunération sera progressivement adaptée sur 6 mois par le versement d'un complément de salaire égal à :

-75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 2 premiers mois ;

-50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 2 mois suivants ;

-25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 2 derniers mois.

Toutefois, en cas de départ à l'initiative du salarié dans l'année suivant la transformation du contrat, les compléments de salaire perçus seront imputés sur le solde du compte. (1)

De plus, à l'issue de cette période d'adaptation, en cas de transformation en un contrat à mi-temps, les salariés qui ne bénéficieraient d'aucun complément financier à un autre titre recevront un complément de salaire égal à 5 % du salaire de base fixe mensuel. Ce complément de salaire bénéficiera des mêmes augmentations que le salaire de base et sera versé jusqu'à la fin du contrat à mi-temps ou à

sa transformation.

10. 10. 6. Indemnités de départ

En cas de rupture du contrat de travail, les indemnités susceptibles d'être dues sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées suivant les diverses modalités de durée du travail.

10. 10. 7. Priorité d'emploi et possibilité de retour au temps complet

Les salariés à temps complet bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel disponible dans l'entreprise ou l'établissement, correspondant à leur qualification ou susceptible d'y correspondre après formation.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste à temps complet disponible, correspondant à leur qualification ou susceptible d'y correspondre après formation. A cet effet, la situation des collaborateurs concernés est réexaminée avec eux tous les 3 ans.

L'employeur examinera également avec les délégués syndicaux ou, à défaut, les délégués du personnel, les possibilités d'une autre répartition ou organisation du travail qui, à l'occasion d'une demande de retour à un travail à temps plein, pourrait prendre également en compte les demandes de travail à temps partiel choisi d'autres salariés, même de services différents.

Il est rappelé que la durée du travail des salariés occupés à temps partiel peut faire, dans les limites fixées par la loi, l'objet d'une modulation dans les conditions prévues par l'article 10-2 ci-dessus.

Il est précisé que le contrat de travail à temps partiel peut stipuler un partage par 2 salariés à temps partiel d'un poste à plein temps (travail en tandem) ; dans ce cas, chaque salarié pourra tenir à tour de rôle le poste à plein temps durant la période de congés payés de l'autre salarié, sans que les heures ainsi effectuées s'analysent en heures complémentaires telles que définies par l'article L. 212-4-3 du code du travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce que ses dispositions, en prévoyant de ne pas laisser aux salariés le bénéfice du trop-perçu en cas de démission dans l'année suivant le passage à temps partiel, s'assimilent à une sanction pécuniaire non conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 avril 2000, SA Rehau c/Mme Klein).

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Travail intermittent

Article 10.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Afin de résoudre les problèmes d'organisation du travail, les entreprises pourront avoir recours pour toutes les catégories de personnel à des contrats de travail intermittents, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, et remplissant les conditions suivantes :

1. Le contrat de travail, qui doit être écrit et conclu pour une durée indéterminée, mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée annuelle minimale de travail qui ne pourra être inférieure à 50 % de l'horaire légal ou de l'horaire pratiqué par l'entreprise ;
- ces périodes prévues de façon indicative en début d'année ne pourront être supérieures à 25 % du volume contractuel de travail assuré à l'intéressé par l'entreprise ;
- pendant les périodes de disponibilité, le salarié disposera de 4 refus possibles (1 refus étant valable pour une semaine) ;
- le volume contractuel de travail sera réalisé par semaines complètes ;
- les périodes de non travail pendant lesquelles le salarié peut prendre ses congés ou toute autre récupération.

2. Le bilan annuel du temps de travail intermittent, avec décompte mensuel, ainsi que le nombre de salariés à temps convenu par service dans l'entreprise ou l'établissement, sera communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel, quel que soit l'effectif de cet établissement.

3. Les salariés intermittents bénéficient des priorités prévues aux articles 10.10.6 et 10.10.7 de la présente convention. En outre, l'employeur devra assurer aux intéressés la formation correspondante lorsque le salarié, usant de la priorité, se verra offrir ou demandera l'affectation à un autre poste.

Assouplissements complémentaires

Article 10.12

Pour permettre une meilleure utilisation de l'outil de travail et répondre à la concurrence tant sur le marché intérieur qu'extérieur, les entreprises pourront, aux conditions prévues par la réglementation en vigueur, recourir aux mesures d'assouplissements telles que :

- horaires spéciaux de fin de semaine ;
- travail en équipes chevauchantes ;
- en cas d'horaires individualisés dits flexibles au sens des dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail, report d'heures d'une semaine sur une autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées ;
- répartition de la durée hebdomadaire du travail sur 4 jours.

Les dispositions du présent article sont notamment complétées par les dispositions de l'article 10.2.6 de la présente convention collective.

Bilan

Article 10.13

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Chaque année, l'employeur présentera pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan annuel concernant la durée et l'organisation du travail dans l'entreprise.

Ce bilan fera l'objet d'une note écrite remise aux représentants du personnel au moins 15 jours avant la réunion au cours de laquelle ce bilan sera présenté.

Compte épargne-temps

Article 10.14

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

10. 14. 1. Principe

Il s'agit de l'amorce d'une gestion pluriannuelle du temps de travail, à l'initiative des salariés, leur offrant la possibilité, dans le cadre d'une démarche volontaire, après avoir épargné du temps ou des éléments de rémunération transformés en temps, de prendre des congés supplémentaires de plus ou moins longue durée, avec maintien de leur salaire (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé de fin de carrière, congé pour convenance personnelle...). De plus, ce dispositif souligne également la volonté des parties de donner, pour l'encadrement et le personnel forfaité, un caractère effectif aux éventuelles réductions du temps de travail, dont ils seraient susceptibles de bénéficier. Les présentes dispositions sont introduites en application de l'article L. 227-1 du code du travail.

10. 14. 2. Mise en oeuvre

Les entreprises pourront instituer le CET, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou d'établissement et information du personnel. Elles pourront également en compléter et améliorer les modalités, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Afin d'élargir les possibilités d'utilisation du compte épargne-temps comme congé de fin de carrière, à compter de leur 57e anniversaire, les salariés qui le souhaiteront disposeront d'un compte épargne-temps, que les entreprises devront mettre en place (pour ceux-ci).

10. 14. 3. Bénéficiaires

Tout salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'issue de sa période d'essai.

10. 14. 4. Alimentation du CET

Celui-ci peut être alimenté soit directement en temps par l'épargne de jours et heures, soit par la conversion en temps d'éléments de rémunération, à la seule initiative de chaque salarié.

Le CET peut être crédité par :

- le report de congés payés, dans la limite de 10 jours ouvrés par an. A l'issue de la période prévue pour l'utilisation des congés payés, les jours de congés non utilisés seront reportés dans cette limite sur le CET, sauf opposition du salarié ; (1)
- le report des congés supplémentaires ou de fractionnement ;
- l'affectation des repos compensateurs de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires et des conditions spécifiques de travail, définis aux articles 10. 8,11. 1,11. 4 et 11. 5 de la présente convention ;
- l'affectation, pour l'encadrement et le personnel forfaité, des mesures de réduction du temps de travail ;

-la conversion du 13e mois, qui sera alors affecté en totalité au CET ;

-tous autres éléments de rémunération, définis par accord d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des augmentations générales de salaire.

10. 14. 5. Comptabilisation des droits

La période de référence est soit l'année civile, soit la période de référence pour les congés payés (1er juin-31 mai), soit toute autre période définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Un compte individuel d'épargne-temps est tenu par l'employeur, indiquant de manière distincte :

-les droits disponibles au début de la période ;

-les droits acquis au cours de la période en distinguant les diverses sources d'alimentation ;

-les droits utilisés pendant la période ;

-le solde des droits disponibles, à la fin de la période.

La comptabilisation des droits est exprimée en jours ouvrés et en heures soit par l'alimentation directe en temps, soit par la conversion en temps d'éléments de rémunération. L'établissement des soldes en fin de période pourra donner lieu à la pratique d'un arrondi en plus ou en moins au nombre de jours ouvrés le plus proche.

La conversion du 13e mois s'établira, à défaut de modalités spécifiques définies par accord d'entreprise ou d'établissement, sur la base d'un minimum de 21,70 jours ouvrés. Les accords d'entreprises ou d'établissements, susceptibles d'alimenter le compte épargne-temps par d'autres éléments de rémunération, en préciseront les modalités de conversion en temps, sur des bases comparables.

10. 14. 6. Transfert des droits

En cas de mutation du salarié dans une entreprise d'un même groupe appliquant la même convention collective, les droits acquis au CET sont transférés.

10. 14. 7. Utilisation du CET

10. 14. 7. 1. Disponibilité des droits.

Les droits constitués au cours d'une période de référence sont disponibles dès le premier jour de la période suivante. En cas de départ de l'entreprise, et quel qu'en soit le motif, l'ensemble des droits acquis devient immédiatement disponible.

10. 14. 7. 2. Utilisation des droits disponibles.

Sauf cas exceptionnels limitativement définis ci-après, les droits disponibles doivent être utilisés en temps, sous forme de congés, sans limitation de durée maximale ou minimale.

Le congé doit toutefois être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans, à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours fixé après consultation du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, égal au moins à 2 mois et au plus à 6 mois, sous réserve des exceptions prévues par la loi concernant, d'une part, les salariés ayant un enfant âgé de moins de 16 ans ou un parent dépendant, pour lesquels la période est portée à 10 ans, d'autre part, les salariés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale, auxquels la limite ne sera pas opposable.

L'autorisation d'utilisation du CET sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, liée à la durée du congé souhaité, sans que le salarié n'ait à justifier des motifs de sa demande.

L'employeur ne pourra refuser son autorisation qu'en cas de force majeure dûment justifié.

Ce délai de prévenance minimum est de :

-1 semaine pour l'utilisation de... 1 à 2 jours ;

-2 semaines pour l'utilisation de... 3 à 5 jours ;

-1 mois pour l'utilisation de... 6 à 15 jours ;

-3 mois pour l'utilisation de... 15 à 30 jours ;

-6 mois pour toute utilisation supérieure.

En cas de force majeure, ce délai de prévenance pourra être réduit, à la demande du salarié.

Afin d'optimiser les effets positifs sur l'emploi, susceptibles de résulter de la mise en place du compte épargne-temps, les entreprises rechercheront les possibilités d'inciter le personnel à utiliser celui-ci pour des durées supérieures à 1 mois.

10. 14. 7. 3. Situation du salarié pendant l'utilisation du CET.

Pendant la durée du congé, les bénéficiaires sont dispensés de toute exécution de leur prestation de travail. L'utilisation du CET est toutefois assimilée à une période de travail effectif, au regard de l'ensemble des droits du salarié, en particulier en ce qui concerne le maintien du versement mensuel du salaire sur la base du dernier salaire perçu, avant le départ en congé.

10. 14. 7. 4. Paiement des droits.

Il est rappelé que le CET a vocation à être utilisé sous forme de temps. Toutefois, dans les circonstances exceptionnelles suivantes, le salarié aura la faculté de demander le paiement d'une indemnité correspondant à tout ou partie de ses droits disponibles :

- départ de l'entreprise ;
- mariage du salarié ou d'un enfant ;
- naissance ou adoption ;
- divorce ;
- invalidité du salarié ou du conjoint ;
- acquisition ou agrandissement d'une résidence principale ou secondaire.

Cette indemnité, qui a la caractéristique d'un salaire, est versée par référence au dernier salaire de base perçu, après déduction des cotisations sociales imputables au salarié.

10. 14. 8. Abondement

En cas d'utilisation du CET comme congé de fin de carrière, les droits du salarié seront majorés, à la charge de l'entreprise et exclusivement en temps :

- de 10 % pour les congés inférieurs à 3 mois ;
- de 15 % pour les congés compris entre 3 et 6 mois ;
- de 20 % pour les congés supérieurs à 6 mois.

A titre exceptionnel, les salariés :

- qui feront valoir leur droit à la retraite au cours des 3 prochaines années ;
- justifiant d'au moins 25 années d'ancienneté dans l'entreprise, à la date de leur départ en retraite ;
- et qui utiliseront leur compte épargne-temps comme congé de fin de carrière, bénéficieront :
- pour un départ en retraite en 2004, d'un abondement supplémentaire de 15 jours ;
- pour un départ en retraite en 2005, d'un abondement supplémentaire de 10 jours ;
- pour un départ en retraite en 2006, d'un abondement supplémentaire de 5 jours.

10. 14. 9. Remplacement

Pendant l'absence du salarié en congé de CET, l'entreprise organisera son remplacement suivant la nécessité.

Ce remplacement, au niveau de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, dans le poste ou dans un poste différent, sera toutefois obligatoire, pendant la durée du congé, pour les congés de CET supérieurs à 3 mois.

10. 14. 10. Reprise d'activité

A l'issue du congé de CET, le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération et d'une classification au moins équivalentes.

10. 14. 11. Information et garantie du salarié

L'entreprise veillera à l'information générale de l'ensemble des salariés et de tout nouvel embauché, sur les conditions d'alimentation et d'utilisation du CET.

De plus, elle communiquera à chaque salarié, à l'issue de la période de référence, l'état de son compte individuel, faisant notamment apparaître le solde des jours disponibles.

Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'assurance de garantie des salaires, dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. L'employeur veillera en outre à effectuer dans ses comptes les provisions de charges correspondantes.

10. 14. 12. Bilan annuel

Un bilan des principaux résultats du CET sera présenté annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement.

(1) Point étendu sous réserve du respect des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, qui prévoient notamment que « peuvent être affectés, dans les conditions et limites définies par la convention ou l'accord collectif, à l'initiative du salarié, tout ou partie du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 excédant la durée de 24 jours ouvrables.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Titre XI. - Conditions de travail

Travail de nuit

Article 11.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Le présent accord a pour objet de prendre en compte les dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;
- d'autre part, que les contraintes inhérentes à l'activité de transformation laitière, le poids économique élevé des investissements industriels et la nécessité d'une utilisation optimale des équipements et des installations peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit pour certaines activités ou certains salariés ;
- enfin, que le travail de nuit doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat et appelle une attention particulière quant aux modalités de sa mise en oeuvre, à ses contreparties et aux dispositions statutaires dont doivent bénéficier les travailleurs de nuit.

11.1.1. Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie laitière, en particulier pour les activités de la collecte, de la production et de la distribution des produits et celles nécessaires à leur fonctionnement, compte tenu : du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapide pour son utilisation et sa conservation, des pointes saisonnières d'activité provoquées par les variations de la production laitière et de la demande, ainsi que d'une durée de conservation limitée des produits laitiers et de la nécessité de garantir la sécurité alimentaire.

11.1.2. Modalités de mise en oeuvre

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT. Cette information donnera lieu à l'établissement d'une note exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension, ainsi que les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit. L'employeur veillera à respecter un délai suffisant après cette information, pour permettre aux représentants du personnel d'analyser les conséquences du projet et d'émettre un avis, préalablement à cette mise en oeuvre ou à cette extension et de formuler toutes recommandations.

En cas de situation d'urgence ou de nécessité d'adaptation ponctuelle, nécessitant une modification temporaire de l'organisation du travail, il pourra être dérogé à cette procédure, sous réserve de faire exclusivement appel au volontariat et d'informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, dans les meilleurs délais.

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place ou étendu qu'après information et consultation préalables du personnel des services concernés.

Conformément à l'article L. 213-5 du code du travail, le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le travail de nuit est obligatoirement abordé, le cas échéant, dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise ou d'établissement concernant notamment l'organisation du travail.

11.1.3. Majorations pour heures de nuit

Les heures de travail de nuit comprises entre 21 heures et 6 heures du matin sont majorées de 25 % du salaire réel de base.

Il est de plus précisé, sous réserve des dispositions plus favorables négociées par accord d'entreprise ou d'établissement :

- d'une part, que les entreprises appliquant des majorations pour heures de nuit supérieures aux majorations conventionnelles de branche pourront :
- soit maintenir leurs dispositions en vigueur ;
- soit faire application des dispositions conventionnelles nouvelles, en tout ou en partie ;
- soit retenir l'élargissement de la plage en adaptant proportionnellement leur taux de majoration ;
- d'autre part, que les salariés percevant à la date d'entrée en vigueur de l'accord des majorations pour heures de nuit bénéficieront d'une

garantie de rémunération pour un poste ayant les mêmes horaires.

Ces majorations s'appliquent également aux membres de l'encadrement occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe de travail au sein de laquelle ils sont intégrés.

11.1.4. Indemnité de panier de nuit

En cas de travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives, il est alloué une indemnité de panier de nuit, à titre de remboursement de frais, fixé à une fois et demie le minimum garanti légal prévu par l'article L. 141-8 du code du travail.

11.1.5. Travailleur de nuit

11.1.5.1. Définition.

Est un travailleur de nuit tout salarié, à la seule exception des cadres dirigeants, qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail, habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit au moins 300 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Pour les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année, cette référence sera proratisée suivant le nombre de semaines de présence.

Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en oeuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substitué à la plage de 21 heures - 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

11.1.5.2. Adaptation et limitation de la durée du travail effectif.

Conformément aux possibilités légales de dérogation, compte tenu de la spécificité des activités de transformation laitière, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 9 h 30 au maximum 3 fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour la collecte. Cette exception pourra, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, être élargie dans la limite de 18 semaines.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause celles prévues par l'avenant du 10 novembre 1999 à l'accord du 13 septembre 1996 pour la mise en place d'équipes de fin de semaine sur 2 jours.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables :

- pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- en cas de surcroît d'activité, pour les seules dérogations éventuelles à la durée hebdomadaire du travail (cette disposition ne s'applique donc pas à la durée quotidienne).

En cas d'application de ces dérogations, les entreprises mettront en place les compensations équivalentes en temps, afin de garantir le respect de l'horaire conventionnel de référence. Le cas échéant, ces compensations donneront lieu à une contrepartie équivalente définie par accord, permettant ainsi d'assurer une protection appropriée au salarié concerné.

Le travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 5 heures par poste est limité à 5 postes de nuit consécutifs par salarié. Il pourra toutefois être porté à 6 postes pendant un maximum de 13 semaines par année.

11.1.5.3. Pause obligatoire.

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 mn leur permettant de se détendre et de se restaurer, notamment par la prise d'une collation chaude, lorsque celle-ci est possible.

De plus, les contreparties en temps, attribuées obligatoirement aux travailleurs de nuit sous forme de repos compensateur, pourront notamment prendre la forme de pauses additionnelles, intégrées dans ce cas au temps de travail effectif.

L'employeur mettra à la disposition des travailleurs de nuit sédentaires un lieu de repos équipé des moyens matériels leur permettant de réchauffer une collation.

11.1.5.4. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit.

1. Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit et, pour faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales, en associant le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, et le médecin du travail.

A cet effet, une information spécifique relative au travail de nuit devra être incluse dans le rapport annuel au CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit. De plus,

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

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé.

2. Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée. A cet effet, la liste des postes disponibles, susceptibles de permettre une affectation en journée, sera portée à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Tout salarié affecté à un poste de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents. Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les possibilités de permutation entre salariés volontaires affectés à un poste de nuit ou à un poste de jour seront utilement recherchées.

Lorsque le travail de nuit deviendrait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle la garde d'un enfant ou la charge d'une personne dépendante, ainsi que pour les salariés ayant travaillé pendant au moins 15 années en continu ou uniquement de nuit dans l'entreprise ou le groupe auquel celle-ci appartient, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, l'entreprise s'efforçant d'y répondre favorablement, dans les meilleurs délais.

3. Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite médicale préalable à son affectation à un poste de nuit et d'une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions réglementaires comportant une visite tous les 6 mois.

Lorsque l'état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le transfert temporaire ou définitif sur un poste de jour, aussi comparable que possible à la qualification du salarié et à l'emploi précédemment occupé, est assuré par l'employeur dans les meilleurs délais.

Outre la communication au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel des postes disponibles susceptibles de permettre une affectation en journée, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel seront utilement associés au reclassement des travailleurs de nuit déclarés inaptes à occuper un poste de nuit.

En cas d'inaptitude définitive ou temporaire d'au moins 3 mois au travail de nuit, constatée par le médecin du travail, et d'absence de poste disponible correspondant à la qualification du travailleur de nuit permettant son reclassement sur un poste en journée, une formation d'adaptation financée par l'entreprise devra lui être proposée pour faciliter son reclassement interne ou, à défaut, externe.

L'inaptitude au poste de nuit n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité du reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 213-5 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un emploi de niveau inférieur, accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera d'une garantie de rémunération, hors majorations pour travail de nuit, sous forme d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % au 4e mois, 60 % au 5e mois et 50 % au 6e mois.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés de 55 ans révolus et comptant 15 ans de présence continue bénéficieront du maintien de leur salaire de base et de leur positionnement dans la classification en vigueur au niveau atteint à la date du reclassement.

4. Pendant la durée de leur grossesse et le congé légal postnatal, les salariées affectées à un poste de nuit bénéficient, à leur demande ou à celle du médecin du travail, d'une affectation à un poste de jour. L'affectation éventuelle dans un autre établissement est toutefois subordonnée à l'accord des salariées concernées. Leur rémunération est alors maintenue. En cas d'impossibilité, l'employeur fait connaître par écrit les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité, avec garantie de rémunération, compte tenu des allocations journalières de sécurité sociale et du complément versé par l'entreprise.

En cas d'allaitement justifié par certificat médical, les salariées relevant du statut de travailleur de nuit bénéficient, pendant la durée de l'allaitement et au plus pendant 1 an, d'une heure de repos additionnel par poste de travail.

11.1.5.5. Contreparties accordées au travailleur de nuit.

Tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une part, des majorations pour heures de nuit, définies à l'article 11.1.3.

Les signataires rappellent qu'aux termes de l'accord du 13 septembre 1996, destiné à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail dans l'industrie laitière, ces majorations prennent la forme d'un repos compensateur, sous réserve d'accords dérogatoires collectifs ou individuels pouvant prévoir leur paiement en tout ou partie.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de ces majorations à un niveau au moins équivalent, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés au titre du travail de nuit, intégrés ou non au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination, de ceux au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit, ainsi que des compensations en temps qui seraient déjà attribuées aux travailleurs de nuit, liées à cette spécificité de leur rythme de travail.

D'autre part, y compris les membres de l'encadrement et les salariés forfaités, d'un repos compensateur de 10 mn par poste de travail comportant au moins 4 h de nuit.

Ce repos compensateur de 10 mn pourra notamment prendre la forme, par accord :

- de pauses additionnelles intégrées au temps de travail effectif ;
- de journées de repos rémunérées ;
- d'une affectation à un compte épargne-temps.

11.1.5.6. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps-formation, au congé individuel de formation et à la validation des acquis professionnels.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions de leur accès à la formation professionnelle continue, compte tenu des spécificités de leur emploi, et à en tenir informé le comité d'entreprise ou d'établissement, au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 993-3 du code du travail.

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

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 nuit vers un poste de jour, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit ; pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

11.1.5.8. Représentants du personnel et représentants syndicaux.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

Double ramassage

Article 11.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

Certains établissements sont amenés à effectuer pendant la saison d'été un double ramassage du lait.

Par double ramassage, il faut entendre le ramassage de la traite du matin et de la traite du soir effectués par le même personnel chez les producteurs, ces deux opérations étant séparées par une interruption qui confère aux conditions de travail un caractère d'inconfort.

La prime de double ramassage est destinée à tenir compte de cette inconfort : elle s'applique à tout personnel qui la subit.

Sa valeur est fixée à deux fois le taux horaire issu du salaire minima mensuel au niveau 1, échelon 1.

Travaux pénibles, dangereux, insalubres

Article 11.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Dans la mesure où ces travaux ne peuvent être évités dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, ils donneront lieu à majorations qui seront fixées par les conventions régionales, départementales ou locales, en pourcentage du salaire minimum de la catégorie professionnelle prévue à l'annexe I à la présente convention.

Elles ne seront applicables que dans le cas où les conditions de travail seront plus pénibles, dangereuses ou insalubres que celles habituellement existantes pour l'emploi considéré.

Travail du dimanche

Article 11.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 avril 2007

Les heures travaillées le dimanche seront majorées de 80 %. Cette majoration est établie sur le salaire réel de base brut du salarié.

Le paiement de cette majoration est remplacé entièrement par un repos compensateur équivalent, sous réserve d'accords dérogatoires collectifs ou individuels.

Jours fériés

Article 11.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 avril 2007

1. Le travail du 1er Mai est réglé conformément aux dispositions légales particulières concernant ce jour férié, conformément aux articles L. 222-6 et L. 222-7 du code du travail.

2. Les heures travaillées les autres jours fériés, c'est-à-dire le 1er janvier, les lundis de Pâques et de Pentecôte, le 8 Mai, l'Ascension, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël seront majorés de 100 %. Cette majoration est établie sur le salaire réel de base brut du salarié.

3. Lorsque le jour férié tombe un dimanche, il n'y a pas cumul entre la majoration visée à l'article 11.4 et la majoration ou indemnité instituée par le présent article.

4. Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

5. Les dispositions conventionnelles du présent article doivent être complétées par les dispositions légales postérieures relatives à la journée de solidarité (cf. art. L. 212-16 du code du travail).

Traitement des majorations pour conditions spécifiques de travail

Article 11.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Le paiement de l'ensemble des majorations pour conditions spécifiques de travail (notamment pour travail du dimanche, des jours fériés ou de nuit) est remplacé entièrement par un repos compensateur équivalent, sous réserve d'accords dérogatoires collectifs ou individuels.

Conditions de déplacement

Article 11.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

11.7.1. Dispositions générales

Les frais de voyage et de séjour nécessités pour des raisons de service sont à la charge de l'entreprise et seront remboursés sur justifications à l'intéressé, à moins que la réglementation en vigueur dans l'entreprise ne prévoie une indemnité forfaitaire. Lorsque ces frais sont importants, ils doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

Lorsque l'employeur prescrit l'utilisation, pour un déplacement dans l'intérêt du service, du véhicule du salarié, il appartient à l'employeur de donner un ordre de mission écrit au salarié et de compenser le supplément de prime d'assurance provoqué par la couverture de ce risque (affaires, déplacement pour le compte de l'entreprise), à moins qu'il n'ait lui-même souscrit pour l'entreprise une police spéciale couvrant de telles éventualités ou que les indemnités kilométriques allouées tiennent effectivement compte de ce supplément.

Lorsque le salarié sollicite l'utilisation de son propre véhicule pour effectuer un déplacement dans l'intérêt du service, l'accord écrit par l'employeur doit être recueilli à cet effet et il appartient à ce dernier de vérifier que le salarié est couvert par une assurance correspondant à ce risque particulier.

11.7.2. Déplacement d'une durée supérieure à 1 mois en France métropolitaine

Lorsque l'intéressé ne peut durant cette période regagner son domicile pour prendre son repos hebdomadaire, un congé de détente de 1 jour par mois de long déplacement lui sera accordé. Ce congé de détente sera bloqué en fin de déplacement.

Lorsque l'intéressé a la faculté de regagner son domicile pour prendre son repos hebdomadaire, les frais de son voyage à son domicile lui seront remboursés par l'employeur, dans la limite de 2 voyages par mois, aux conditions prévues au paragraphe 1 ci-dessus. L'intéressé peut faire bénéficier son conjoint en ses lieu et place de ce droit, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de déplacement.

En cas de maladie ou d'accident de l'intéressé, les frais de voyage du conjoint ou du plus proche parent pour se rendre auprès de lui seront remboursés sur attestation médicale.

De même, en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage au domicile familial. Il en est de même au cas de survenance de l'un des événements familiaux visés à l'article 7.3 des dispositions communes.

11.7.3. Déplacements supérieurs à 1 mois hors de France métropolitaine

Pour ces déplacements, les conditions en seront convenues entre l'intéressé et l'employeur et feront l'objet d'un accord écrit.

Dispositions particulières aux femmes

Article 11.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

1. Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin, seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes, conformément aux articles R. 232-2-1 et suivants du code du travail.

2. En cas de changement d'emploi demandé par l'intéressée après avis conforme du médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constatée ou des suites de couches, celle-ci continuera à bénéficier de son salaire antérieur.

Les femmes enceintes de 4 mois révolus seront autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci, ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

3. La mère allaitant son enfant aura droit pendant 1 an à compter de l'accouchement, de s'absenter 2 fois par jour, sans que le total de l'absence puisse dépasser la durée de 1 heure, conformément aux articles L. 224-2 et suivants du code du travail.

En liaison avec les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin rechercheront la possibilité de mettre à la disposition des mères allaitant leur enfant, un local où elles pourront le faire pendant les périodes de repos prévues.

Dans les mêmes conditions, et si le nombre des enfants devant en bénéficier le justifie, des garderies seront assurées, soit dans le cadre de l'entreprise, soit par des ententes inter-entreprises, soit par la participation à des organismes officiellement contrôlés.

Mise à disposition de siège au poste de travail

Article 11.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Dans les établissements, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la situation assise, conformément à l'article R. 232-4 du code du travail.

Titre XII. - Modification du contrat de travail

Modification individuelle du contrat de travail

Article 12.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

1. Les modifications individuelles résultant d'inaptitudes d'ordre médical sont régies par les dispositions des articles 12.2 et 15.8 des dispositions communes.
2. Toute autre modification de caractère individuel apportée par l'employeur à l'un des éléments essentiels du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite. L'intéressé dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser la modification proposée.
3. Lorsque la modification proposée entraîne une réduction de rémunération ou déclassement, l'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter cette éventualité, en recherchant s'il existe un poste disponible de même niveau hiérarchique ou de même ressource où l'intéressé serait susceptible d'être employé, en tenant compte également des possibilités de formation complémentaire prévues par la législation en vigueur.
4. En cas de refus par le salarié de la modification proposée et si néanmoins l'employeur maintient sa décision et est amené à résilier le contrat de travail, il devra à l'intéressé le préavis et l'indemnité de licenciement prévus par la convention collective.

Aux termes de l'article L. 933-6 du code du travail, dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

5. En cas d'acceptation par le salarié de la modification :

-si celui-ci est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 25 années d'ancienneté dans l'entreprise, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui seront maintenus ;

-pour le salarié ne répondant pas aux conditions ci-dessus, et si la modification entraîne une réduction de rémunération brute, il lui sera alloué un complément temporaire dégressif, exprimé en pourcentage de la différence entre son ancienne rémunération brute et la nouvelle rémunération brute. Celui-ci sera de 100 % pendant les 3 premiers mois, de 80 % au 4e mois, 60 % au 5e mois et 50 % au 6e mois.

6. Si la modification concerne le lieu ou le cadre géographique convenu au contrat et impose un changement de résidence, les formalités et délais sont ceux du paragraphe 2 ci-dessus :

-en cas de refus, les dispositions visées au paragraphe 4 ci-dessus sont applicables ;

-en cas d'acceptation, les frais justifiés de déménagement et de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la législation en vigueur) sont remboursés à l'intéressé, après accord préalable de l'employeur sur un ou plusieurs devis et sous déduction des aides éventuelles des pouvoirs publics et des institutions compétentes ;

-la mise en oeuvre effective du changement de résidence est subordonnée à une période de préparation, courant après le délai ci-dessus, qui ne peut être inférieur à 2 mois, afin de permettre à l'intéressé de préparer et de réaliser son déménagement ;

-les conditions dans lesquelles s'effectue le transfert sont réglées au mieux entre l'employeur et l'intéressé et précisées par écrit (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensables, etc.) ;

-les conditions de rapatriement de l'intéressé devront être également précisées par écrit. A défaut, si le licenciement survient dans les 2 ans qui suivent le déménagement, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave, les conditions seront celles appliquées pour le changement initial de résidence, sous réserve que le rapatriement au lieu d'origine ait lieu dans les 3 mois suivant la date de rupture définitive du contrat de travail ;

-les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux missions temporaires n'excédant pas 3 mois ou aux fonctions comportant par essence même des déplacements convenus, ainsi qu'aux personnes appelées à faire des stages de courte durée dans les différents établissements de l'entreprise ou du groupe.

7. Les modifications résultant de licenciements collectifs pour motif économique demeurent régies par les mesures particulières prévues par l'article 15.7 des dispositions communes de la CCN.

Modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical

Article 12.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

1. Lorsqu'un salarié, âgé de 55 ans révolus ou comptant 25 ans d'ancienneté de présence continue dans l'entreprise, est reclassé à l'initiative de l'employeur à un emploi relevant d'un niveau inférieur, suite à une inaptitude d'ordre médical, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui sont maintenus.
2. Lorsqu'un salarié atteint d'une inaptitude d'ordre médical, constatée par le médecin du travail ou à la suite d'une visite médicale imposée par la législation en vigueur, est reclassé à un emploi relevant d'un niveau inférieur, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui sont maintenus dans les conditions suivantes :

- sans limitation de durée, s'il compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et que l'inaptitude résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle ;

- pendant la période de formation qui ne pourra excéder 6 mois, s'il compte au moins 15 années d'ancienneté dans l'entreprise ou si l'inaptitude résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle ;

- pendant la période de formation qui ne pourra excéder 3 mois, s'il a une ancienneté inférieure à 15 ans dans l'entreprise.

Sont toutefois exclus du bénéfice de la mesure ci-dessus les salariés dont l'inaptitude résulterait d'accidents et déficiences imputables à l'alcoolisme ou à l'usage des stupéfiants.

Le salaire à prendre en considération pour l'application du présent article est le salaire normal, à l'exclusion des primes inhérentes à la fonction précédemment confiée à l'intéressé.

Toutefois, lorsqu'une partie notable du salaire est liée au chiffre d'affaires ou à l'activité du salarié, le cas pourra être soumis à un examen paritaire entre l'employeur et les représentants des salariés (délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise, ou délégués syndicaux).

3. Les dispositions des alinéas précédents ne font pas obstacle pour l'employeur à la mise en oeuvre éventuelle des mesures légales et réglementaires en vigueur, relatives aux différents régimes de retraite anticipée ou d'inaptitude au travail, dès lors que le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

Titre XIII. - Participation

Objet et champ d'application

Article 13.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les dispositions de l'accord de participation initial du 5 décembre 1969, incorporées dans le présent titre, ont pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits à participation des salariés bénéficiaires, conformément aux dispositions des articles L. 442-1 et suivants du code du travail.

Elles sont applicables de plein droit aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière, employant habituellement au moins 50 salariés, et qui n'ont pas conclu un accord de participation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité pour les entreprises intéressées de signer à tout moment un accord conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales précitées et qui se substituerait aux dispositions du présent titre.

Dans ce cas, l'accord de participation s'appliquerait pour la première fois aux droits nés au cours de l'exercice clos depuis moins de 1 an à la date de signature dudit accord.

Formule de calcul et affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation

Article 13.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La réserve spéciale de participation est calculée conformément aux dispositions des articles L. 442-5 et suivants du code du travail.

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont affectées à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Les salariés ont sur leur employeur un droit de créance dont la valeur globale est égale au montant des sommes versées à ce fonds.

Bénéficiaires et règles de répartition de la réserve spéciale de participation

Article 13.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les salariés appelés à bénéficier de droits individuels au titre de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice, tels que définis à l'article L. 431-2 du code du travail, devront justifier dans l'entreprise ou le groupe de 3 mois d'ancienneté, calculée conformément aux dispositions de l'article L. 444-4 du code du travail.

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans les conditions et plafonds définis aux articles L. 442-4 et R. 442-6 du code du travail, dans les limites suivantes :

- salaire servant de base de calcul à la répartition est pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales ;
- le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant annuel de ce même plafond.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les limites légales visées ci-dessus seront calculées au prorata de la durée de présence.

Exigibilité des droits à participation

Article 13.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les droits des salariés afférents à un exercice sont considérés comme s'ouvrant le 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice.

La créance individuelle de chaque salarié inscrite à un compte nominatif est exigible, dans les conditions fixées ci-dessous.

La participation devient exigible à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture des droits du salarié à la participation, à l'exception des cas légaux de déblocage anticipé (cf. art. R. 442-17 du code du travail) ci-dessous visés :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Les sommes inférieures au montant défini à l'article L. 442-5, dernier alinéa, du code du travail (80 selon l'arrêté ministériel du 10 octobre 2001), seront directement versées aux salariés.

Intérêts

Article 13.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

A défaut d'accord de participation conclu dans l'entreprise se substituant aux présentes dispositions, les sommes inscrites aux comptes courants donnent lieu à un intérêt annuel à partir du 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des

salariés. Le taux d'intérêt est fixé conformément au taux de rémunération des livrets A de Caisse d'épargne, majoré de 1 %. Il sera toutefois au moins égal à 6 %.

Fixation du taux d'intérêt

Article 13.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les organisations signataires, réunies en commission nationale paritaire, fixeront chaque année, avant le 30 juin, le taux d'intérêt applicable.

Information des salariés

Article 13.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

L'information collective et individuelle des salariés est assurée conformément aux dispositions des articles R. 442-19 et R. 442-20 du code du travail.

Les employeurs afficheront obligatoirement aux emplacements réservés à cet effet :

- d'une part, le texte du présent titre ;
- d'autre part, une note reprenant les indications du rapport visé à l'article R. 442-19 du code du travail.

Modalités d'application

Article 13.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les dispositions de l'accord incorporées dans le présent titre s'appliquent aux exercices ouverts depuis le 1er janvier 1968.

Les dispositions de l'accord incorporées dans le présent titre s'appliqueront, en ce qui concerne les entreprises nouvelles dont la création ne résulte pas d'une fusion totale ou partielle d'entreprises préexistantes, au troisième exercice clos après leur création.

Elles sont conclues pour le premier des exercices tels que définis ci-dessus. Par dérogation à l'article 1.6 de la convention collective nationale, elles seront renouvelées d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par la fédération nationale de l'industrie laitière ou par les organisations syndicales de salariés signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception notifiée au cours de la période des 3 mois précédant la fin de chaque année civile.

Toutefois, les dispositions de l'accord continueront, malgré la dénonciation, à produire leurs effets dans les entreprises visées à l'article 13.1 ci-dessus, pour les exercices clos avant la dénonciation et au titre desquels sont nés les droits des salariés.

Portée

Article 13.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les dispositions du présent titre doivent être considérées dans leur totalité, comme entièrement autonomes par rapport à tous les autres accords existant dans l'industrie laitière, traitant de la rémunération du travail.

En d'autres termes, les ressources complémentaires procurées par la participation ne peuvent constituer un élément de la politique salariale des entreprises : les procédures de négociation et de fixation des salaires demeurent totalement distinctes et leur contenu ne saurait être influencé de quelque manière que ce soit par la mise en oeuvre de la participation.

Formalités de dépôt

Article 13.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Le présent titre fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

L'application dans l'entreprise des dispositions du présent titre sur la participation doit faire l'objet, par l'employeur concerné, d'une notification à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris (cf. art. R. 444-1-1 du code du travail).

Titre XIV. - Retraite complémentaire des salariés non cadres

Adhésion de l'entreprise à une institution de retraite

Article 14.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective doivent obligatoirement adhérer à une institution de retraite complémentaire pour leur personnel non cadre.

Les entreprises nouvelles doivent adhérer à l'institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (ISICA), conformément à l'accord collectif de l'alimentation du 15 décembre 1961, conclu entre le CNCIA, la FIA et l'UNIA d'une part, et l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés des commerces et industries alimentaires d'autre part.

Il est rappelé que les entreprises qui, au 13 août 1958, n'avaient pas encore adhéré à une institution de retraite, ou constitué un système de retraite particulier, devaient adhérer :

- à l'institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (ISICA), 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09 ;

- ou à une institution agréée par l'union nationale des institutions de retraite des salariés (UNIRS), 104, rue de Miromesnil, 75008 ; avaient déjà adhéré à une institution de retraite ou constitué un système de retraite particulier, ont conservé leur régime propre sous réserve que celui-ci soit étendu à l'ensemble du personnel non cadre, que les cotisations respectives soient mises en conformité avec les dispositions de l'article 14.3 ci-après, et que les retraités soient assurés de prestations équivalentes, à ancienneté égale, à celles qui résultent de l'adhésion à l'une des institutions visées ci-dessus.

Personnel bénéficiaire

Article 14.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2016

L'adhésion de l'entreprise s'applique obligatoirement dans chaque entreprise, à l'ensemble des salariés, à l'exception des voyageurs, représentants et placiers relevant du régime de l'IRP-VRP et des cadres ou agents de maîtrise affiliés à une caisse de retraite des cadres en application des articles 4, 4 bis ou 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les seuils d'accès à l'AGIRC, à la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications issues de l'accord du 31 octobre 2012, sont, sous réserve de l'accord de l'AGIRC, les suivants :

- article 4 (cadres) : niveau 9 de la classification professionnelle ;

- article 4 bis (assimilés cadres) : niveau 8, échelon 2 de la classification professionnelle.

Cotisations

Article 14.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Le taux de cotisation est fixé conformément aux dispositions de l'ARRCO.

La répartition des cotisations est de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;

- 50 % à la charge du salarié.

En revanche, les entreprises, qui ont un régime de répartition plus favorable pour les salariés, le conservent.

Titre XV. - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Préavis

Article 15.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La durée du préavis sera :

- en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, de 1 mois ;

- en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, de 1 mois, porté à 2 mois si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, sauf faute grave.

Lorsque l'intéressé a déjà bénéficié d'un préavis à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, son ancienneté, pour la détermination, d'un nouveau préavis, s'apprécie à compter du jour de sa dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Inobservation du préavis

Article 15.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Dans le cas d'une inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir, déduction faite des heures d'absence autorisées prévues par l'article ci-dessous pour la recherche d'un nouvel emploi.

Cette indemnité se calculera conformément aux dispositions de l'article L. 122-8 du code du travail.

Toutefois, le salarié licencié qui trouve un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut se dispenser d'achever celui-ci sans être redevable d'aucune indemnité.

L'employeur peut accepter l'inobservation du préavis d'un salarié démissionnaire sur la demande écrite de ce dernier. Dans ce cas, le salarié ne peut prétendre au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Absences pour recherche d'emploi

Article 15.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les salariés en cours de préavis et quelle qu'en soit la durée sont autorisés, afin de rechercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'ils l'aient trouvé, à s'absenter pendant 50 heures, qui pourront être groupées sur la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service. A défaut d'accord sur le moment auquel seront prises les heures bloquées ou non, le salarié en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

Ces heures d'absence sont rémunérées.

Licenciement

Article 15.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative de l'employeur, est régie par les articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Indemnité de licenciement

Article 15.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

1. Une indemnité de licenciement distincte du préavis est versée aux salariés :

- âgés de moins de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) ;
- ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- congédiés sans faute grave de leur part.

Les 3 conditions ci-dessus doivent être remplies simultanément :
le défaut de l'une d'entre elles entraîne la non-application du présent article.

2. Le montant de cette indemnité est égal à :

- 1/10 du salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 5 ans ;
- 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans (maximum 8 mois).

En cas d'années incomplètes, le calcul sera effectué pro rata temporis.

3. Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de 20 % à partir de 50 ans révolus et jusqu'au 55e anniversaire ;

- 10 % à partir de 55 ans révolus et jusqu'au 60e anniversaire.

4. En cas de licenciement pour motif économique, le montant de l'indemnité totale versée au salarié, au titre des dispositions de la présente convention collective, ne pourra être inférieur à celui de l'indemnité légale prévue par l'article R. 122-2, paragraphe 2 du code du travail.

5. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessus est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour 1/4 de son montant.

6. L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve que le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculé soit au moins équivalent à celui résultant des dispositions de l'article 1er-5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Licenciements collectif pour motif économique ordre des licenciements

Article 15.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

En cas de licenciement collectif, l'ordre des licenciements est établi par catégorie professionnelle et suivant les critères définis ci-après, conformément aux dispositions de l'article L. 321-1-1 du code du travail.

Il est attribué à chaque salarié :

1° Au titre des qualités professionnelles : un nombre de points évalué par l'employeur, allant de 1 à 10, pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié ;

2° Au titre des charges de famille : 1 point par personne à charge. Il sera tenu compte de la situation des parents isolés ;

3° Au titre de l'ancienneté : 1 point par période complète de 2 années de présence, le temps de maladie, accident de travail, service militaire et mobilisation comptant dans les années de présence.

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

Il sera tenu compte de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et celle des salariés âgés.

Conformément à l'article L. 122-14-2 du code du travail, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, de lui indiquer par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 321-1-1 du code du travail, aux termes desquelles la situation des parents isolés n'est pas génératrice de « point » permettant d'établir l'ordre des licenciements.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Mesures particulières en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Article 15.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

A. - Les licenciements collectifs pour motif économique sont régis par les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 10 février 1969, modifié en dernier lieu par l'accord du 20 octobre 1986 et par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, prévoyant notamment la possibilité de conclure des accords de méthode (cf. art. L. 320-3 du code du travail).

B. - En outre et à titre de mesures particulières :

1. a) En cas de licenciement individuel pour motif économique ou si le salarié est compris dans un licenciement collectif pour motif économique concernant moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le délai de 7 jours prévu par l'article L. 122-14-1 du code du travail est, dans tous les cas, porté à 15 jours.

b) Tout projet de licenciement collectif doit faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 321-2 et suivants du code du travail, telles qu'elles résultent de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Les délégués syndicaux sont également informés.

Les salariés auxquels sont proposées des conventions de reclassement personnalisées sont pris en compte pour l'appréciation du seuil ci-dessus.

c) Une convention de reclassement personnalisée (prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail) ou tout autre dispositif qui s'y substituerait, est proposée par l'employeur aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés.

d) En l'absence d'institution représentative du personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés et quel que soit le nombre de licenciements, les salariés licenciés seront convoqués à un entretien préalable au sens de l'article L. 122-14 du code du travail.

2. Si l'employeur offre à un salarié un emploi dans une entreprise de son groupe ou dans un établissement autre que celui auquel ce membre était jusqu'alors affecté ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son acceptation ou de son refus dans un délai maximum de 2 semaines à compter de l'offre, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre, étant entendu que cette période de travail sera payée sur la base de son contrat en vigueur à la date de la proposition. Ce délai est porté à 3 semaines lorsque la mutation est proposée dans un autre établissement et à 4 semaines lorsque celle-ci oblige le salarié à changer de lieu de résidence.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale (ou de celle éventuellement en vigueur dans l'établissement) ou de la convention collective en vigueur dans l'entreprise du groupe dans laquelle le salarié va continuer son activité, étant entendu que l'acceptant ne saurait alors réclamer à son profit le jeu des dispositions concernant le personnel licencié.

En cas de refus, le salarié est considéré comme licencié et bénéficie des dispositions ci-après.

3. L'employeur agissant en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, les services administratifs compétents, les organisations de salariés et d'employeurs, et, en tant que de besoin, avec les entreprises de la région, s'efforce de trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils devront quitter soit dans une autre entreprise de la profession, soit hors de la profession.

4. Si un salarié est amené à être réembauché par l'entreprise qui l'a licencié, il conserve dans son nouvel emploi l'ancienneté acquise antérieurement à son licenciement. Toutefois, en cas de nouveau licenciement, le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectuera en fonction de l'ancienneté acquise à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

5. Si le problème de l'emploi se pose avec une acuité particulière, les salariés licenciés ayant au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise et étant âgés de 55 ans à la date d'effet du licenciement bénéficieront, en sus de l'indemnité de licenciement à laquelle ils peuvent prétendre selon leur catégorie, en application des dispositions légales ou conventionnelles, d'une indemnité supplémentaire, sous réserve :

- qu'ils n'aient pas retrouvé un emploi à l'issue d'une période égale au total de la durée du préavis et du nombre de mois ou fraction de mois correspondant à l'indemnité de licenciement ;

- qu'ils n'aient pas atteint l'âge de 65 ans pendant cette période.

Cette indemnité supplémentaire, qui sera versée à l'expiration des délais mentionnés ci-dessus, est fixée à 20 % de l'indemnité de licenciement.

Lorsque l'intéressé bénéficie d'une allocation de préretraite, celle-ci se substitue à l'indemnité supplémentaire instituée ci-dessus.

6. Les salariés licenciés visés par le présent article, et bénéficiant de logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, doivent laisser leur logement libre dans un délai de 6 mois à compter de la date de notification du licenciement, sauf dans le cas où l'employeur apporte une possibilité de relogement équivalent avant l'expiration de ce délai.

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

Les entreprises facilitent en outre, par tous moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région.

7. Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux accordés pour un même objet dans certaines entreprises.

8. Sans préjudice de l'intervention des commissions paritaires de l'emploi, territoriales ou professionnelles pour les compétences qui leur sont dévolues, tant par l'accord national interprofessionnel précité que par les dispositions législatives ou réglementaires, la commission nationale paritaire de conciliation est habilitée à connaître des conflits nés de l'application des dispositions conventionnelles sur l'emploi.

Rupture du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical

Article 15.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Lorsqu'un salarié atteint d'une inaptitude d'ordre médical constatée par la médecine du travail ou à la suite d'une visite médicale prévue par la législation en vigueur, n'a pu faire l'objet d'un reclassement comme il est dit à l'article 12.2, et bien que son départ de l'entreprise soit occasionné par un événement indépendant des parties, il lui sera alloué une indemnité calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement visée à l'article 15.5.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-9 du code du travail, en ce que l'indemnité conventionnelle de licenciement ne doit pas être inférieure à l'indemnité spéciale prévue en cas d'inaptitude suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Titre XVI. - Départ ou mise à la retraite

Délai de prévenance

Article 16.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

L'âge normal de la retraite étant prévu à 65 ans (*ou 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale* (2)), le contrat de travail d'un salarié peut être à partir de cet âge, résilié aux fins de retraite à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Le délai de prévenance applicable est de 6 mois en cas de mise à la retraite par l'employeur. En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, ce délai de prévenance est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 122-6 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Allocation de fin de carrière

Article 16.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Il est alloué une allocation de fin de carrière au salarié qui prend sa retraite comme prévu à l'article précédent.

Le montant de cette allocation est égal à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre en vertu de l'article 15. 5 ci-dessus en fonction de son ancienneté, mais sans majoration d'âge. (2)

Il est précisé que l'alimentation du congé de fin de carrière par des éléments de rémunération, telle la prime annuelle, donne lieu à réintégration de ces éléments de rémunération, pour le calcul de l'allocation de fin de carrière, dont le montant est ainsi garanti. (3)

Le salarié qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de 60 ans pour prendre sa retraite, bénéficie de l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué ci-dessus.

En outre, l'allocation de fin de carrière est régie par les dispositions de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au travail des seniors.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié à partir de 60 ans, est régie par les dispositions de l'accord du 11 juillet 2005 relatif à la mise à la retraite dans l'industrie laitière.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail et de l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, aux termes desquelles l'indemnité à verser par l'employeur ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, ce qui serait le cas en l'espèce en versant la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement aux salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté au moment de leur mise à la retraite.

(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve que le calcul proposé ne défavorise pas le salarié à l'initiative de son départ en retraite au regard des indemnités minimales prévues à l'article L. 122-14-13 du code du travail et à l'article 6 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la

Transformation de l'allocation en congé de fin de carrière

Article 16.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Afin d'accroître, le cas échéant, leurs droits au congé de fin de carrière, les salariés qui le souhaiteront pourront exercer seuls le choix de transformer leur allocation de fin de carrière en congé de fin de carrière.

Titre XVII. - Mutations technologiques

Mutations technologiques

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

1. Le progrès technique et la concurrence multiplient et accélèrent les mutations technologiques.

Ce mouvement inévitable, si l'on veut améliorer la compétitivité des entreprises, préserver et développer l'emploi, doit conduire en outre vers une plus grande qualification et de meilleures conditions de travail et de vie pour le personnel.

Tous les efforts doivent tendre à ce que les mutations technologiques constituent un des éléments du progrès social, en l'accompagnant des mesures qui tiennent compte et associent le personnel de l'entreprise.

2. Le comité d'entreprise - ou à défaut les délégués du personnel - est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions et l'organisation du travail du personnel.

A cet effet, l'employeur fournit aux instances du personnel concernées, un mois au moins avant la réunion, un dossier d'information indiquant la nature des investissements envisagés, leur montant, leur finalité dans le développement de l'entreprise, les délais de réalisation du projet, les gains de productivité et les objectifs de production et de commercialisation qui en découlent, ainsi que les conséquences envisageables sur les divers éléments énumérés au paragraphe précédent.

Le délai entre cette première réunion de CE et la mise en oeuvre du plan d'investissement devra permettre la prise en compte des démarches qui suivent, sauf état d'urgence pour les entreprises en difficultés économiques et dont le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, en auront connaissance.

A ce dossier d'information, sera joint un plan d'adaptation établi par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 432-2 du code du travail.

3. Le CHSCT reçoit également communication des informations ci-dessus, dans la mesure où elles concernent ses attributions.

4. Le comité d'entreprise peut, pour la mise en oeuvre des mesures d'introduction, créer, en liaison avec le CHSCT, une commission ad hoc, à laquelle sera associé avec voix consultative l'expert éventuellement désigné.

5. L'expert, lorsqu'il en est désigné un, exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article L. 434-6 du code du travail.

6. La mise en place des technologies nouvelles sera précédée d'au moins une réunion spéciale des groupes d'expression des salariés concernés. Les groupes seront informés selon les modalités et procédures qui leur sont propres ; pour éclairer les discussions, toutes les informations utiles leur seront fournies sans préjudice des observations qui résultent de la consultation préalable des institutions représentatives.

7. La commission formation est également saisie et le plan de formation de l'entreprise devra impérativement tenir compte des mesures de formation et de nature à permettre l'adaptation et le reclassement des salariés, qu'impliquerait le projet d'introduction et sa mise en oeuvre programmée dans le temps.

8. Dans le cadre des informations et consultations régulières exigées de l'employeur, les instances ci-dessus sont tenues informées au fur et à mesure de la mise en oeuvre du plan d'adaptation.

9. Lors de l'introduction des mutations technologiques dans les conditions prévues au présent article, l'employeur informera, consultera le CE, le CHSCT ou le groupe ad hoc, pour arrêter les mesures qu'il compte prendre afin que :

- la sécurité soit intégrée dans les problèmes de production et d'organisation du travail dès le stade de la conception et des études, qu'il s'agisse des machines, produits et procédés de fabrication des installations, et bénéficie de tous les apports du progrès technique et scientifique ;
- les normes de travail et l'effectif par service ne conduisent pas à un rythme de travail, une intensité d'efforts musculaires ou intellectuels, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive ;
- dans toute la mesure du possible, les postes de travail soient adaptés et proposés en priorité au personnel handicapé.

Les modifications qui sont apportées aux méthodes d'organisation du travail doivent veiller à diminuer, voire à supprimer le bruit, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation, leur répétitivité, à élever le degré de qualification du travail et par conséquent, l'intérêt de celui-ci, à accroître la part d'initiatives et de responsabilités de chacun.

La direction devra expliciter les motifs pour lesquels elle ne retient pas ou diffère tout ou partie des propositions ou suggestions émises à cet égard par les institutions représentatives du personnel.

10. En ce qui concerne les entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, les difficultés qui pourraient naître à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies pourront être soumises à la commission nationale paritaire de conciliation, dans les conditions prévues à l'article 2.1 de la CCN ; cette commission pourra déléguer, au cas particulier, ses pouvoirs à une commission ad hoc, qui sera chargée de faire toutes propositions utiles aux parties.

Titre XVIII. -Dispositions diverses

Demande d'extension et dépôt

Article 18.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Il sera déposé à la direction des relations du travail (DRT, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

Entrée en vigueur

Article 18.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 juin 2006

Les dispositions du présent avenant qui annulent et remplacent les articles 1er à 95 des dispositions communes, modifiées par les avenants n° 17 à n° 33, entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.