

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

IDCC 112

Brochure 3124

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/02/2022

Industrie laitière

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

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	7
Titre Ier. - Dispositions générales	7
Article 1.1 - Objet	7
Article 1.2 - Champ d'application professionnel	7
Article 1.3 - Bénéficiaires	7
Article 1.4 - Egalité de traitement	7
Article 1.5 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	8
Article 1.6 - Durée. - Dénonciation. - Révision	8
Article 1.7 - Maintien des clauses plus favorables	8
Article 1.8 - Convention collective et accords d'entreprise	8
Titre II. - Instances nationales paritaires	8
Article 2.1 - Prévention et règlement des conflits collectifs : conciliation	8
Article 2.2 - Règlement des conflits collectifs : arbitrage	9
Article 2.3 - Interprétation	9
Article 2.4 - Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation	9
Article 2.5 - Commission paritaire : remboursement de frais	10
Article 2.5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	11
Titre III. - Droit syndical et exercice de ce droit	12
Article 3.1 - Reconnaissance du droit syndical	12
Article 3.2 - Garantie du droit syndical	12
Article 3.3 - Exercice du droit syndical	12
Article 3.4 - Fonctions syndicales	12
Article 3.5 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	13
Titre IV. - Délégués du personnel. - Membres du comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	13
Article 4.1 - Dispositions générales. - Calcul des seuils d'effectif	13
Article 4.2 - Délégués du personnel	13
Comité d'entreprise	15
Article 4.4 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	16
Titre V. - Formation du contrat de travail	17
Article 5.1 - Durée du contrat de travail	17
Article 5.2 - Embauchage	17
Article 5.3 - Réembauchage	17
Article 5.4 - Période d'essai	17
Article 5.5 - Définition de l'ancienneté	17
Article 5.6 - Classification professionnelle	18
Titre VI. - Salaires	18
Article 6.1 - Révision des salaires minima	18
Article 6.2 - Salaire minimum conventionnel	18
Article 6.2 - Salaires minima mensuels conventionnels	18
Article 6.3 - Ressource annuelle minimale	18
Article 6.3 - Rémunérations annuelles minimales RAM	19
Article 6.4 - Rémunération mensuelle	19
Article 6.5 - Heures de dérogation	19
Article 6.6 - Prime d'ancienneté	20
Article 6.7 - Prime annuelle	20
Article 6.8 - Avantages en nature	20
Article 6.9 - Affectation momentanée à un autre poste	20
Article 6.9 - Affectation momentanée à un autre emploi	20
Article 6.10 - Travaux multiples	20
Article 6.10 - Emplois multiples	20
Article 6.11 - Bulletin de paie	21
Titre VII. - Congés payés	21
Article 7.1 - Congés payés annuels	21
Article 7.2 - Organisation du temps de travail et congés payés	21
Article 7.3 - Congés payés exceptionnels	21
Article 7.4 - Congés supplémentaires des jeunes mères de famille	21
Article 7.5 - Congés complémentaires sans solde des jeunes salariés	22
Titre VIII. - Régime des absences	22
Article 8.1 - Maladie ou accident	22

Article 8.2 - Indemnisation en cas de maladie et accident	22
Article 8.3 - Cas fortuits	22
Article 8.4 - Visite médicale des conducteurs de véhicules	23
Article 8.5 - Congé de maternité ou d'adoption	23
Article 8.6 - Congé parental d'éducation	23
Article 8.7 - Absence pour enfant malade	23
Article - Titre IX. - Prévoyance	23
Article 9.1 - Champ d'application	23
Article 9.2 - Objet et bénéficiaires	23
Article 9.3 - Risques couverts	23
Article 9.4 - Garanties minimales obligatoires	24
Article 9.5 - Répartition des cotisations	24
Article 9.6 - Mise en place d'un contrat collectif de prévoyance de branche	24
Article 9.7 - Clause de sauvegarde	25
Article 9.8 - Date d'effet	26
Article 9.9 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord	26
Titre X. - Durée et organisation du temps de travail	26
Article 10.1 - Durée du travail	26
Article 10.2 - Modulation du temps de travail	27
Article 10.3 - Dispositions liées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	28
Article 10.4 - Dispositions antérieures d'accompagnement des accords ARTT	29
Article 10.5 - Coinvestissement - Formation	30
Article 10.6 - Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage	30
Article 10.7 - Compte de compensation	30
Article 10.8 - Contingent annuel et heures supplémentaires	31
Article 10.9 - Travail par cycle	32
Article 10.10 - Travail à temps partiel choisi	32
Article 10.11 - Travail intermittent	34
Article 10.12 - Assouplissements complémentaires	34
Article 10.13 - Bilan	35
Article 10.14 - Compte épargne-temps	35
Titre XI. - Conditions de travail	37
Article 11.1 - Travail de nuit	37
Article 11.2 - Double ramassage	39
Article 11.3 - Travaux pénibles, dangereux, insalubres	40
Article 11.4 - Travail du dimanche	40
Article 11.5 - Jours fériés	40
Article 11.6 - Traitement des majorations pour conditions spécifiques de travail	40
Article 11.7 - Conditions de déplacement	40
Article 11.8 - Dispositions particulières aux femmes	41
Article 11.9 - Mise à disposition de siège au poste de travail	41
Titre XII. - Modification du contrat de travail	41
Article 12.1 - Modification individuelle du contrat de travail	41
Article 12.2 - Modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical	42
Titre XIII. - Participation	42
Article 13.1 - Objet et champ d'application	42
Article 13.2 - Formule de calcul et affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation	42
Article 13.3 - Bénéficiaires et règles de répartition de la réserve spéciale de participation	42
Article 13.4 - Exigibilité des droits à participation	43
Article 13.5 - Intérêts	43
Article 13.6 - Fixation du taux d'intérêt	43
Article 13.7 - Information des salariés	43
Article 13.8 - Modalités d'application	44
Article 13.9 - Portée	44
Article 13.10 - Formalités de dépôt	44
Titre XIV. - Retraite complémentaire des salariés non cadres	44
Article 14.1 - Adhésion de l'entreprise à une institution de retraite	44
Article 14.2 - Personnel bénéficiaire	44
Article 14.3 - Cotisations	45
Titre XV. - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	45
Article 15.1 - Préavis	45
Article 15.2 - Inobservation du préavis	45
Article 15.3 - Absences pour recherche d'emploi	45
Article 15.4 - Licenciement	45

Article 15.5 - Indemnité de licenciement	45
Article 15.6 - Licenciements collectif pour motif économique ordre des licenciements	46
Article 15.7 - Mesures particulières en cas de licenciement collectif pour motif économique	46
Article 15.8 - Rupture du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical	47
Titre XVI. - Départ ou mise à la retraite	47
Article 16.1 - Délai de prévenance	48
Article 16.2 - Allocation de fin de carrière	48
Article 16.3 - Transformation de l'allocation en congé de fin de carrière	48
Titre XVII. - Mutations technologiques	48
Article 17 - Mutations technologiques	48
Titre XVIII. - Dispositions diverses	49
Article 18.1 - Demande d'extension et dépôt	49
Article 18.2 - Entrée en vigueur	49
Article - Annexe I quater	49
Textes Attachés	51
Annexe II relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens(Avenant n° 6 du 29 juin 2006)	51
ANNEXE III (Accord du 31 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles et rémunérations conventionnelles)	56
Annexe V (Avenant du 5 décembre 1969)	64
Avenant du 13 août 1958 relatif au régime complémentaire de retraite	65
Avenant du 4 mars 1959 relatif à la caisse de retraite des cadres	66
Accord national du 12 février 1982 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail	66
Annexe du 12 février 1982 relatif à la réduction et aménagement de la durée du travail	68
Accord du 30 novembre 1984 relatif à la formation professionnelle	69
Déclaration interprétative du 28 juin 1984	70
Déclaration paritaire du 5 septembre 1988	71
Accord du 10 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire (ARRCO)	71
Accord du 15 février 1991 relatif aux formations de longue durée en vue de l'adaptation aux évolutions de l'emploi, préambule	72
Accord national du 13 septembre 1996 relatif à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail	73
Avenant n° 2 du 10 novembre 1999 relatif à l'adaptation des dispositions de l'accord national du 13 septembre 1996	83
Accord du 12 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés âgés	84
Avenant n° 1 du 11 décembre 2001 relatif à l'accord sur la cessation anticipée d'activité	87
Accord du 5 avril 2002 relatif au travail de nuit	90
Accord du 26 septembre 2003 relatif aux rémunérations et congé de fin de carrière	94
Accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance	95
Avenant du 11 juillet 2005 relatif à la retraite avant 65 ans	98
Avenant n° 35 du 5 avril 2007 portant modifications diverses	100
Avenant n° 1 du 10 février 2009 relatif au régime de prévoyance	101
Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'emploi des salariés âgés	103
Avenant n° 2 du 15 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance	106
Lettre de dénonciation du 23 septembre 2015 de la FGA CFDT de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles	107
Avenant n° 36 du 3 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles, rémunérations annuelles minimales et aux primes emploi	107
Accord du 29 juin 2017 relatif à la prévention de la pénibilité physique et au bien-être au travail dans la transformation laitière	117
Accord du 27 septembre 2017 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	124
Avenant n° 37 du 27 septembre 2017 modifiant la convention collective (CPPNI)	125
Avenant n° 3 du 24 octobre 2018 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif au régime de prévoyance	127
Avenant du 17 juin 2020 relatif à la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail	127
Accord du 28 avril 2021 relatif à la formation professionnelle (CQP, CPNEFP, VAE)	128
Avenant n° 2 du 21 octobre 2021 à l'accord-cadre du 29 juin 2017 relatif à la prévention de la pénibilité physique et au bien-être au travail	134
Avenant n° 4 du 21 octobre 2021 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance	135
Textes Salaires	137
Avenant n° 21 du 9 octobre 2002 relatif aux salaires	137
Avenant n° 6 du 9 octobre 2002 relatif aux salaires	137
Accord du 10 novembre 2005 relatif aux salaires	137

Accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires	138
Avenant n° 37 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I)	139
Avenant n° 25 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I bis)	140
Avenant n° 10 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I ter primes d'ancienneté)	140
Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er septembre 2007	145
Avenant n° 26 du 10 juillet 2007 à l'annexe I bis relatif à la ressource annuelle minimale au 1er septembre 2007	146
Avenant n° 38 du 10 juillet 2007 à l'annexe I relatif aux salaires minima mensuels au 1er septembre 2007	147
Avenant n° 11 du 10 juillet 2007 relatif à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er septembre 2007	147
Avenant n° 27 du 4 juillet 2008 à l'annexe I bis relative aux salaires au 1er juillet 2008	147
Avenant n° 39 du 4 juillet 2008 à l'annexe I relative aux salaires minima au 1er juillet 2008	148
Avenant n° 12 du 4 juillet 2008 à l'annexe I ter relative au barème des primes d'ancienneté au 1er juillet 2008	149
Accord du 4 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2008	150
Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2009	151
Avenant n° 13 du 10 juillet 2009 relatif à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2009	151
Avenant n° 28 du 10 juillet 2009 à l'annexe I bis relative à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2009	152
Avenant n° 40 du 10 juillet 2009 à l'annexe I relative aux salaires minima au 1er juillet 2009	153
Accord du 28 juin 2010 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2010	154
Avenant n° 29 du 28 juin 2010 relatif à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2010	154
Avenant n° 14 du 28 juin 2010 relatif au barème des primes d'ancienneté	155
Avenant n° 41 du 28 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010	156
Accord du 23 juin 2011 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2011	157
Avenant n° 15 du 23 juin 2011 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté	157
Avenant n° 30 du 23 juin 2011 à l'annexe I bis relatif à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2011	159
Avenant n° 42 du 23 juin 2011 à l'annexe I relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2011	160
Accord du 7 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er février 2013	160
Avenant n° 16 du 7 février 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté	161
Avenant n° 31 du 7 février 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er février 2013	162
Avenant n° 43 du 7 février 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1er février 2013	163
Accord du 4 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2014	163
Avenant n° 17 du 4 décembre 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er janvier 2014	167
Avenant n° 17 bis du 4 décembre 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er juillet 2014	168
Avenant n° 32 du 4 décembre 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er janvier 2014	170
Avenant n° 32 bis du 4 décembre 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2014	171
Avenant n° 44 du 4 décembre 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	171
Accord du 23 juin 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2015	172
Avenant n° 18 du 23 juin 2015 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er juillet 2015	174
Avenant n° 33 du 23 juin 2015 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2015	176
Avenant n° 45 du 23 juin 2015 à l'annexe I relatif aux salaires minima mensuels au 1er juillet 2015	176
Accord du 6 juillet 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2016	177
Avenant n° 1 du 6 juillet 2016 à l'annexe I quater relatif à la prime d'ancienneté	179
Avenant n° 19 du 6 juillet 2016 à l'annexe I ter relatif à la prime d'ancienneté	180
Avenant n° 34 du 6 juillet 2016 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2016	181
Avenant n° 46 du 6 juillet 2016 à l'annexe I relatif aux salaires au 1er juillet 2016	182
Accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017	182
Avenant n° 2 du 22 mars 2017 à l'annexe I quater relative à la prime d'ancienneté	185
Avenant n° 20 du 22 mars 2017 à l'annexe I ter relative à la prime d'ancienneté	185
Avenant n° 35 du 22 mars 2017 à l'annexe I bis relative aux ressources annuelles minimales au 1er avril 2017	187
Avenant n° 47 du 22 mars 2017 à l'annexe I relative aux salaires au 1er avril 2017	187
Accord du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2018	188
Avenant n° 3 du 2 mai 2018 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté	193
Avenant n° 21 du 2 mai 2018 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel	193
Avenant n° 36 du 2 mai 2018 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales au 1er juin 2018	194
Avenant n° 48 du 2 mai 2018 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels	

<i>conventionnels</i>	195
<i>Accord du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles</i>	195
<i>Accord du 17 juin 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles</i>	200
<i>Accord du 11 mai 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles</i>	205
<i>Avenant n° 7 du 18 janvier 2022 à l'annexe I quater de la convention collective relatif à la prime d'ancienneté au 1er janvier 2022</i>	210
<i>Avenant n° 25 du 18 janvier 2022 à l'annexe I ter de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) au 1er janvier 2022</i>	211
<i>Avenant n° 40 du 18 janvier 2022 à l'annexe I bis de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) au 1er janvier 2022</i>	211
<i>Avenant n° 52 du 18 janvier 2022 à l'annexe I de la convention collective relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1er février 2022</i>	212
Textes Extensions	215
ARRÊTÉ du 9 décembre 1977	215
ARRÊTÉ du 18 avril 1978	215
ARRÊTÉ du 26 février 1980	215
ARRÊTÉ du 7 janvier 1981	216
ARRÊTÉ du 5 juin 1981	216
ARRÊTÉ du 31 décembre 1981	216
ARRÊTÉ du 19 mars 1982	216
ARRÊTÉ du 5 avril 1982	216
ARRÊTÉ du 26 mai 1982	216
ARRÊTÉ du 10 août 1984	217
ARRÊTÉ du 11 février 1985	217
ARRÊTÉ du 26 novembre 1985	217
ARRÊTÉ du 12 décembre 1985	217
ARRÊTÉ du 25 septembre 1986	217
ARRÊTÉ du 6 novembre 1986	217
ARRÊTÉ du 27 juillet 1988	217
ARRÊTÉ du 30 juillet 1988	218
ARRÊTÉ du 26 avril 1989	218
ARRÊTÉ du 10 août 1989	218
ARRÊTÉ du 9 février 1990	218
ARRÊTÉ du 1 avril 1992	218
ARRÊTÉ du 14 août 1992	218
ARRÊTÉ du 22 juin 1993	218
ARRÊTÉ du 15 octobre 1993	219
ARRETE du 17 août 1994	219
ARRETE du 26 décembre 1995	219
ARRETE du 17 juillet 1996	219
ARRETE du 21 mai 1997	220
ARRETE du 3 octobre 1997	220
ARRETE du 27 octobre 1998	221
ARRETE du 16 mai 2000	221
ARRETE du 15 juin 2000	222
ARRETE du 17 avril 2001	222
ARRETE du 11 avril 2002	223
ARRETE du 7 février 2003	224
ARRETE du 19 mars 2003	224
ARRETE du 3 octobre 2003	225
ARRETE du 4 mai 2004	225
ARRETE du 8 mars 2005	226
ARRETE du 23 février 2006	226
ARRETE du 18 mars 2006	226
ARRETE du 18 juillet 2006	227
ARRETE du 20 mars 2007	227
Textes parus au JORF	229
Arrêté du 15 janvier 2019	229
Arrêté du 15 janvier 2020	229
Arrêté du 12 juin 2020	229

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'industrie laitière.
Syndicats signataires	Fédération générale agricole FGA-CFDT ; Fédération nationale FANA CFE-CGC ; Fédération des syndicats du commerce, des services et des professions CTFC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des transports et des services annexes Force ouvrière FGTA-FO ; Fédération nationale agricole et forestière (FNAF) CGT.

Titre Ier. - Dispositions générales

Article 1.1 - Objet

En vigueur étendu en date du 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).

Article 1.2 - Champ d'application professionnel

En vigueur étendu en date du 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 laitages frais, pasteurisés, stérilisés, UHT, homogénéisés, etc., conditionnés ou non, écrémés ou non ;

- la production de crèmes de lait ;

- la production de laitages 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 lait pour nourrissons.

Article 1.3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 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 établissements correspondants.

Toutefois, les salariés occupés dans un établissement distinct, spécialisé dans une activité autonome ne relevant pas de l'industrie laitière, seront assimilés aux salariés 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 des représentants du 3 octobre 1975.

Article 1.4 - Egalité de traitement

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, aucune disposition ne peut être écartée d'une procédure de renégociation

ou de l'accès à un poste 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 mœurs, 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 nom 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 soupçonner 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 formule sa décision après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

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

Article 1.5 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les entreprises 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.

Article 1.6 - Durée. - Dénonciation. - Révision

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an. Elle se renouvelle 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 administrations signataires, 3 mois au moins avant la date de son expiration. La dénonciation doit être faite conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Elle pourra, en outre, être l'objet de révision ou de modification 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.

Article 1.7 - Maintien des clauses plus favorables

En vigueur étendu en date du 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.

Article 1.8 - Convention collective et accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Titre II. - Instances nationales paritaires

Article 2.1 - Prévention et règlement des conflits collectifs : conciliation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

En cas de différend susceptible d'engendrer un conflit collectif, l'entreprise, les parties devront, en premier lieu, tout mettre en œuvre 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 parité à une commission arbitrale

piraitaire de coiolitcnian qui devra se réunir, en vue de cenciolir les parties, dnas un délai de 8 jruos orevbuals à partir de la dtae à luaelqle elle arua été ssaïie par letrte recommandée avec accusé de réception. La partie ndadaeeessrme diot jordnie un exposé snicucct du différend à sa lrtete de siinase et fiorunr ttoues pièces utiles.

Cttee cismosmoin puet se réunir au neviau national, régional ou local, en accrod avec les pertais concernées.

Cette cissoiommn srea composée au puls de 2 cresiomsaims puor chacune des ontignsiraas de salariés sirnigtaaes de la présente convention, et d'un nborme égal de représentants des employeurs. Les prnseenos de l'établissement concernées par le différend ne pvueent siéger en qualité de commissaire.

Les frias de déplacement engagés par les salariés peatris au différend, puor ptpcariier à la comosiimn de conciliation, snoert remboursés par l'employeur dnas les conotdniis prévues à l'article 2.5, dnas la limtie de 1 salarié par oornstgiaian scyndilae demanderesse.

De plus, ce salarié bénéficiera du mitinaen du slaaire qu'il auarit perçu s'il aiavt nomnlearemtravaillé dnas l'entreprise. Son eumlypeor vielrela au recepst des dponiioits légaes cnoneacrnt le tmeps de ropes quediiotn entre la fin de la réunion de la cmisomiosn de coinoialticn et la rispre du travail.

Article 2.2 - Règlement des conflits collectifs : arbitrage

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas le cas de non-conciliation et si le cnifolt prote sur l'interprétation ou l'application des dinisoisopts de la présente convention, il srea soimus à une procédure d'arbitrage. A cet effet, les duex arebrits désignés par cacuhne des piatres de la cmisoomin ntiloaane dnevort se réunir et sueattr dnas un délai mimaxum de 3 jours oaerbuvls après luer désignation.

En cas de désaccord ernte les arbitres, il srea demandé au peiermr président de la cuor d'appel de Pairs de désigner un subrrtaire puor les départager.

Si le cionlft prote sur un ature oebjt que l'interprétation ou l'application de la présente convention, il purora être soumis à l'arbitrage après accord ernte tteous les ootanagrssiins denctrieemt intéressées au cfloint et unanimes.

Dnas ce cas, la procédure sviive srea clele prévue aux alinéas 1 et 2 du présent article.

Article 2.3 - Interprétation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les qnoutseis rlievetas à l'interprétation des dnsioipstois de la présente cotnvenoin et de ses aneexns seonrt ssoimues à la cmiosmiosn prairitae pemnrneae de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La cooomspiitn de la CNPPI est fixée, dnas ce cas, à duex représentants par oaanisogirtn sadiyclne de salariés, rnucoee représentative dnas la branche. Le collège des employeurs, représentant la FINL est fixé à un nobrme de représentants au puls égal à cueli du collège des salariés.

La CNPPI porrua être saisie, sur deamdne écrite et motivée, par toute ograsiatnoin représentative dnas le champ de la présente cionnveotn ; elle dvera se réunir et fmuolerr son aivs dnas le délai muiaxmm de 15 jorus à pairtr de la dtae de la saisine.

Le tmeps de traavil consacré ansii que les firas de déplacement exposés par les salariés des enpisteres pictprianat en qualité de commissiaie à une CNPPI sronet payés et remboursés aux tuax et cndionotis prévus à l'article 2.5 ci-après.

Article 2.4 - Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Aifn de répondre au suoci des oiotnsariangs staarigenis cncaronnt la sécurité et l'évolution de l'emploi, une cmsmoiosin naointlae piaairrte de l'emploi et de la fmtaorion est chargée d'étudier et de suivre les problèmes posés à la profession, nonaemtmt par les camgneehtns de structure, les crticnaoeonnts des ereienstrps et les évolutions technologiques.

La cismiosmon einmxae et suggère ttoues les possibilités vinast à featiclir l'orientation et l'adaptation à d'autres emplois, en plareuictir par des mureses de fratoimon professionnelle, du psrnoeel anptaranpet à des catégories en évolution tuohncqoegile ou en régression.

La cimosomsin procède à un exaemn périodique de la sttoiuain générale de l'emploi dnas les sretuces d'activités cteuvors par la cetoovinn cltvoecile notnaalie de l'industrie laitière.

Elle reçoit, à ce titre, cmcomiitnoan des sqiutteitass anullnees cneeorcant les etfffecis de la posfreosin et luer répartition par grdnaes catégories.

Elle est informée :

- des pisvrctepees et de l'évolution de l'emploi en fnitooon de la contcujrnoe économique, du progrès tinhcueqe et des impératifs de la productivité ;

- des vtirnaioas plorebbas des effectifs.

Elle se réunit au monis une fios par trimestre.

La ciosimsomn cpnermod un représentant de cauhnce des onasogiintras de salariés signataires, d'une part, et d'un nbore égal de représentants de la fédération naiaolnte de l'industrie laitière, d'autre part.

La csommioisn taarlvlie en loiasn avec la cismiosn inter-alimentaire de l'emploi et de la faootmirn dnnot le secrétariat est assuré par l'association ntnoaalie des iersdiutns aaaorneilitgrem (ANIA).

Article 2.5 - Commission paritaire : remboursement de frais

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

1. Mission en matière de médiation et d'interprétation

Une commission paritaire indépendante 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 d'interprétation prévue par les dispositions de la CCNIL.

Son mandat pousse et traite l'ensemble des intérêts et des besoins de la branche d'application de la CCNIL.

2. Objectifs

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement de la branche au sein de l'industrie laitière et, plus largement, au sein de la filière agro-alimentaire laitière avec la CNPPI de la coopération laitière.

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

de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties conviennent que la CPPNI peut définir les négociations avec les salariés relevant de la CCNIL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNIL prévalent sur ces thèmes prévus par les dispositions 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 ;

de exercer un rôle de médiation sur les conflits de travail et l'emploi ;

de définir un programme d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. Ce programme comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise en vigueur dans le cadre de la partie II, des chartes I 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 conciliation 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 prévue par le code du travail (soit 15 jours avant).

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

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

Les dispositions précisent que ces recommandations peuvent 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 CNPPI est composée de deux collèges :

de salariés, d'un nombre de représentants par branche de salariés, reconnue représentative de la branche, et suivant les modalités fixées au point 5 du présent article.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CNPPI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par branche de salariés, reconnue représentative de la branche ;

de 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 de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son ordre de négociations conformément au code du travail.

Des groupes de travail 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 collège 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 CCNIL, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la décision 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. Rôle de la commission

Les salariés des entreprises visées à l'article 1.2 de la convention collective de l'industrie laitière assistant, dans la limite de quatre salariés par organisation de salariés reconnue représentative de la branche de la convention, à une réunion organisée paritaire décidée d'un commun accord entre les organisations d'employeurs et de salariés, bénéficieront du manquement du salarié qu'ils aient perçu s'ils aient travaillé dans l'entreprise.

L'employeur veille 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 SCNF de gare à gare.

Les frais de déplacement engagés par ceux-ci pour participer à la réunion sont 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 SCNF 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 terminait après 19 heures, et lorsque la durée de référence du tarif SCNF de gracie à gracie est supérieure à 2 heures ;
?? à coût de déplacement global équivalent ou inférieur, le transport en avion sera remboursé au salarié sur justificatif.

Article 2.5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

1. Mission en matière 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 d'interprétation prévue par les dispositions de la CCNIL.

Son champ d'application et son traitement concernent l'ensemble des entreprises dans le champ d'application de la CCNIL.

2. Objet

La CPPNI est nominalement chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de l'industrie laitière et, plus largement, au sein de la filière agroalimentaire laitière avec la CNPPI 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 dispositions relatives à la CPPNI peuvent 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 dispositions 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 titres 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 signature préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CNPPI par voie numérique ou postale à l'une des adresses indiquées :

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

Les dispositions précises que ces accords peuvent 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 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, organisation représentative de la branche, et sauront les conditions fixées au point 5 du présent article.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CNPPI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, organisation 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 de travail 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 collège 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 CCNIL, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chacune des parties 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. Rémunération des membres

Les salariés des entreprises visées à l'article 1.2 de la loi relative à l'indemnité de l'industrie laitière assistant, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale de salariés ou organisation représentative dans le champ de l'accord conventionnel, à une réunion nationale décidée d'un commun accord entre les organisations d'employeurs et de salariés, bénéficieront du montant du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé dans l'entreprise.

L'employeur versera au receveur des dispositions légales concernées le temps de repos quotidien, entre la fin de la réunion nationale préparatoire et la riposte 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 SCNF de gracie à gracie.

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

reoumesnmebrt aux mrems qui piecrapntit aux réunions de cet organisme.

Le rnsemaboumet des faris est effectué dnas les codniotns fixées ci-dessous :

? ? un reaps puor totue séance commençant le mtain ou l'après-midi ;
? ? un rpeas supplémentaire puor toute séance se tniarnt après 19 heurs et lurosqe la durée de référence du tearjt SCNF de grae à grae est supérieure à 2 heurs ;
? ? une niut d'hôtel puor toute séance commençant le mtian anvat 9 h 30 ou se tniarnt après 19 heures, et lqsoure la durée de référence du tearjt SCNF de grae à grae est supérieure à 2 heurs ;
? ? à coût de déplacement gblaol équivalent ou inférieur, le trnarpost en avion srea remboursé au salarié sur justificatif.

Titre III. - Droit syndical et exercice de ce droit

Article 3.1 - Reconnaissance du droit syndical

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les ptreais ctttnarceanos rsseenionnact le droit, assui bein puor les eolprymues que puor les salariés, de s'associer et d'agir par vioe sinlaycde puor la défense cltveoicle de lerus intérêts pofserilnoenss respectifs, conformément aux arleitcs L. 412-1 et snuiavts du cdoe du travail.

Article 3.2 - Garantie du droit syndical

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Si l'une des oiannoatisgrs seyndlicas sntageriias eitmse qu'un eyouemlpr a licencié un salarié snas rscteepr les egatnegnems de l'article précédent, elle purora siisar la cosisoimn noatinale de conciliation, prévue à l'article 2.1 de la présente convention, dnas un délai de 8 jours snuavt la nfioioacttin du licenciement.

Si cttee dernière ctasnte que l'intéressé a eefmeivfctent été congédié en votoliain dsetieds dispositions, elle s'emploiera à oietybr au salarié licencié réparation intégrale du préjudice causé.

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

L'intervention de la cmssiimoon nlnioaate de coiaoiictnln ne fiat pas osalcbte au dirot puor les ptraeis d'obtenir jrciademiueint réparation du préjudice causé.

Article 3.3 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

L'exercice du driot siadcnyl dnas les établissements rvaient de la présente convention, les cdonntios de désignation, le nombre, les moisins et la poiottctern des délégués sundyacix snot déterminés en conformité avec les lios et règlements en vigueur, et en pieuirclatr aux aiecltrs L. 412-11 et svuatnis du cdoe du travail.

En outre, les pretais snot ceunovns à ttrie de ctiooidnns puls

frelaobavs :

1° Le suiel d'effectif visé à l'article L. 412-11 du cdoe du tairval est ramené à 10 salariés.

2° Dnas ses ivntrieenonts auprès de la direction, le délégué siydancl peut, sur sa demande, se farie aitecssr d'un représentant de son oiaioigntasn syndicale, extérieur à l'entreprise.

3° Dnas les estnerperis opaccunt htaembeunlielt minos de 10 salariés, tuot salarié peut, dnas les cas prévus par l'article L. 422-1 du cdoe du travail, se fraie atesssr par un délégué d'une otaisoairgnn scdliayne strgiiana de la présente convention, à cdnitoion de prévenir son eueoplymr au mnios 5 jorus oalvrbues à l'avance.

4° Le délégué scndiayl est habilité à cclorune des ptecorools d'accord préélectoraux, raitlfs aux élections des délégués du pornneel et des mberems du comité d'entreprise, et à déposer les ltises de cdtaiudnraes à ces élections, et cuonrlce puls généralement tuos accords, nteanmomt dnas le cdrae des disotpoiness de l'article L. 132-3 du cdoe du travail.

5° L'employeur met à la dsstpioion de la societn siaylcdne un laocl aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Ce loacl puet être cueli des délégués du pennoesl ou des meberms du comité d'entreprise.

Dans le cdrae de l'exercice de luer mandat, les otannoaiirsgs seadilcyns et les notiiitnuss représentatives du pseernnol pnouort accéder à des mnoyes moenrdes de fmntneoinoect et de communication, qui seonrt définis au neavtu de l'entreprise.

6° Par dérogation à l'article L. 412-20 du cdoe du travail, le crédit d'heurs attribué au délégué sycndial puor auerssr ses foocntins est le svuniat :

- 5 heurs par mios dnas les établissements de 10 à 49 salariés ;

- 10 hereus par mios dnas les établissements de 50 à 150 salariés ;

- 15 hurees par mios dnas les établissements de 151 à 500 salariés ;

- 20 hueers par mios dnas les établissements de puls de 500 salariés.

En outre, dnas les établissements de puls de 500 salariés, le délégué scadniyl purora aivor un suppléant dnot le nom srea porté à la csinnccasano de chef d'établissement en même tpems que culei du titulaire.

Ce suppléant bénéficiera de la même pocitrteon que le délégué sdynical et le délégué tlurtiiae proura se fraie rmlepacer par lui avec itaioiptmn sur son crédit d'heurs.

Article 3.4 - Fonctions syndicales

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Au cas où l'entreprise sariet composée d'établissements distincts, un délégué scnidyal d'établissement pourra, sur ppisrtoion de l'organisation syndicale, être désigné cmome délégué scdiaynl cnrtael d'entreprise.

Dans les esentrierps d'au minos 1 000 salariés, aaynt pireuus établissements, la désignation d'un délégué certanl pourra être dsnictie de clele de délégué sadncyil d'établissement, sur décision de l'organisation sanyclide concernée.

Le délégué sdinacyl caerntl bénéficiera, puor l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heurs de :

- 200 hereus par an dnas les eeeirtsnpers de puls de 1 500 salariés ;

- 150 heurs par an dnas les esneirerpts de 1 000 à 1 500 salariés ;

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

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

Article 3.5 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

3.5.1. Arrondissements d'absence

Les salariés exerçant des fonctions s'acquiescentielles dans les établissements bénéficient, sur justification écrite, d'autorisations d'absence accordées à condition de ne pas apporter de gêne au fonctionnement de l'unité de travail, après préavis d'au moins 1 semaine, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales. Elles ne donnent 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, conformément à 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 dernière ait lieu au plus tard dans les 3 années qui suivent la fin de l'entreprise.

établissements occupant au moins 10 salariés.

Toutefois, à titre de dérogation 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° Ateliers de maîtrise et techniques ;

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 au moins 25 salariés :

1° Ouvriers et employés ;

2° Ateliers 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 intervenant devra être signé par tous les représentants élus 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 sanctions 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, sœurs 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

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

Article 4.1 - Dispositions générales. - Calcul des seuils d'effectif

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Article 4.2 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 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

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 conditions relatives à l'électorat et à l'éligibilité doivent 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 modalités d'organisation du vote sont définies dans le règlement préélectoral.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, sont 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.

Toutefois, des motifs doivent être persis pour que le personnel occupé lors des heures particulières, 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 scrutin au cours duquel les électeurs pourront voter pour des listes arables que celles présentées par les organisations syndicales :

1° Les listes n'ont pas été formées 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 commissions spéciales en nombre suffisant sont réservées pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernées, 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, de deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient 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 a pris une décision, le représentant du service du personnel ou le salarié mis à disposition par la direction aura 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 bulletin secret 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 collège et par mandat électoral et suppléant à élire.

Les électeurs pourront 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 voter le panachage.

Toute irrégularité sur les bulletins de vote aura que les résultats entraînera l'annulation du bulletin.

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

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

Les candidats sont 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 déterminera de ce fait 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 conformément aux dispositions de la loi.

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 conditions 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 devient vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant remplacé est le dernier.

Dans tous les cas, le nouveau élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux délégués de ce bureau.

4.2.9. Exercice de la mission de délégué

Chaque délégué est tenu de remplir ses fonctions 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, à son amélioration, ni à l'amélioration de sa rémunération, ni à l'application de sanctions, ni être motif d'un licenciement 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. Attributions 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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

4.3.1. Coopération - 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 où au moins 50 salariés.

4.3.2. Membres et collèges

Les élections des membres du comité d'entreprise et leur renouvellement 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 notamment constitué un collège spécial pour les ingénieurs, cadres de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques, assimilés sur la base 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 où au moins 500 salariés, les ingénieurs, les cadres de service et les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins 1 délégué titulaire élu.

4.3.3. Fonctions des représentants sociaux

Le fonctionnement des comités d'entreprise sera assuré conformément aux dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail.

Dans les entreprises où l'application de ces dispositions n'apporterait pas une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations brutes, la contribution de l'employeur devra être au moins égale à ce pourcentage.

Si l'employeur bénéficie déjà de sa part d'avantages sociaux ou de réalisations sociales qui

lui snot propres, ceux-ci drvnoet être mis par l'employeur à la disitspoion du comité d'entreprise, aevc le beugdt correspondant, auueql cas ce beugdt vrenida en déduction de la csttoiiioan prévue à l'alinéa précédent.

En cas de rufes par le comité de prise en cahрге des aaevnags saoiucx ou réalisations prreops à l'entreprise, l'employeur purroa mntiniaer ces aaneagtvs ou réalisations dnas luer intégralité et iptemur le coût de ces avgneatas ou réalisations sur le mnanott de la caiotositn prévue ci-dessus.

Si l'entreprise fcianane déjà, sur le paln régional ou local, un ou pisuleurs pgmromears d'avantages socuaix ou de réalisations scaielos anyat un caractère collectif, les ontoasaginris scnyiadles de salariés et ptanroales intéressées onviurort des négociations en vue de rcecrhheer des soulinots poreprs à éviter les culums et à segvadruaer les intérêts en cause.

En l'absence, dnas les enstipreers de puls de 50 salariés, de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur drvea jsfuietr de l'emploi d'une smome équivalente à cttee cnorriotbutn suos frmoe d'avantages ou de réalisations seilaocs en faevur de son personnel.

4.3.4. Stnevuobin de fonctionnement

Le chef d'entreprise vrsee au comité une svienobutn de femmncnnooet d'un mtannot aneunl équivalent à 0,2 % de la msase srliaaale btrue ; ce moatnnt s'ajoute à la snitbouven destinée aux activités sicauels et culturelles, suaf si l'employeur fiat déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de menoys en pernenosl équivalents à 0,2 % de la masse sriaalale brtue ; il met à la diiiposstion du comité un lcaol aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 4.3 - Modification et recodification de la convention
En vigueur non étendu en date du 29 juin 2006

4.3.1. Cipotosmoin - Femnotcnonenit - Attributions

Des comités d'entreprise, dnot la composition, le fonctionnement, les arotbtiiinus et les priovuos snot expressément prévus par les acirllets L. 431-1 et stauvins du cdoe du travail, snot constitués dnas tuos les établissements opacunct au monis 50 salariés.

4.3.2. Etocnelis et collègues

Les élections des mrebeems du comité d'entreprise et luer rncemamlpeet éventuel ont leiu dnas les mêmes cnodtnois que celes prévues puor les délégués du personnel.

Toutefois, conformément aux diionspostis de l'article L. 433-2 du cdoe du tvraial :

- il srea oralgbiitenmeot constitué un collège spécial puor les ingénieurs, cefhs de sirceve et credas administratifs, cirmmueoacx ou techniques, assimilés sur le paln de la classification, dès lros que luer nbmore est au mnois égal à 25 au mnneot de la cioistutontn ou du rlvnoenlmeeet du comité, et ce queul que siot l'effectif des salariés de l'établissement ;

- dnas les eriesternps opcauct puls de 500 salariés, les ingénieurs, les chefs de sevrice et les cdears administratifs, curcmioeamx ou teqneucihis assimilés ont au minos 1 délégué tultaire élu.

4.3.3. Facnnnmeeit des activités scaoelis et culturelles

Les activités slcaeois et clereutluls du comité d'entreprise, précisées par l'article R. 432-2 du cdoe du travail, ccennornet puls généralement ttuoe activité non oilbargiote légalement, exercée pnncilpraeemt au bénéfice du pnsreeonl de l'entreprise, snas discrimination, en vue d'améliorer les cinootnids cilvetcelos d'emploi, de tivraal et de vie du pneeorsnl dnas l'entreprise. Luer fenaemcinnt est assuré conformément aux dionpistoiss de l'article L. 432-9 du cdoe du travail. La cnbouotritin de l'employeur drvea tiouftes être au mnois égale à 0,65 % du manotnt des rémunérations brutes. L'augmentation de ctete cbtiunrootin de l'employeur s'appliquera à ctpemor du piermer execirce suivnat l'entrée en vuugier du présent avenant.

Si l'employeur faicne déjà de sa pprroe intiivaite un ou pulriues paregormms d'avantages scaoiux ou de réalisations scaleios qui lui snot propres, ceux-ci dvonret être mis par l'employeur à la disopsoitin du comité d'entreprise, aevc le bduget correspondant, auuqel cas ce bdegut vrneida en déduction de la citstioian prévue à l'alinéa précédent.

En cas de reufs par le comité de psire en carhge des anaeagyts saicoux ou réalisations ppoerrs à l'entreprise, l'employeur purroa mineaintr ces anvaatges ou réalisations dnas luer intégralité et iumtper le coût de ces aetnvgaas ou réalisations sur le mnatont de la ctiaisoton prévue ci-dessus.

Si l'entreprise facnine déjà, sur le paln régional ou local, un ou piseruuls peamgmrrs d'avantages scouaix ou de réalisations scailoes anyat un caractère collectif, les oganrsoiatnis syaecdinls de salariés et prtaelnoas intéressées orruivnot des négociations en vue de rcecrhheer des soiuntols perrops à éviter les culums et à sgevduearr les intérêts en cause.

En l'absence, dnas les eritnpeerss de puls de 50 salariés, de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur derva jestifiur de l'emploi d'une smome équivalente à cttee ciirnbootn suos fmroe d'avantages ou de réalisations sicaleos en fveaur de son personnel.

4.3.4. Setnbuivon de fonctionnement

Le chef d'entreprise verse au comité une sovteibunn de fotienemnncont d'un manntot aeunnl équivalent à 0,2 % de la mssae sailalare btrue ; ce mntoant s'ajoute à la stviuonben destinée aux activités scioeals et culturelles, suaf si l'employeur fiat déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une smome ou de moeys en pnnesroel équivalents à 0,2 % de la mssae saaarllie btrue ; il met à la dosoiiptsin du comité un lcaol aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 4.4 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

4.4.1. Dsoiiosptnis générales

Les établissements snot soumis, en ce qui concrnee les règles d'hygiène et de sécurité, aux dpitoisonsis légales en vigueur.

Des comités d'hygiène, de sécurité et des cnitoionds de tvairal snot constitués et fnnontoiencnt conformément aux dionospistis des alerctis L. 231-1 et L. 236-1 et savinuts du cdoe du travail.

4.4.2. Formation

La ftiooamrn des représentants du penrsneol au CCHST est assurée dnas les citoinodns fixées par les dpnstiisoiis légales en vuugier et dnas les coonditnis fixées ci-après.

4.4.2.1. Bénéficiaires

Queul que siot l'effectif de luer établissement, les représentants du psneeonrl au CCSHT bénéficient de la fatormion nécessaire à

l'exercice de leurs missions.
4.4.2.2. Durée de la formation

La formation doit bénéficier les représentants du personnel au CHCST 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 œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tenit 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 sien de celui-ci.

4.4.2.3. Durée de la formation

La durée de formation est d'une durée maximale 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. Contenu de la formation

La demande de formation 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. Responsables chargés, d'assurer la formation

Les responsables chargés d'assurer la formation des représentants du personnel au CHCST 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 CHCST 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

Article 5.1 - Durée du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 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 est soumis à des conditions particulières de travail, ou répond à des besoins particuliers à en justifier l'emploi, notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage partiel, conclut par avenant à son contrat de

tavail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, de cessation de son contrat de travail, de départ définitif précédant la cessation de son contrat 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 ;

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

- emplois à caractère saisonnier.

Article 5.2 - Embauche

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

L'embauche est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5.3 - Réembauche

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

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

Article 5.4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pendant lequel 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.

Article 5.5 - Définition de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 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

dsopstiniios de la présente civtoonnen et de ses aexnens est déterminée en tneat cmtpoe :

a) Puor le pnsneoerl suos crtaont à durée indéterminée :

- de la présence counntie dnas l'entreprise, c'est-à-dire du tmpes écoulé dpueis la dtae d'engagement du ctaonrt de tiarval en cours, snas que soinet excelus les périodes pandnet lluqeelses le crtaont de taivarl était spdseunu tllees que :

- périodes de midlaae ou d'accident ;

- temps passé au sicvree militaire orloigbitae lurqsoe l'intéressé est réintégré dnas l'entreprise et périodes mieraltiis oitagielbros ;

- périodes de congé de maternité ou d'adoption ;

- congés de fitamoron ;

- congés de frtmooian sicaylnde ;

- délais accordés dnas cirteans cas par l'employeur aux immigrés puor fteilacr lerus congés dnas luer pyas d'origine ;

- aurtres aroitiousnats d'absence prévues par la cnitvoonen ccivtllloe ou par les dspistioions du cdoe du travail, dnas la mrsuee où il est spécifié que ces acbsnees snot pierss en cmptoe puor le clcual de l'ancienneté,

- enfin, de la durée des cctrnoas antérieurs dnas l'entreprise, à l'exclusion tiotuoefs de cuex qui auaienrt été rmoups puor fuete gvrae ou démission du salarié.

b) Puor le peennsosl suos crotnat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois, il srea fiat msase de teouts les périodes de tivraal eifectff supérieures à 2 mios de taraivr consécutif.

Article 5.6 - Classification professionnelle

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

La ctiisaoscflan psrsiflooenlee des elpioms des erteiesrnps visées à l'article 1.2 de la présente cnitooenn ccvltolie nolatnaie est déterminée par l'annexe III à ltdiae convention.

Titre VI. - Salaires

Article 6.1 - Révision des salaires minima

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Conformément à l'article L. 2241-1 (ancien acirlte L. 132-12) du cdoe du travail, les otsgniaoainrs liées par la présente conenoivtn clteviloe se réunissent au minos une fios par an puor négocier sur les salaires, ansii que dnas l'hypothèse où les minmia cvnenoteilons dradivnineet inférieurs au Smic. Ctete négociation ptroe sur un barème de seraails mnimia mensuels, des rémunérations alnuelns mnlmaeis et des RAM aacpepillbs à l'encadrement, dnot les mnntotas figneurt en aneenxs I, I bis et I ter. Ctete négociation ivinrrtndeea à la dnamede de la patire la puls diligente, dnas le mios qui survia celle-ci.

Cette négociation innrrtevedia dnas le carount du mios de juin.

Les seiratagns de la présente cninotvoen se réunissent au mions 1 fios tuos les 5 ans puor eeminxar la nécessité de réviser les classifications.

Article 6.2 - Salaire minimum conventionnel

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le barème des sraileas mimina meunelss fixé à l'annexe I (salaire muiimn de bsaee puor un tvaiaarl à tpmes complet, résultant de l'horaire coltilcef de référence) est apbilpclae à l'ensemble des salariés rvleaent de la présente coevointnn collective, y ciporms les jeenus salariés de moins de 18 ans.

Les saliraes mmiina mseelnus cnvneotnloenis snot établis en fciootnn des ptnontoseeinmis isuss de la ctasiscoliaafn pseolleionfrnse en vigueur.

Ils cinuesonttt les sarailes miinma mneeslus gantaris de bsaee au-dessous dselequs les salariés ne pnevuet être rémunérés.

Article 6.2 - Salaires minima mensuels conventionnels

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le barème des sireaals mmniia muelness fixé à l'annexe I (salaire mnimum de bsaee puor un traavil à tpmes complet, résultant de l'horaire cleiltcof de référence) est aalcpbbile à l'ensemble des salariés ralvneet de la présente coivnonetn collective, y cpimors les jnuees salariés de monis de 18 ans.

Les selriaas mminia mselunes cnonvetonilnes snot établis en fcointon des petnnoneosimtis issus de la ccoaisfsaitlin pfsnorloeenlsie en vigueur.

Ils cnituosnett les serlaais mminia mnsueles gtianars de bsaee au-dessous deuleqss les salariés ne peevvnt être rémunérés.

Article 6.3 - Ressource annuelle minimale

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les salariés cnatmpot au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, bénéficient, puor un tiavarl à tpmes complet, d'une rémunération alunelne miilamne (RAM), sleon le barème fixé à l'annexe I bis.

Les rémunérations anlunlees mmiaiens celnientnlnoeos snot établis en foctinn des pitnnestonoimes isuss de la ccsaasoltffiin pofnsnlslolreee en vigueur.

Elles cnnitsetuot les rémunérations anlneus mmiaalens gaatrneis au-dessous dlslequees les salariés ne pnevuet être rémunérés.

La rémunération aenlnule minimale, appréciée dnas le cdrae de l'année civile, cnpomred tuos les éléments brtus de la rémunération du salarié, y cprmois les antagevas en nature, queells qu'en sneiot la fmroe et la périodicité, seiumsos aux ciitaoosnts de la sécurité sociale, à l'exception :

- des smmoes csuatnotint des rnrrebtmsemuos de firas elxucs de l'assiette des ctnaotiosis de sécurité sacolie ;

- des smoems versées au trite de la législation sur la papiiirtaocnt et l'intéressement ne présentant pas le caractère de sailrae ;

- des rémunérations afférentes aux heerus supplémentaires, calculées conformément à la réglementation en veuugir ;

- des mois 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 versements de la RAM résultant des années intervenues.

En cas d'année incomplète, pour quelle que soit, il y a 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 cumuler 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 l'employeur fait apparaître que le salarié n'a pas entièrement bénéficié de la RAM, son montant sera apuré par le versement par l'employeur d'un complément, et justifié de manière 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 versements de la RAM résultant des années intervenues jusqu'à son départ.

Article 6.3 - Rémunérations annuelles minimales RAM

En vigueur étendu en date du 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 établies en fonction des professions issues de la classification professionnelle en vigueur.

Elles comprennent les rémunérations allouées aux salariés ne pouvant être rémunérés.

La rémunération 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, quels qu'en soient la forme et la périodicité, smésos aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exception :

- des sommes constituant des remboursements de frais eux-mêmes 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 versements de la RAM résultant des années intervenues.

En cas d'année incomplète, pour quelle que soit, il y a 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 cumuler 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 l'employeur fait apparaître que le salarié n'a pas entièrement bénéficié de la RAM, son montant sera apuré par le versement par l'employeur d'un complément, et justifié de manière 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 versements de la RAM résultant des années intervenues jusqu'à son départ.

Article 6.4 - Rémunération mensuelle

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Tous les salariés, y compris le salarié saisonnier, dont le salaire est supérieur à 3 mois, perçoivent une rémunération mensuelle qui, pour un salarié de travail hémisaboté déterminé et effectif, correspond au mois considéré, sera indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Si l'horaire de travail hebdomadaire 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 salarié hémisaboté de 35 h).

En cas d'arrêt de travail imputé à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire mensuel de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donnent 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 imputé à l'établissement, qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu travailler son poste ou être employé à un autre poste, ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

Pour certaines catégories de professions dont les horaires hebdomadaires de travail sont sujettes 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 salaire mensuel de référence, dont les éléments devront 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.

Article 6.5 - Heures de dérogation

En vigueur étendu en date du 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.

Article 6.6 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Une prime d'ancienneté, décomptée en drochs du slariae individuel, est accordée aux salariés. A défaut de diostsinoips puls fvrleboas en vluaer asulboe s'y substituant, elle est déterminée savinut le " barème des pmreis d'ancienneté cvnonnioneleets " qui fiat l'objet de l'annexe I qetuar de la présente convention.

Ce barème est revalorisé sunviat les évolutions négociées du barème des rémunérations aleulnnes mmlaiines (RAM).

Dans le carde des dipinsotoiss liées à l'ARTT, les etreisepnrs ou établissements ont pu tefuoiots déroger par aorccd aux présentes dsisipnotois (cf. art. 10.4 de la présente cinoeontvn collective).

Article 6.7 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les salariés visés à l'article 6.4 ci-dessus et cmptnoat au moins une année d'ancienneté bénéficient d'une pimre auelnle d'un mtannoat égal au sirlaae muinimm meenusl de luer peiismtnoenont dnas la ciascitailfson en vigueur, calculée au patroa du tpmes de tiaarvl effteicf de l'intéressé au cruos de la période de référence de 12 mios déterminée par l'établissement. Le tpmes de tvariail pirs en considération cmneprod les périodes qui lui snot assimilées puor le clacul de la durée des congés payés.

Cette pimre aeulnle ne fiat pas parite de la rémunération taolte rtneue puor le cuclal de l'indemnité de congé payé. A cercurcnnoe de son montant, elle ne se cuulme pas aevc totues aterus pmreis de caractère aunnel et non aléatoire, qellue qu'en siot la dénomination, eanxtsit déjà sur le paln de l'entreprise ou de l'établissement ; elle s'imputerait sur tuot aantagve de même nturæ povnaut résulter de dsinoitsiops légales, réglementaires ou cenenoonltnelvis seeiucpsltbs d'intervenir ultérieurement.

Cette pmrie alennlue puet être versée en une ou peusuilrs fois. Ses modalités d'application dnas l'entreprise ou l'établissement, et namntmeot la détermination de la période de référence, ansii que la ou les daets de versement, snot fixées en accord aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en cuors d'année, qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la fciortan de prime qui lui est aucsiqæ à la dtae de ruputre de son coatnrt de travail.

Article 6.8 - Avantages en nature

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La vluear des avtenaags en nruate cpsorime dnas les saerlais miimna srea déterminée conformément aux texets légæux en vueiugr et, le cas échéant, par aroccd d'entreprise ou d'établissement.

Article 6.9 - Affectation momentanée à un autre poste

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Un salarié qui oucpce oceansloncemelnit un epolmi supérieur rerceva la différence de sliræ etnre cluei crsrnoodaenpt à son pnenmioteoinst dnas la cifoiaslisatcn en vugeuir et celui de l'échelon 2 du niveau de l'emploi supérieur, puor le tpmes où il

ocpuce cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à ouepccr oeeceainnoclnslmt un eolmpi rvaenlet d'un nveiau inférieur à son emploi, son pmeiiotoesnnnt dnas la cilcaiafsotisin ainsi que la rémunération crstndrnoeopæ lui snot garantis.

(1) L'article 6.9 (affectation momentanée à un arute emploi) est étendu suos réserve du pincipre « à tairval égal, saraile égal » tel qu'il résulte des dsitiiosnpos des aetlircs L. 2261-22 10, L. 2271-1 et L. 3221-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)

Article 6.9 - Affectation momentanée à un autre emploi

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Un salarié qui occpuce oenlcseacolenmnit un eolmpi supérieur rreveca la différence de saraile ertne cluei corspodnanret à son psmntnooieinet dnas la cclotsiiafiasn en veuiugr et cueli de l'échelon 2 du naveiu de l'emploi supérieur, puor le temps où il occpuce cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper oeelcnmonlneacsit un elpomi rvenlaet d'un niveau inférieur à son emploi, son pnienimotnsoet dnas la cocsaatlfiisin ansii que la rémunération catredposnnoe lui snot garantis.

(1) L'article 6.9 (affectation momentanée à un arute emploi) est étendu suos réserve du ppiinre « à tviaral égal, sialare égal » tel qu'il résulte des dsoosniptis des arteicls L. 2261-22 10, L. 2271-1 et L. 3221-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)

Article 6.10 - Travaux multiples

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Dans le cas où un salarié est appelé à ocucepr de façon huelblaite des emiolps rvnealt de nuiaevx différents, cttee pvonlacleye diot être pisre en cpmote :

- Isoruqe le salarié opccue l'emploi rlvenæet du niaveu le puls élevé en mnyoene au mions 2 hreues par jour, cttee mnyoee étant calculée sur la semaine, son pnseonoimenitt est fixé à l'échelon 2 du nvaieu de cet eplmoi supérieur ;

- lqorsue le salarié ne rlimept pas la ciotidonn d'occupation minlmiaæ visée ci-dessus, il bénéficiera des dtsopnsiiois de l'article 6.9, 1er alinéa.

Article 6.10 - Emplois multiples

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Dans le cas où un salarié est appelé à oupeccr de façon hutbeilæe des eompils ravnleat de niuvaex différents, cttee pavnolylce diot être prise en cpmote :

- lqsroue le salarié opccue l'emploi revealnt du niaveu le puls élevé en moneyne au mnois 2 hueers par jour, cttee mnyoee étant calculée sur la semaine, son pnenoitsoiment est fixé à l'échelon 2 du naveiu de cet eolpmi supérieur ;

- lurosqe le salarié ne rlmpoit pas la codiotnin d'occupation mmæilne visée ci-dessus, il bénéficiera des dssotiipins de l'article 6.9, 1er alinéa.

Article 6.11 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Chaque salarié revcra un bluelitn de paie cnforme aux dtpsiinosos de l'article R. 143-2 du cdoe du travail.

Titre VII. - Congés payés

Article 7.1 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La durée des congés payés alunens est déterminée conformément aux dipoionsstis des altcries L. 223-2 et stvuains de cdoe du travail.

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

- 32 jruos obualervs puor les salariés cmnptaot 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 33 jrous ovaerubls puor les salariés cpamontt 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 34 jrous oaeblurvs puor les salariés compatnt 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les jrous de congés dus en sus des 24 juros oealvurbs doneivt être pirs en droehs de la période légale 1er mai - 31 ocotrbe et ne snot pas pirs en considération puor l'ouverture du dirot aux jrous supplémentaires puor fractionnement.

Le congé ne dépassant pas 12 juros orabulves diot être citnonu et pirs pnedant la période légale.

L'attribution et la répartition des congés payés se fiat conformément aux doiopissnts de l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

Toutefois, asini que la possibilité en est prévue par l'article L. 223-8 du cdoe du travail, le fietnmreanncot du congé piraipncl de 24 jours n'entraîne pas aubirtottin de jours de congés supplémentaires, suaf si ce fcnitmenrenoat résulte d'une denadme eesxrspe de l'employeur.

Dnas le crdae des diotniopsiss liées à l'ARTT, les eperretisns ou établissements ont pu tefooutis déroger par accrod aux présentes dnsnoispitois (cf. art. 10.4 de la présente ctvnoneion collective).

Article 7.2 - Organisation du temps de travail et congés payés

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les ptreias ctstneaont que dnas les ertierepsns où snot pratiqués des cycles, des mladounoits d'horaires ou des heirroas individualisés, le décompte des congés payés en juros oarebuvs puet crudnoie à des inégalités ernte les mmeebrs du psneornel

selon les périodes où ces congés snot pris.

Puor paleilr ces inconvénients, l'employeur pruroa colucnre des ardcocs aevc les délégués sudcnayix - ou à défaut les délégués du pennseorl - stbnatusuit un ature mdoe de décompte au système en vigueur.

Le système mis en pcalle ne dvrea léser auucn salarié.

Ces dopnssiitos ne modeniift en rein les modalités prévues par le cdoe du tviaral puor la prise des congés payés.

Il est précisé nmnaotemt que les congés ne pevuent être pirs que par journées entières.

Article 7.3 - Congés payés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Des congés payés etclixpnneeos exprimés en jrous obluavers sreont accordés au prneoesnl à l'occasion des csotecncanirs sneutvais :

- magriae du salarié :
- mnios de 1 an d'ancienneté : 4 juros ;
- après 1 an d'ancienneté : 6 jours.
- mgaiare des etnanfs : 2 jours, dnot culei de l'événement ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours, dnot cluei des obsèques (plus 1 juor si les obsèques ou l'inhumation ont leiu à puls de 200 km du leiu de résidence du salarié) ;
- décès du cnjonoit ou pirenartae lié par un PACS, d'un efnnat du salarié : 4 jours, dnot ceuli des obsèques (plus 1 juor si les obsèques ou l'inhumation ont leiu à puls de 200 km du leiu de résidence du salarié) ;
- décès du grand-père, de la grand-mère, d'un frère, d'une souer du salarié : 2 jours, dnot cluei des obsèques. Si l'événement (mariage ou obsèques) a leiu le juor du ropes hebdomadaire, lrqsuoec celui-ci est accordé par roulement, ce juor ne srea pas décompté du nbrome de juros aqxueuls le salarié puet prétendre ;
- nsinscaae ou atodipon d'un ennaft : 3 jorus conformément à l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Article 7.4 - Congés supplémentaires des jeunes mères de famille

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les congés supplémentaires des jueens mères de flmlaie snot régis par les dnsostipois de l'article L. 223-5 du cdoe du travail.

Article 7.5 - Congés complémentaires sans solde des jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 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

Article 8.1 - Maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 5 avr. 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 période en cas de suspension du contrat de travail due à une maladie ou à un accident (hors accident de 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 période 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 de 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 survient à l'expiration prévue à l'article précédent, à la condition qu'ils aient manifesté leur désir de bénéficier de cette mesure dans le mois qui suit la réception de la notification. Ces dispositions ne s'appliquent que pour les salariés ayant une ancienneté minimale de 3 années au jour de l'arrêt de travail.

Dans le cas où l'absence pour maladie ou accident ipsamortem le ramène à l'état de l'intéressé, le remplaçant sera avisé du caractère provisoire de son emploi.

Article 8.2 - Indemnisation en cas de maladie et accident

En vigueur étendu en date du 5 avr. 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 l'application (cf. l'article L. 223-3 du code du travail) ;
- 2 mois en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle sans hospitalisation.

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

L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail. Toutefois, si un salarié a travaillé 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 sont dues après une période de franchise :

- égale au délai précédant la prise en charge par la sécurité sociale en cas d'accident de 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 sont versées pendant :

- 150 jours en cas de maladie ou d'accident ;

- 180 jours en cas d'accident de travail (à l'exclusion de l'accident de trajet), d'hospitalisation et, le cas échéant, de maladie professionnelle (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 maximale de 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 périodes d'ouverture des droits doivent être rattachées à l'occasion de chaque absence, sauf cas de rectification reconnue comme telle par la sécurité sociale, qui ne donne 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, dans le cas où la somme totale des allocations codécouvrent au versement de l'employeur, une indemnité sur la base de :

- 90 % du salaire brut de l'intéressé en cas d'accident de travail (à l'exclusion de l'accident de trajet), de maladie professionnelle, de maladie avec hospitalisation ou de maladie sans 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 pendant les 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 coïncider avec le versement à l'intéressé, pendant les 3 mois précédant l'arrêt de travail, d'une prime supérieure à la rémunération nette qu'il aurait eu s'il avait continué à travailler.

Article 8.3 - Cas fortuits

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les absences dues à un cas fortuit tel que l'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un décès ou d'un événement de vie ne 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.

Article 8.4 - Visite médicale des conducteurs de véhicules

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le coût des visites médicales prévues par le code de la route pour les conducteurs 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.

Article 8.5 - Congé de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu en date du 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.

Article 8.6 - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 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.

À 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 démission motivée de reprise de l'activité mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 8.7 - Absence pour enfant malade

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Article - Titre IX. - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les dispositions de l'accord national sur la prévoyance dans l'industrie laitière du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004 (JO du 16 mai 2004), sont incorporées dans le présent titre.

En outre, les dispositions existantes, en matière de prévoyance, pour l'encadrement, et dans une partie des entreprises de la branche pour l'ensemble des salariés, les dispositions s'appliquent d'élargir cette potesté sociale

en l'absence de l'obligation de mise en place d'un régime collectif de prévoyance, au bénéfice des salariés non cadres, ne sont pas à un régime de prévoyance des cadres.

Article 9.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière, tel que défini à l'article 1.1 de celle-ci.

Article 9.2 - Objet et bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent accord a pour objet d'instituer une obligation d'adhésion à un régime de prévoyance mutualisé au niveau de la branche, au bénéfice de tous les salariés non cadres (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) ne contractant pas à un régime de prévoyance des cadres, liés par contrat de travail, quelle qu'en soit la forme, à une entreprise ou un établissement entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont exclus de l'application de l'accord les VRP relevant de l'accord national intervenu le 3 octobre 1975, dit convention collective des VRP.

Par ailleurs, les dispositions relatives aux dispositions existantes, en matière de prévoyance obligatoire, au bénéfice des cadres et assimilés, résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947. Vainement est-il l'attribution d'un capital décès, celles-ci ont fait l'objet le plus souvent d'un élargissement à la couverture d'autres risques. Les entreprises s'assureront toutefois que cette catégorie bénéficie de l'ensemble des garanties visées au présent accord. À défaut, elles pourront les dispositions nécessaires pour qu'elle en bénéficie.

Article 9.3 - Risques couverts

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Sans préjudice des dispositions plus favorables, le régime de prévoyance couvre les risques suivants :

- décès, quelle qu'en soit la cause, par le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit ;

- invalidité partielle et totale, par le versement d'un capital au bénéfice du salarié ;

- rente d'éducation en cas de décès, au bénéfice des enfants à charge ;

- invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié ;

- incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par

la sécurité sociale.

Article 9.4 - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

9.4.1. Garantie décès du salarié.

Versement, au(x) bénéficiaire(s) préalablement désigné(s) par le salarié participant, au moment de l'adhésion ou en cas de contrat, ou à défaut, à ses ayants droit, suivant les modalités ci-après, d'un capital, sur la base d'un pourcentage du salaire de référence, correspondant à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisation au cours des 4 trimestres civils précédant le décès, limitée à la tranches B des salaires (4 plafonds de la sécurité sociale), le cas échéant reconstitué, comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un PACS, ou justifiant d'une déclaration de vie maritale, sans enfant à charge : 110 % du salaire de référence ;
- marié ou non, avec enfant(s) à charge, sur option du ou des bénéficiaires, aux lieux et places de la rente d'éducation prévue ci-après : majoration du capital mentionné ci-dessus de 20 % par enfant à charge.

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

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ;
- 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.

9.4.2. Garantie invalidité permanente et totale du salarié de 3e catégorie

Versement au salarié, en 4 fois dans l'année civile (1/4 par trimestre) (1), suivant la déclaration d'invalidité par la sécurité sociale, d'un capital comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un PACS, ou justifiant d'une déclaration de vie maritale, sans enfant à charge : 110 % du salaire de référence ;
- marié ou non, avec enfant(s) à charge, sur option du ou des bénéficiaires, aux lieux et places de la rente d'éducation prévue ci-après : majoration du capital mentionné ci-dessus de 20 % par enfant à charge.

9.4.3. Garantie rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, sur option du ou des bénéficiaires, aux lieux et places de la majoration en capital prévue aux articles 9.4.1 et 9.4.2, les enfants à charge bénéficient d'une rente égale à :

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant ;
- 8 % du salaire de référence au-delà du 16e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;
- 10 % du salaire de référence de 18 ans à 25 ans inclus, si l'enfant est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi, inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance-chômage.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère.

Si l'enfant est reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale avant son 21e anniversaire, il lui est versé une rente au moins égale à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, plus une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

9.4.4. Garantie rente invalidité de 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 assujetties que l'assuré en bénéficie, d'une rente calculée comme suit :

70 % du salaire brut de référence, limité à la tranches B des salaires, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

9.4.5. Garantie incapacité de travail - Ligne maladie

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, versent des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie, ou des avantages du travail, ou des médailles professionnelles, comme suit :

70 % du salaire brut de référence, limité à la tranches B des salaires, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. 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, soit le cas échéant, jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Article 9.5 - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La participation de l'employeur ne pourra être inférieure à 50 % des cotisations afférentes aux branches précitées.

Article 9.6 - Mise en place d'un contrat collectif de prévoyance de branche

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Afin d'offrir aux salariés et aux entreprises les meilleures conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, un contrat collectif de prévoyance de branche est mis en place au bénéfice des salariés visés au premier alinéa de l'article 9.2, à l'issue de la période éventuelle d'essai, telle que définie par la convention collective.

Sous réserve des dispositions de la clause de sauvegarde prévue à l'article 9.7, l'adhésion des entreprises à ce contrat collectif, géré par l'organisme désigné ci-après, et l'affiliation des salariés concernés sont obligatoires.

9.6.1. Durée du contrat collectif de branche avec l'organisme gestionnaire

5 ans.

9.6.2. Règles et modalités telles que définies aux articles 9.3 et 9.4

Les prestations en cours seront reprises.

Le montant des rentes versées est revalorisé suivant les modalités de la valeur du point de rattachement ARRCO.

Le taux global de la cotisation des retraités susvisés est de 0,65 % des salaires bruts, limités à la branche B, partagé de la manière suivante entre les dérivés suivants :

GNRTIAAE	CITSATOION	PRAT	PRAT
	TTAOLE	ELYPUEOMR	SRALAIE
Décès-invalidité			
petmaenrne et floate	0,22 %	0,11 %	0,11 %
Rntee éducation	0,11 %	0,055 %	0,055 %
Invalidité 2e ou 3e catégorie			
Incapacité de travail,			
lunoge mdalaie	0,13 %	0,065 %	0,065 %
Taotl	0,65 %	0,325 %	0,325 %

9.6.4. Omgarnise arsesuur désigné

Après mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs, ISCIA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75009 Paris, est désigné comme organisme assureur des retraités visés au présent accord, à l'exclusion de la branche éducation, la branche des caoutchoucs et le versement des prestations complémentaires lui étant confiés.

Pour la branche éducation, l'OCIRP (organisme commun des intermittents de l'éducation et de la prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné, IISCA Prévoyance déléguée de la part de celui-ci pour appliquer les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques prévues par le présent accord seront réexaminées par la commission paritaire de l'industrie laitière, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, soit à compter du 1er juin 2004, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

9.6.5. Chevenement d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse de changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les cotisations (et indemnités) en cours de service seront maintenues à leur niveau antérieur à la date de résiliation.

Par ailleurs, la relève des cotisations (et indemnités) sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

A compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la structure du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les participants à naître au titre du régime de retraite en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

9.6.6. Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi du contrat collectif de branche et du présent accord, composé des membres de la commission paritaire, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime, d'analyser les résultats, de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme désigné, d'envisager les évolutions du dispositif. Ce comité sera réuni au moins 1 fois par an pour être informé par l'organisme désigné des résultats techniques et financiers du régime.

Article 9.7 - Clause de sauvegarde

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

D'une part, en application des dispositions du second alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 132-23 du code du travail :

- les salariés ayant souscrit, antérieurement à la date de signature du présent accord, un contrat de prévoyance au profit de tout ou partie du personnel, au profit des branches à un niveau au moins équivalent à ceux définies ci-dessus, ne seront pas tenus d'adhérer au contrat collectif de branche. Ils pourront toutefois :

- soit faire bénéficier de leur accord de prévoyance les catégories de personnes mentionnées au premier alinéa de l'article 9.2, non couvertes, et leur garantir à un niveau équivalent les risques visés au présent accord ;

- soit adhérer pour ces catégories de personnes au contrat collectif de branche ;

- les salariés ayant souscrit, antérieurement à la date d'effet du présent accord, un contrat de prévoyance ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent au présent

accord, devront :

- siot aeadprr les doistsnoips de luer ctornat de prévoyance à un naveiu au monis équivalent aanvt la fin de l'année, sivnuat clele de la clscioounn du présent accord, siot aanvt le 31 décembre 2004, suos réserve de son entrée en vigueur, comme prévu à l'article 9.8 ;

- siot adhérer au ctraont cleocltif de branche.

D'autre part, en cas de création de filiale, d'acquisition ou de fousin de société, les ertsreinpes dpnsasoit d'un ctraont de prévoyance dnas les coiointnds définies ci-dessus, pnoruort siot en faire bénéficier le psneneorl visé au présent accord, rnalveet de ces entités, siot adhérer puor lui au contart cltloclief de branche.

*(1) Acrctie étendu suos réserve de l'application des dopisintsois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sliacoe qui pseont le ppcnirie de l'adhésion ogboitalrie à l'organisme asuuersr désigné.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)*

Article 9.8 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent acrocd est entré en viugeur le preiemr juor du mios suvant la pioblaitcun au Jraounl ocifiefll de son arrêté d'extension, siot le 1er jiuun 2004, et est denevu oriobaltige puor l'ensemble des eipreertsns enartnt dnas son cahmp d'application défini à l'article 9.1.

Article 9.9 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent accrod est cncolu puor une durée indéterminée. Il prroua fiare l'objet d'une révision à la ddaemne de l'une ou l'autre des petiars signataires, suos réserve qu'une dandeme accompagnée des mtoidifacos proposées siot tasrnmsie à cahunce des ptreias signataires.

La révision éventuelle prroua pdnrree eefft dnas les ctndinoios visées à l'article L. 132-7 du cdoe du taiarvl et dnas le rpsect des dosoiisntps des altriecs L. 912-1 et L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

L'accord purora également être dénoncé par l'une des piatres signataires, mnoneynat le rpcseet d'un préavis de 3 mois, dnas les cdinoiots prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Titre X. - Durée et organisation du temps de travail

Article 10.1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La durée du taairvl est régie par les dioisoniptss des acrlctis L. 212-1 et situavns du cdoe du travail.

10. 1. 1. Temps de travail etcfeiff

Le tpems de trvaail ecetiff est le tpems pdannet leqeul le salarié est à la disitsopoin de l'employeur et diot se cmfoenrr à ses directives, snas pouoivr veauqr lnnierebt à des oiautpcncos personnelles.

La msie en oeruve de cttee définition tiernda cmptoe des précisions légales ou jenliesulieprdrts sbpictleuses d'y être apportées.

10. 1. 2. Hriaroe cilctleof de taivarl aneunl

L'heure cctiloelf de taavril aneunl de référence est fixé à 1 600 h, siot 35 h en moyenne(1).

10. 1. 3. Durée anlenule mimxlaae

Par ailleurs, la durée annleue maaixmle cnooleolenvitne de tvaarl est fixée :

-à 1 750 h, siot 1 600 h puor l'heure cloilctef de référence et 150 h supplémentaires imaubeltps sur le cniintneogt ;

-à 1 710 h dnas les esienprtres putrniaqat l'annualisation, siot 1 600 h puor l'heure celotictf de référence et 110 h supplémentaires iblmtuaps sur le contingent.

Il est tefioouts précisé :

-qu'en cas d'accord dérogoaire au pnprice de récupération des HS prévu à la présente convention, prronat sur l'ensemble de celles-ci, les lietims précitées ne pnrruot excéder 1 690 h en cas d'annualisation et 1 730 h dnas le cas cnroirate ;

-que la durée anlunele mlxamae cneovotinnllene de trvaial cotnutsie un pofnald stisupceble d'être réduit par aorccd d'entreprise ou d'établissement.

10. 1. 4. Ltimies mlaxmeais sur la durée hmoadrbiaede

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

-la durée milmaaxe hbeoardmdae de taiarvl eeficftf hros madltuoin est fixée à 48 h. La durée monneye hoediamabrde calculée sur une période quolecunqe de 12 snieaems consécutives ne puet dépasser 44 h ;

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

10. 1. 5. Litiems mliaxmas sur la durée journalière

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

La durée maxailme journalière de tiaavrll efefctif est fixée à 9 h 30, suaf puor les cas définis à l'article 10. 2. 6 de la présente convention.

10. 1. 6. Salariés postés tvairnlaalt en cnointu ou semi-continu

Sont considérés, puor l'application du présent article, cmome tievraallurs postés en citnonu cuex qui anetpnreianpt à des équipes scusceeviss fnnanotcoint par riottoan 24 hueers sur 24 snas inuprtorieln la nuit, le diacnmhe et les jorus fériés, qu'il y ait ou non arrêt pnedant les congés payés.

Sont considérés comme tarailulrevs postés en semi-continu cuex qui atrpnienpneat à des équipes fnioantcnot dnas les mêmes cioidnntos que ci-dessus, mias aevc arrêt hebdomadaire.

Le pennesorl posté bénéficiera, en crpitretoneae de la matioudlon d'heure, d'une réduction supplémentaire, qlleue que siot la durée d'utilisation de ctete modtuiaoln sur l'année.

A cet effet :

-le personnel posté temporairement 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 modalité 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 cumulent pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet ou période sur la même période.

10. 1. 7. Journée de solidarité

Les dispositions relatives au 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) Tmrees elcxus de l'extension, comme étant corratenis aux dossoitipnis de l'article L. 212-8 du code du travail. (Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 10.2 - Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Cette mesure du caractère périssable des produits laitiers, des produits saisonniers 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 sur les réserves 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 au développement économique des entreprises.

Cosntaist à cesmoenpr en terms d'horaires, sur une période donnée, les heures et les semaines d'activité, cette analyse permet de mieux gérer les variations de charges auxquelles sont confrontées les entreprises.

Généralisant des avantages supplémentaires pour les salariés inscrits aux conventions individuelles dans leur branche de travail et à la suite des heures modulées, qui n'entrent pas dans le décompte éventuel des heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit aux majorations correspondantes, ni au recours au compensateur, cette mesure appelle, au profit des salariés concernés, des dispositions appropriées à ces contraintes, sous forme de réduction du temps de travail,

spécifiques de promotion 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 conditions de travail pourra être négociée par accord d'entreprise ou d'établissement, l'évolution dans le temps devant être intégrée aux négociations relatives à l'organisation du temps de travail.

10.2.3. Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les heures et les semaines d'activité, l'horaire hebdomadaire collectif de travail des salariés concernés, quel que soit le 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 correspondantes aux jours de congés légaux et aux jours fériés, conformément à l'article L. 222-1 du code du travail.

10.2.4. Prise en compte des variations d'horaires

La prise en compte 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, elle est également l'objet de la consultation, ce délai pourra être réduit dans la limite de 2 semaines. Cette mesure indicative, établie pour assurer des services ou activités concernés, pourra organiser, le cas échéant, l'activité des salariés selon des modalités individualisées, 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 moult en cas d'absence.

Les heures rémunérées ou indemnisées, les congés et absences d'absence auxquelles les salariés ont droit en application de conventions 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 ou son représentant ou le comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

10.2.5. Dispositions de l'horaire

En raison des caractéristiques spécifiques de l'industrie de la transformation laitière et des fluctuations saisonnières de l'activité, la planification des horaires doit nécessairement être périodiquement adaptée. Le délai de planification des horaires ou de modulation, pour l'ensemble du personnel concerné, après consultation, pour les représentants 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 circonstances particulièrement justifiées, 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 habituelle de 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 précisé que les éventuelles semaines à 48 heures, 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 semaine en palce 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 préserver le lien entre la santé de cette catégorie de personnes et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que la durée journalière de travail ne devra pas excéder 10 h.

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

Les entreprises sollicitent que le repos hebdomadaire comprenne un usage fréquent compris 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 CSHCT sera préalablement consulté sur les modalités de l'organisation du travail, susceptibles d'accompagner la réduction du temps de travail, et associé à l'œuvre.

10.2.7. Heures excédentaires

Dans le cas où l'horaire annuel de référence, appliqué à la période d'utilisation de la modulation, a été dépassé, les heures excédentaires effectuées au-delà de celui-ci affectent la qualité d'heures supplémentaires et sont imputables 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 heures 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 consultation 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 décide l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen habituel de la période du décompte (en aucune façon, le chômage partiel ne pourra s'appliquer aux heures supplémentaires d'être payées 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 sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec les représentants du personnel.

Article 10.3 - Dispositions liées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

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

Cette réduction pourra donc être appliquée :

- soit sur l'année, on aura droit dans ce cas à l'attribution de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires ; c'est

mreuse 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 plus de la possibilité d'autres formes d'imputation n'auraient pas été prévues ;

- soit sur la semaine ;

- soit sur le mois.

Elle pourra en outre s'inscrire dans le cadre du compte de provision 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 sont 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 tendant à réduire ce temps de repos quotidien, prévue par l'accord du 10 novembre 1999, a été écartée de l'extension. Elle n'est donc pas actuellement applicable et doit faire l'objet, le cas échéant, d'un accord d'entreprise ou d'établissement.)

10.3.2. Coordonnées 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 habituellement pratiqué antérieurement. Sauf accord plus favorable, dans le cas d'une réduction d'horaire pratiquée à la semaine, les modalités de cette réduction devront être déterminées de façon à ne pas nuire au taux horaire de référence.

La rémunération minimale des salariés concernés est lissée sur la base de l'horaire habituellement 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 rechercher les opportunités d'attribution de jours de repos en moyenne sur l'année, dans le cadre d'une organisation du temps de travail. Les modalités de prise de ces journées de repos sont 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. À l'égal, ils bénéficieront du salaire de base collectif de l'entreprise ou de l'établissement. Une période d'harmonisation maximale 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 bénéficieront d'une priorité dans l'examen des candidatures aux postes à temps plein créés. Ils pourront choisir, d'accord avec l'employeur, de revenir à temps plein au niveau du salaire collectif avec la rémunération correspondante, soit de réduire leur salaire au prorata de la base du temps de travail et dans les mêmes conditions de compensation financière que les autres salariés, soit de conserver leurs modalités spécifiques de travail incombant les temps de travail, en bénéficiant néanmoins des mêmes dispositions applicables aux autres salariés.

10.3.6. Représentants du personnel

Les représentants sauront s'assurer de la prise en compte de la mission des représentants du personnel dans la nouvelle organisation du travail.

Les entreprises visées au respect des heures de délégation prévues par la loi et s'assureront des modalités applicables 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.

Article 10.4 - Dispositions antérieures d'accompagnement des accords ARTT

En vigueur étendu en date du 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 partenaires sociaux 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 par accord des engagements précis annoncé 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 pour objet de rémunérer adéquatement la réduction du temps de travail.

Ces dérogations peuvent concerner :

1. Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés peuvent déroger aux dispositions du 2^e alinéa de l'article 7.1 des dispositions communes, relatives 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 annuelles 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 équivalentes 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 actuellement de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux qui sont recrutés, pourront ne pas recevoir une telle prime. Cette disposition n'exclut pas que l'accord d'entreprise puisse prévoir le maintien ou la poursuite de la prime d'ancienneté, et son évolution.

Ces dérogations peuvent 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 concluant la mise en œuvre des dispositions liées à l'accord ART de 13 septembre 1996, modifié par avenants du 19 mars 1997 et du 10 novembre 1999.

Article 10.5 - Coinvestissement - Formation

En vigueur étendu en date du 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 intervenant par le salarié, sans gêner ainsi la volonté de coinvestissement. Seuls peuvent s'inscrire dans ce cadre les formations qualifiantes ou diplômantes, favorisant le développement personnel ou professionnel du salarié. Cette disposition, qui ne constitue pas une dérogation à la convention collective, ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord écrit du salarié. Les dépenses de formation des actions de formation ainsi effectuées sont supportées en totalité par l'entreprise, dans le cadre de la poursuite des investissements au développement de la formation professionnelle. Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de l'accord interprofessionnel de 1991.

Article 10.6 - Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 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 usages conventionnels, 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 sous forme de repos, soit financières.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage 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 effectif 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 1^{er} janvier 2001, d'une contrepartie financière annuelle de référence garantie, non déductible 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 heures au 1^{er} janvier 2005 et pourra être exprimée en temps ou en argent ; elle sera, dans ce dernier cas, indexée sur l'évolution de la RAM.

Article 10.7 - Compte de compensation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Compte tenu de la réduction 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 paiement 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 avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

La régularisation intervient obligatoirement en cas de départ du salarié.

Soaf aoccrd d'entreprise prévoyant des modalités spécifiques, une casionttuoln du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du ponsnreel devra être faite dnas les 6 mios à l'expiration de la période de modulation, qui frea apparaître, par service, la situioatn des sdloes reportés.

En cas d'absence non indemnisable, les hreues non effectuées soernt déduites, au mnoemt de l'absence, de la rémunération meluslene lissée. En cas d'absence indemnisable, celle-ci srea calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas aocpmcli la totalité de la période d'annualisation, neamntomt du fiat de son entrée ou de son départ en cours de période, sa rémunération et ses dotris à reops cosaumeetpnr senort régularisés sur la bsae de son tmeps réel de tirvaal au cours de sa période de travail, par rapprot à l'horaire moeyn haabodedrmie de référence fixé.

Le cucall des éventuelles indemnités de départ se frea sur la

bsae de la rémunération lissée et sinvuat les dnosistoipis en vieguur de la citennoovn collective.

(1) Acltrie étendu suos réserve, d'une part, de l'application des dnsioipotss du troisième alinéa de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail, qui prévoient qu'en cas de rtrpuue du cotarnt de tvaaril puor mitof économique ivnarntneet après ou pndahet une période de modulation, le salarié cnrosvee le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rporpat au nombore d'heures ecenefvtfeimt travaillées et, d'autre part, suos réserve du recsept des dsnitoiopsis de l'article L. 145-2 du cdoe du tavaril rteaveils à la fartcoin ialbisasnisse de la rémunération.

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

Article 10.8 - Contingent annuel et heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

En aitoacipln des dnspooiists de l'article 10.1, les modalités du cgtnneoint aeunnl d'heures supplémentaires snot définies cmmoe siut :

	AEVC ASLNUIANOITAN	SNAS AATAIONSUINLN
Récupération des HS		
en tuot ou pratie	110 h	150 h
Pemaenit des HS		
en totalité	90 h	130 h

La msie en overue du cnntiegot frea l'objet d'une cttooilulasn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pseornnel et d'une irmtooinafn de l'inspecteur du travail, anisi que des délégués syndicaux.

Les hueres supplémentaires csuotnitent la mrage de munvoerae ipslinnsdeabe ptmretenat d'adapter, en focniotn des bosnies spécifiques liés eenltliessmeent aux aléas de l'activité, l'horaire iduineivdl de tvriaal par rapprot à l'horaire collectif. Elels dioevnt dnoc par ppiirncae aiov un caractère exceptionnel.

Aifn de ne pas pénaliser les etirreepnss s'engageant dnas un pjeort de réduction du tmeps de travail, et de fsraovier ceells qui ionrt au-delà des doitpsnsiis prévues par la loi, il apparaît eestensil de fraie vaerir le cgoinnentt conentenionvl d'heures supplémentaires sivanut l'effort de réduction de l'horaire cilcleotf de travail. C'est ce que preemt la définition d'une durée aulnnlee malxamie de travail, cummone à l'ensemble des eeprrtniess de la branche.

En privilégiant de puls le mécanisme de la récupération des hreues supplémentaires et de lrues majorations, luer uioititlasn s'en turove nécessairement limitée, celles-ci puavnnot aisni coubreintr à une réduction aucce du tmeps de travail. 10.8.1. Pincprie de la récupération

Le paenmiet des hreues supplémentaires et des monrjtiaos afférentes est remplacé entièrement par un reops cmpeseaotnur équivalent, suaf aocdracs dérogoitres cloctilfes ou individuels.

Ces accords éventuels ne pnurorot tieooutfs prévoir le reuotr au régime du peneimat qu'à ptairr de la 66e huere supplémentaire effectuée sur l'année, suaf dptsinoiioss puls faolbaervs en

veuiugr dnas l'entreprise, svaiunt la définition jiepntllrsduerie et dnas les lmtiies fixées par la loi.

Les herues supplémentaires setibluepssc d'être très epieecxotlelnnmet effectuées, aevc ariootauistn aimitiadarvstne expresse, au-delà de la durée aennlule mmaaxile de triaavl définie ci-dessus, soernt ooenmiegrtliabt récupérables, asnii que luers majorations.10.8.2. Délai de récupération

La récupération des hereus supplémentaires et de leurs majorations, suos fomre de rpeos compensateur, ivrenindtera au puls trad dnas un délai de 6 mios sainuvt luer comptabilisation.

A l'issue de ce délai, et au cihox ecilxusf du salarié, les hreues et moijaraonts non ecorne récupérées seornt :

- siot récupérées ;
 - siot imputées au cpmtoe épargne-temps éventuellement mis en plcae ;
 - elels pnorruot également être payées en tanent cpotme de la satutioin filiamae du salarié.
- 10.8.3. Décompte des hueers supplémentaires

Les hereus à coblsiaiptemr dnas le cnetgnniot anenul d'heures supplémentaires sreont peirss en ctompe au-delà de la 35e heure. En cas de msie en orveue d'une ausniaoitlann talote ou priaeltle des horaires, les hueres excédant l'horaire ccoltleif de référence sreont décomptées à l'issue de chqae période de

modulation, même si celle-ci est inférieure à l'année. Elles sont alors comptabilisées sur le contingent d'heures supplémentaires et sont récupérables ou, le cas échéant, payées dès la date de comptabilisation.

Cette disposition s'applique également aux heures supplémentaires effectuées, en cas de modulation, au-delà de la durée maximale conventionnelle.

10.8.4. Modalités des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont soumises à une détermination et, le cas échéant, à une détermination dans les conditions prévues par la loi.

Les heures effectuées au-delà de la durée maximale maximale (sur autorisation expresse) sont soumises à une détermination de 100 %.

Article 10.9 - Travail par cycle

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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 canoniques des heures au-delà de l'horaire hebdomadaire collectif légal de référence sont 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.

Article 10.10 - Travail à temps partiel choisi

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le développement du travail à temps partiel choisi, sous toutes ses 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 compromettre 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 besoins individuels des salariés.

La mise en place d'horaire à temps partiel choisi ne doit pas entraîner 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 complémentaire 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 correspondant à une durée inférieure à la durée du travail effective légale ou conventionnelle, si celle-ci est inférieure, appliquée dans l'entreprise ou l'établissement. Ce travail 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 mesure 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 a le droit 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 salarié à temps partiel d'un salarié à temps complet poursuit une activité 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 modalités 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 le statut du salarié, l'emploi tenu, les éléments de rémunération, la durée du travail convenue, la répartition des heures de travail sur 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. Égalité des droits et position 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 participation aux bénéfices et l'évolution de carrière, le travail 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 au 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 réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou l'équivalent mensuel de 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 réellement effectué.

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

Les heures complémentaires sont susceptibles d'être demandées au salarié ne peuvent excéder 1 / 5 de la durée du travail prévue, sauf accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le salarié au moment de l'embauche 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 maximum 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 compensatoire 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 avisé de travailler. Celui-ci sera informé de ses dates effectives de travail au moins 7 jours calendriers 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 précises 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 catégorie identique, occupant un poste à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Il pourra de même prétendre aux mêmes avantages 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 œuvre du présent accord, en cas de transformation d'un contrat de travail à temps complet en contrat de travail à temps partiel, l'entreprise acceptée par les deux parties, la rémunération sera proportionnellement 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 avantages 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 susmentionnées d'être deux sont calculées selon les modalités de durée du travail.

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

Les salariés à temps complet bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à leur qualification ou spécialité d'y travailler après formation.

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

L'employeur examine 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 rupture à tout moment, paraît également en compte les données de travail à temps partiel d'autres salariés, même de secteurs 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 modification 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 elcxi 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 normée à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 avril 2000, SA Rhaeu c/Mme Klein).

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

Article 10.11 - Travail intermittent

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Afin de résoudre les problèmes d'organisation du travail, les entreprises proposent aux salariés appartenant à des catégories de personnel à des contrats de travail intermittents, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, et respectent les conditions suivantes :

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

- la fraction du salaire ;

- la durée 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 itinéariée 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 dispose de 4 refus absolus (1 refus étant valable pour une semaine) ;

- le volume contractuel de travail sera réalisé par semaines complètes ;

- les périodes de non-travail permettent à l'intéressé de 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 partiel par secteur 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 professionnelle requise le salarié, usant de la priorité, se verra offrir ou recommander l'affectation à un autre poste.

Article 10.12 - Assouplissements complémentaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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 échelonnées ;

- en cas d'horaires individualisés des salariés 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 néanmoins complétées par les dispositions de l'article 10.2.6 de la présente convention collective.

Article 10.13 - Bilan

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Cuqhae année, l'employeur présentera puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un blain annuel cearcnnot la durée et l'organisation du taivral dnas l'entreprise.

Ce balin frea l'objet d'une ntoe écrite riseme aux représentants du prsnenoel au moins 15 jrous aavnt la réunion au cours de lqlealue ce blain srea présenté.

Article 10.14 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

10. 14. 1. Piripnce

Il s'agit de l'amorce d'une goitesn purneiulallne du tpmes de travail, à l'initiative des salariés, luer onffart la possibilité, dnas le crdae d'une démarche volontaire, après aivor épargné du tepms ou des éléments de rémunération transformés en temps, de pdnerre des congés supplémentaires de puls ou monis lgnoue durée, aevc meitnain de luer siarale (congé sabbatique, congé pnaetral d'éducation, congé de fin de carrière, congé puor cnoncvanee personnelle...). De plus, ce dsipisiof snoiugle également la volonté des preaits de donner, puor l'encadrement et le peesrnonl forfaité, un caractère efitcfef aux éventuelles réductions du tmeps de travail, dnot ils saeiernt sctbuileeps de bénéficiier. Les présentes dptoisnsois snot iuornttieds en aacoitpplin de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

10. 14. 2. Msie en oruvee

Les eitrenserps prurnoot ittisuiner le CET, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou d'établissement et iofaronmtin du personnel. Elels punorort également en compléter et améliorer les modalités, par acorcd d'entreprise ou d'établissement.

Afin d'élargir les possibilités d'utilisation du cmtpoe épargne-temps cmmoe congé de fin de carrière, à ctpemor de luer 57e anniversaire, les salariés qui le saiteruoonht dpoirossnet d'un cpmote épargne-temps, que les eerntsepris dvorent mttere en pclae (pour ceux-ci).

10. 14. 3. Bénéficiaires

Tout salarié, tlatiuire d'un ctronat de taviral à durée indéterminée, à l'issue de sa période d'essai.

10. 14. 4. Atleatinmoin du CET

Celui-ci puet être alimenté siot deceirtmnet en tepms par l'épargne de jorus et heures, siot par la cervioosnn en tmeps d'éléments de rémunération, à la sleue iatnviitie de chuqae salarié.

Le CET puet être crédité par :

-le rperot de congés payés, dnas la litmie de 10 jrous ouvrés par

an. A l'issue de la période prévue puor l'utilisation des congés payés, les jorus de congés non utilisés soernt reportés dnas ctete ltiime sur le CET, suaf oitpisopon du salarié ; (1)

-le rperot des congés supplémentaires ou de ftoenimarncnet ;

-l'affectation des ropes coeusneptmras de remnpacmelet au peainemt majoré des hreus supplémentaires et des cnoitdnos spécifiques de travail, définis aux arelitcs 10. 8,11. 1,11. 4 et 11. 5 de la présente cooitnevnn ;

-l'affectation, puor l'encadrement et le peennorsl forfaité, des merseus de réduction du tpems de tvaairl ;

-la civosronen du 13e mois, qui srea alors affecté en totalité au CET ;

-tous aurtés éléments de rémunération, définis par acrocd d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des anonuittegams générales de salaire.

10. 14. 5. Cmapsbiotitialon des drotis

La période de référence est siot l'année civile, siot la période de référence puor les congés payés (1er juin-31 mai), siot tuote arute période définie par acrocd d'entreprise ou d'établissement.

Un coptme ididuenvil d'épargne-temps est tneu par l'employeur, innqadiut de manière dttiicsne :

-les drotis dnsoepliibs au début de la période ;

-les dotris aucqis au cuors de la période en daiiugntsnt les diesvers sceorus d'alimentation ;

-les dritos utilisés padnnet la période ;

-le sldoe des dotirs disponibles, à la fin de la période.

La cbmiiatoastlipn des dtoirs est exprimée en jruos ouvrés et en heeurs siot par l'alimentation dtcreie en temps, siot par la csoivoenrn en tpems d'éléments de rémunération. L'établissement des sdelos en fin de période prroua dennor leiu à la pqruate d'un anordri en puls ou en mnois au nbmore de jrous ouvrés le puls proche.

La cnievosron du 13e mios s'établira, à défaut de modalités spécifiques définies par arcocd d'entreprise ou d'établissement, sur la bsae d'un muinmim de 21,70 jruos ouvrés. Les acrocds d'entreprises ou d'établissements, sstclupebeis d'alimenter le compte épargne-temps par d'autres éléments de rémunération, en préciseront les modalités de coinevsorn en temps, sur des bseas comparables.

10. 14. 6. Trrnfsaet des drtios

En cas de miuttoan du salarié dnas une erspirntee d'un même gruope aanuplqipt la même coeintnvn collective, les diorts aucqis au CET snot transférés.

10. 14. 7. Uioisaiitln du CET

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

Les dirots constitués au curos d'une période de référence snot dolbiisnpes dès le peerimr juor de la période suivante. En cas de départ de l'entreprise, et qeul qu'en siot le motif, l'ensemble des dortis auicqs dneievt immédiatement disponible.

10. 14. 7. 2. Ultiaisiotn des dortis disponibles.

Sauf cas elnecxonteips Inviitetmmeiat définis ci-après, les dritos dnpebsoiils dvnoeit être utilisés en temps, suos fmore de congés, snas liitmaiotn de durée maailxme ou minimale.

Le congé diot tiofueots être pirs aavnt l'expiration d'une période de 5 ans, à cpemotr de la dtae à llulaqee le salarié a accumulé un norbme de juors fixé après ctautotlsonin du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, égal au monis à 2 mios et au puls à 6 mois, suos réserve des exicetnpos prévues par la loi concernant, d'une part, les salariés aanyt un ennaft âgé de mnios de 16 ans ou un panret dépendant, puor lsqeus la période est portée à 10 ans, d'autre part, les salariés de puls de 50 ans désirant cesser luer activité de manière psirvogsree ou totale, alxueuqs la limtie ne srea pas opposable.

L'autorisation d'utilisation du CET srea autmmaequtoeint accordée, suos la sulee réserve du rpceest d'un délai de prévenance, liée à la durée du congé souhaité, snas que le salarié n'ait à jifisetur des mitofs de sa demande.

L'employeur ne prroua rusfeer son atoatiosriun qu'en cas de force mjrauee dûment justifié.

Ce délai de prévenance minmium est de :

- 1 simneae puor l'utilisation de... 1 à 2 jrous ;
- 2 semniaes puor l'utilisation de... 3 à 5 juors ;
- 1 mios puor l'utilisation de... 6 à 15 juors ;
- 3 mios puor l'utilisation de... 15 à 30 juors ;
- 6 mios puor tuote usoiialttin supérieure.

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

Afin d'optimiser les eteffs psoifits sur l'emploi, sliebepstucs de résulter de la msie en palce du cmotpe épargne-temps, les eenrtiprss rceehcrehront les possibilités d'inciter le pnonerel à ueilitsr celui-ci puor des durées supérieures à 1 mois.

10. 14. 7. 3. Sattuioin du salarié pndaent l'utilisation du CET.

Pendant la durée du congé, les bénéficiaires snot dispensés de totue exécution de luer piaeotstrn de travail. L'utilisation du CET est touofites assimilée à une période de taravil effectif, au rrgaad de l'ensemble des doirts du salarié, en piirceutral en ce

qui cnrceone le mainetin du venreemst meesnul du saraile sur la bsae du dneeirr srailae perçu, avant le départ en congé.

10. 14. 7. 4. Panmieet des droits.

Il est rappelé que le CET a vtoacoin à être utilisé suos forme de temps. Toutefois, dnas les cainctoserncs eceltnpxolines suivantes, le salarié arua la faculté de dademner le pieeanmt d'une indemnité cesrondpanrot à tuot ou pratie de ses dtrois dseibionlps :

- départ de l'entreprise ;
- mariage du salarié ou d'un eanfnt ;
- naissance ou atdoiopn ;
- divorce ;
- invalidité du salarié ou du cnonjoit ;
- acquisition ou anaiemergdssnt d'une résidence pipainclre ou secondaire.

Cette indemnité, qui a la caractéristique d'un salaire, est versée par référence au dienrr slaarie de bsae perçu, après déduction des cnaiooitsts saelcois impaeltbs au salarié.

10. 14. 8. Andnbmeet

En cas d'utilisation du CET cmome congé de fin de carrière, les diotrs du salarié sneort majorés, à la chagre de l'entreprise et eslInvxuiceemt en tepms :

- de 10 % puor les congés inférieurs à 3 mios ;
- de 15 % puor les congés crmpois enrte 3 et 6 mios ;
- de 20 % puor les congés supérieurs à 6 mois.

A tirtie exceptionnel, les salariés :

- qui fnreot viaolr luer dorit à la reiatrte au cours des 3 picharoens années ;
- justifiant d'au monis 25 années d'ancienneté dnas l'entreprise, à la dtae de luer départ en rartiete ;
- et qui uisneotlirt luer cmtpoe épargne-temps comme congé de fin de carrière, bénéficieront :

-pour un départ en reiartrte en 2004, d'un anebmodt supplémentaire de 15 juors ;

-pour un départ en rartitee en 2005, d'un adeeomnbnt supplémentaire de 10 juors ;

-pour un départ en ratteire en 2006, d'un aemebnodnt supplémentaire de 5 juors.

10. 14. 9. Relcnpmeaemt

Pendant l'absence du salarié en congé de CET, l'entreprise onnerigasa son rmecemlapent svaniut 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 tioutfoes obligatoire, prenant la durée du congé, pour les congés de CET supérieurs à 3 mois.

10. 14. 10. Rseriep 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. Ioonrifmatn et gjaanrte du salarié

L'entreprise veillera à l'information générale de l'ensemble des salariés et de tout nouveau 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 apparaître le solde des jours disponibles.

Les dettes dues dans le cadre du CET sont couvertes 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. Balin aunenl

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

(1) Pinot étendu sous réserve du respect des diptoinsoiss 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

Article 11.1 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 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 sargieaints siolenungt :

- d'une part, que le travail de nuit doit être équilibré et justifié par la nécessité d'assurer la production 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 et la nécessité d'une maintenance des équipements et des installations nécessitent une organisation du travail permettant 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 être assorti d'une compensation particulière en matière de conditions de travail, de rémunération et de sécurité.

et aux diptoinsoiss sritattaeus dnot dievnot bénéficiaire les travaux de nuit.

11.1.1. Jitatuioisfcn du rooces au tivaval de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant de la production agroalimentaire de l'industrie laitière, en particulier pour les activités de la collecte, de la production et de la distribution des produits et services nécessaires à leur fonctionnement, compte tenu : du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapide pour son conditionnement et sa conservation, des contraintes 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 devra être donnée 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 immédiate de l'organisation du travail, il pourra être dérogé à cette procédure, sous réserve de faire connaître au préalable au 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 préalable 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 incombant en matière de mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

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

11.1.3. Mesures pour heures de nuit

Les heures de travail de nuit comprennent 21 heures et 6 heures du matin soit majorées de 25 % du salaire réel de base.

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

- d'une part, que les entreprises appliquent des mesures pour assurer de nuit supérieures aux mesures conventionnelles de sécurité ;

- soit mettre en place des mesures de sécurité ;

- soit faire bénéficier des dispositions particulières nouvelles, en tout ou en partie ;

- soit prévoir l'élargissement de la palette en matière de conditions de travail ;

- d'autre part, que les salariés concernés à la date d'entrée en vigueur de l'accord des mesures pour heures de nuit bénéficieront d'une garantie de rémunération pour un poste ayant les mêmes horaires.

Ces mnrjooatas s'appliquent également aux mmerbes de l'encadrement occupés seoln l'horaire ctillceof aalblppice à l'équipe de traiavl au sien de lauelle ils snot intégrés.

11.1.4. Indemnité de pinaer de nuit

En cas de tirvaal de niut d'un mmiuinm de 4 hreues consécutives, il est alloué une indemnité de pinaer de nuit, à trrie de roermbumesnet de frais, fixé à une fios et demie le minmuim gntraai légal prévu par l'article L. 141-8 du cdoe du travail.

11.1.5. Tvielaraur de nuit

11.1.5.1. Définition.

Est un tlveaalruir de niut tuot salarié, à la sulee eoepcxtin des cadere dirigeants, qui aoclcimpt :

- snot au mions duex fios par semaine, selon son hiraroe de travail, habituel, au mnois 3 heeurs de son tpems de tiaavrl qoiitedn au cuors de la pgale horriae cimrpsoe enrte 21 hurees et 6 hreues ;

- snot au monis 300 hreues au cuors d'une période de 12 mios consécutifs, au cruos de la plgae hiaorre csimopre etrne 21 hreues et 6 heures.

Pour les salariés etrnant dnas l'entreprise en crous d'année, ctete référence srea proratisée snvuaie le nrobme de smieenas de présence.

Pour les salariés qui ne snot pas suomis à l'horaire collectif, l'information rieavlte à la msie en ovuere du tairavl de niut précisera les modalités de suvii et de décompte des hreues de nuit.

Conformément au peiermr alinéa de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, loqsrue les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une ature période de 9 heeurs consécutives cmsirpeos etrne 21 hreues et 7 heures, mias camopnrnet en tuot état de csuae l'intervalle croimps enrte 24 herues et 5 heures, puet être substitué à la plage de 21 hreues - 6 hereus par acrcod d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur asaotouriitn de l'inspecteur du travail, après canootliustn des délégués sucnyaidx et aivs du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

11.1.5.2. Adoiapattn et ltatomiin de la durée du tarival effectif.

Conformément aux possibilités légales de dérogation, ctmpeo tneu de la spécificité des activités de toiaroanrmfmsn laitière, la durée qiuetdinone de trival des tiravlraules de niut proura être portée à 9 heures. Elle purora tutfeoois être portée à 9 h 30 au mmauixm 3 fios par siename et 13 saeinems par an, neamotnmt puor la collecte. Cttee etpicexon pourra, après colosituntan du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, être élargie dnas la lmiite de 18 semaines.

Les présentes dissniotpios ne rmtteenet pas en casue cleels prévues par l'avenant du 10 nmreobve 1999 à l'accord du 13 sternbpee 1996 puor la msie en pclae d'équipes de fin de sinemae sur 2 jours.

La durée hedridabamoe est limitée à 46 heeurs sur une simnae donnée et 42 hurees en mnnoeye sur 12 siaemens consécutives.

Ces diiiponstoss snot ablpcelipas :

- puor les activités caractérisées par l'éloignement etrne le dicoilme et le leiu de taavril du salarié ou par l'éloignement etrne différents leiu de trvaial du salarié ;

- puor les activités de garde, de scinelrvluae et de peeancmre caractérisées par la nécessité d'assurer la poteioctrn des bines et des pseroenns ;

- puor les activités de mntentaouin ou d'exploitation qui ccernounot à l'exécution des psiarttneos de tsrpranot ;

- puor les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du sceivre ou de la piouocrdn ;

- en cas de surcroît d'activité, puor les sleues dérogations éventuelles à la durée hraamobiedde du tairval (cette diiiosotn ne s'applique dnoe pas à la durée quotidienne).

En cas d'application de ces dérogations, les eetisrepnrs mnetrtot en palce les cnaotmsopeis équivalentes en temps, aifn de giantarr le rpsect de l'horaire ceneonivntol de référence. Le cas échéant, ces ctinooneasmps drneonont leiu à une ciorrpetnae équivalente définie par accord, peatnetrmt aisni d'assurer une pooitcretn appropriée au salarié concerné.

Le tariavl de niut d'une durée égale ou supérieure à 5 hueers par ptsoe est limité à 5 ptesos de niut consécutifs par salarié. Il prroua tftoeius être porté à 6 poests pnnadet un muamxim de 13 smaneis par année.

11.1.5.3. Pasue obligatoire.

Au crous du potse de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heerus consécutives, les tiaulravlres de niut bénéficient d'une psau de 20 mn luer peatentmt de se détendre et de se restaurer, nntoamemt par la pisre d'une ciolalotn chaude, lursqoe celle-ci est possible.

De plus, les cretpaonetis en temps, attribuées oatnlioemgbreit aux trerullaivas de niut suos frmoe de roeps compensateur, poorrunt neamntomt pernrde la frome de psaeus additionnelles, intégrées dnas ce cas au tpems de tvaial effectif.

L'employeur mtrtea à la dtioossipin des tavraeliulrs de niut sédentaires un leiu de rpoes équipé des menyos matériels luer petamretnt de réchauffer une collation.

11.1.5.4. Rreocnfenemt de la pecoiortn des tlrvrualeias de nuit.

1. Les erppeeitnss ptoornet une ainetttion particulière à l'amélioration des contiarnos de taavril des tvarareluils de niut et, puor faieitlcr l'articulation de luer activité pflesrosionnelle aevc l'exercice des responsabilités flmiaiales et sociales, en asonicast le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du proeesnnl et le CHSCT, et le médecin du travail.

A cet effet, une itaonimfron spécifique rvlieate au tvarail de niut drvea être inscule dnas le roppart aeunnl au CHSCT, présentant namemntot les mersues engagées en faveur de l'amélioration des cotinodins de tvriaal et de la pttireocon de la santé des tvreaaillrus de nuit. De plus, l'entreprise s'assurera que, lros de son aitaftceofn au psote de nuit, le tllueaarivr de niut dssoipe d'un moyen de tnraport etrne son dmicolie et son leiu de travail, à l'heure de psire de ptsoe et à l'heure de fin de poste.

L'employeur prrdena les diiipissonots adaptées puor asrsuer la sécurité des tvrraieallus de niut appelés à tearavllir sules sur un psote isolé.

2. Les tleulraravs de niut bénéficient d'une priorité d'affectation puor les ptsoes en journée. A cet effet, la ltsie des petoss disponibles, sstpecelbuis de ptmrrtee e une affaotceitn en journée, srea portée à la csncaisnae du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Tout salarié affecté à un ptsoe de niut siaaohntut ocpcuer ou rdperenre un potse de jour, dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, bénéficie d'une priorité puor les elopims de la même catégorie pfsereoninollse ou équivalents. Il en est de même puor tuot salarié affecté à un ptsoe de jour, cdaiaandt à un ptsoe de nuit. A cet effet, l'employeur porte à la csnocasinæ de ces salariés la ltsie des eplioms dnlseibpos correspondants.

Les possibilités de pomrueatitn etrne salariés voaeiontrls affectés à un psote de niut ou à un potse de juor sneort ueiltment recherchées.

Lorsque le tvraail de niut drdniveiaet ianlcbomtpie aevc des ogabiitonls faailmaels impérieuses, telle la gdare d'un ennaft ou la cahрге d'une pnensore dépendante, asini que puor les salariés anyat travaillé pnedant au mions 15 années en cionntu ou umqneniuet de niut dnas l'entreprise ou le gorpue auueql

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 consultation 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 temporaire que possible à la demande du salarié et à l'emploi précédemment occupé, est assuré par l'employeur dans les meilleurs délais.

Outre la consultation au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel des postes de nuit, les salariés de nuit ont droit à une consultation médicale particulière en journée, le CCHST ou, à défaut, les délégués du personnel sont invités à assister au conseil de surveillance de nuit déclarés intapes à l'occasion d'un poste de nuit.

En cas d'incapacité définitive ou temporaire d'au moins 3 mois au travail de nuit, constatée par le médecin du travail, et d'absence de possibilité de réaffectation à la demande du salarié en journée, une formation d'adaptation financée par l'entreprise doit lui être proposée pour faciliter son retour au travail ou, à défaut, externe.

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

En cas de licenciement dans l'entreprise dans un emploi de niveau inférieur, accepté par le salarié, le salarié continue à bénéficier de nuit de nuit, sous réserve d'une indemnité compensatoire dégressive, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % au 4^e mois, 60 % au 5^e mois et 50 % au 6^e mois.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés de 55 ans révolus et continuant 15 ans de présence continue bénéficieront du maintien de leur salaire de base et de leur pension de retraite dans la limite de ce qui est prévu en vigueur au moment de leur départ 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 la demande 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 doit 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 maintien 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 peuvent bénéficier du statut de travailleur de nuit bénéficiant, pendant la durée de l'allaitement et au plus pendant 1 an, d'une heure de repos supplémentaire par poste de travail.

11.1.5.5. Congés accordés au travailleur de nuit.

Tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une part, des congés de nuit, définies à l'article 11.1.3.

Les salariés rattachés à l'industrie laitière, destinés à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail dans l'industrie laitière, ces salariés peuvent bénéficier d'un repos compensateur, sous réserve d'accords dérogatoires conclus ou prévus par le contrat de travail ou partie.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de ces congés de nuit, il sera tenu compte des éventuels congés de nuit versés au titre du travail de nuit, intégrés ou non au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination, de ce qui est inscrit au contrat de travail en équipes successives pour le maintien du personnel à l'exécution du poste de nuit, ainsi que des congés de nuit en temps qui seraient déjà attribués 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 supplémentaire de 10 mn par poste de travail compris au moins 4 h de nuit.

Ces congés supplémentaires de 10 mn sont attribués par la forme, par accord :

- de congés de nuit intégrés au temps de travail effectif ;

- de journées de repos rémunérées ;

- d'une déduction 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 congés de formation et de perfectionnement dans le cadre de l'entreprise, y compris celles relatives à la formation, au congé individuel de formation et à la validation des acquis professionnels.

Afin de favoriser les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises doivent veiller à 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 prise en compte par l'employeur pour attribuer un salarié à un poste de travail compte tenu de la qualité de son travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; pour mettre 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 travailleuses de nuit 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 des droits de participation du personnel et des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleur de nuit.

Article 11.2 - Double ramassage

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

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

Par double ramassage, il est entendu le ramassage de la partie du lait et de la partie du lait effectués par le même personnel chez les producteurs, ces deux opérations étant séparées par une opération qui confère aux producteurs de lait un caractère d'inconfort.

La mesure 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 minimum mensuel au niveau 1, échelon 1.

Article 11.3 - Travaux pénibles, dangereux, insalubres

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas la mrseue où ces tvaurax ne peunevt être évités dnas le crade de l'amélioration des cdtiononis de travail, ils donnoent leiu à mnoarjtoias qui sneort fixées par les cnootinnves régionales, départementales ou locales, en ptogcraue du srliaae miniumm de la catégorie ponlsfelnersioe prévue à l'annexe I à la présente convention.

Elels ne sroent apiacplbes que dnas le cas où les conodiits de taivarl snreot puls pénibles, deauresesns ou iaurelbns que celles heteuillanbemt einatsxtes puor l'emploi considéré.

Article 11.4 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les hereus travaillées le dnmacihe seonrt majorées de 80 %. Cttee mjttoaiorn est établie sur le srliaae réel de bsae burt du salarié.

Le pnameeit de cette maoijaotr est remplacé entièrement par un rpeos ceampueotr équivalent, suos réserve d'accords dérogoires ciflctoels ou individuels.

Article 11.5 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

1. Le tairavl du 1er Mai est réglé conformément aux dotisinoipss légales particulières cnrneoant ce juor férié, conformément aux arlitces L. 222-6 et L. 222-7 du cdoe du travail.

2. Les heurs travaillées les arutes juors fériés, c'est-à-dire le 1er janvier, les Inuids de Pâques et de Pentecôte, le 8 Mai, l'Ascension, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Nvmbroee et Noël senrot majorés de 100 %. Cette mioarjtoan est établie sur le saarlie réel de bsae burt du salarié.

3. Lqrusoe le juor férié tbmoe un dimanche, il n'y a pas cumul etrne la moiaarjtojn visée à l'article 11.4 et la miatrjoaon ou indemnité instituée par le présent article.

4. Les hurees de tavaril peuerds par stuie de chômage des jorus fériés ne pvuenet donenr leiu à récupération.

5. Les doinsisiopts cntnilvnoeeoenls du présent arctlie donivet être complétées par les dopsitisoins légales postérieures rvieltaes à la journée de solidarité (cf. art. L. 212-16 du cdoe du travail).

Article 11.6 - Traitement des majorations pour conditions spécifiques de travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le pneieamt de l'ensemble des maojtrains puor cidointons spécifiques de tvriaal (notamment puor tiarval du dimanche, des jours fériés ou de nuit) est remplacé entièrement par un ropes cnmeautespor équivalent, suos réserve d'accords dérogoires cefiocttls ou individuels.

Article 11.7 - Conditions de déplacement

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

11.7.1. Dsitionipos générales

Les firas de vgoaye et de séjour nécessités puor des rsoais de scivere snot à la chrage de l'entreprise et snreot remboursés sur jutcsnfiiiaots à l'intéressé, à minos que la réglementation en vuigeur dnas l'entreprise ne prévoie une indemnité forfaitaire. Lusroqe ces firas snot importants, ils dinveot fiare l'objet d'une ancvae suffisante.

Lsoorque l'employeur picrsert l'utilisation, puor un déplacement dnas l'intérêt du service, du véhicule du salarié, il atppnreat à l'employeur de dennor un orrde de mioassin écrit au salarié et de csnemoepre le supplément de pimre d'assurance provoqué par la cuorerutve de ce rusiqe (affaires, déplacement puor le cpotme de l'entreprise), à moins qu'il n'ait lui-même ssicuort puor l'entreprise une picloe spéciale cuoavrnt de tleels éventualités ou que les indemnités kilométriques allouées tneinnet eemftefnvictet cpotme de ce supplément.

Lqsurue le salarié soilitlce l'utilisation de son propre véhicule puor etffeuecr un déplacement dnas l'intérêt du service, l'accord écrit par l'employeur diot être rlieluice à cet effet et il aeptanirpt à ce dienerr de vérifier que le salarié est couervt par une asrsacune caodeprsrrnt à ce risuqe particulier.

11.7.2. Déplacement d'une durée supérieure à 1 mios en Fanrce métropolitaine

Losqure l'intéressé ne puet drnuat ctete période rnggeear son dlmioice puor pndrere son rpoes hebdomadaire, un congé de détente de 1 juor par mios de lnog déplacement lui srea accordé. Ce congé de détente srea bloqué en fin de déplacement.

Lqsuore l'intéressé a la faculté de rngageer son doilmce puor prnrede son reops hebdomadaire, les fairs de son vgoaye à son dolcimie lui soernt remboursés par l'employeur, dnas la ltiime de 2 vgeaoyis par mois, aux cnoidotnis prévues au pargaahpre 1 ci-dessus. L'intéressé puet firae bénéficiere son ciojnont en ses leiu et place de ce droit, aifn de lui pmrteetre de le redrjnioe au leiu de déplacement.

En cas de mdaaile ou d'accident de l'intéressé, les firas de vygoae du cijnoont ou du puls porhce prneat puor se rdrene auprès de lui srnoet remboursés sur aiastoetttn médicale.

De même, en cas de maidlae ou d'accident du connjot ou d'un efnnat à charge, l'intéressé a droit, sur aottiasetttn médicale, au reembruosemnt des frais de vagoie au dlicomie familial. Il en est de même au cas de scrnanveue de l'un des événements fiuilmaax visés à l'article 7.3 des dponiioiss communes.

11.7.3. Déplacements supérieurs à 1 mios hros de Fanrce métropolitaine

Puor ces déplacements, les cotnindios en seront cnuveones etrne l'intéressé et l'employeur et fnerot l'objet d'un arcocd

Article 12.1 - Modification individuelle du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Article 11.8 - Dispositions particulières aux femmes

En vigueur étendu en date du 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 congé maternité 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 sont autorisées à retourner 5 semaines après le début du travail et à obtenir 10 semaines avant la naissance de celui-ci, ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter la budgétisation dans les entreprises et à faciliter l'accès des femmes au travail.

3. La mère bénéficie son congé parental 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 encouragent le développement de la possibilité de mettre à la disposition des mères allaitant leur enfant, un local où elles pourront faire pendant les périodes de repos prévues.

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

Article 11.9 - Mise à disposition de siège au poste de travail

En vigueur étendu en date du 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

1. Les modifications résultant d'incapacités d'ordre médical sont régies par les articles 12.2 et 15.8 des dispositions communes.

2. Toute 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 traite tout en priorité pour éviter toute éventualité, en recherchant s'il existe un poste disponible de même niveau hiérarchique ou de même niveau où l'intéressé serait affecté, 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 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 cas mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il lui expose ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une attestation 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 ancienneté dans la fonction sont garantis en vigueur lui soient 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 4^e mois, 60 % au 5^e mois et 50 % au 6^e mois.

6. Si la modification concerne le lieu ou le cadre géographique convenu au contrat et suppose un changement de résidence, les formalités et délais sont ceux du décret n° 2004-120 du 20 février 2004 :

- 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 œuvre effective du changement de résidence est subordonnée à une période de préparation, convenue après le délai ci-dessus, qui ne peut être inférieure 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, procédure éventuelle à des frais de réinstallation indispensables, etc.) ;

- les conditions de renouveau de l'intéressé doivent 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 sont

cles appliquées pour le gain mensuel initial de résidence, sous réserve que le gain mensuel ait lieu d'origine au 1^{er} janvier des 3 mois suivant la date de reprise définitive du contrat de travail ;

- les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés titulaires n'excédant pas 3 mois ou aux fonctionnaires nommés par décret 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 modifications contractuelles pour motif économique prévues par les dispositions particulières prévues par l'article 15.7 des dispositions de la CCN.

Article 12.2 - Modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical

En vigueur étendu en date du 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, stue à une incapacité d'ordre médical, son salaire et son pensionnement dans la collectivité en vigueur lui sont maintenus.

2. Lorsqu'un salarié atteint d'une incapacité 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 pensionnement dans la collectivité en vigueur lui sont maintenus dans les conditions suivantes :

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

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

- pendant la période de furlout 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'incapacité résulterait d'accidents et déficiences intellectuelles à l'alcoolisme ou à l'usage des stupéfiants.

Le salaire à percevoir 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 arbitrage 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 œuvre éventuelle des mesures légales et réglementaires en vigueur, relatives aux différents régimes de retraite anticipée ou d'incapacité au travail, dès lors que le salarié maintient les conditions pour en bénéficier.

Titre XIII. - Participation

Article 13.1 - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les dispositions de l'accord de participation initié le 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 s'appliquent de plein droit aux entreprises relevant du champ d'application de la loi relative à l'industrie laitière, en ce qui concerne les salariés 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 civil au moins de 1 an à la date de signature de l'accord.

Article 13.2 - Formule de calcul et affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 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 compte un droit de créance dont la valeur globale est égale au montant des sommes versées à ce fonds.

Article 13.3 - Bénéficiaires et règles de répartition de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les salariés appelés à bénéficier de droits à participation 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, doivent bénéficier 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 modalités définies aux articles L. 442-4 et R. 442-6 du code du travail, dans les limites suivantes :

- le 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

monnant mutuellement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales ;

- le montant des droits imposables 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 sont calculées au prorata de la durée de présence.

Article 13.4 - Exigibilité des droits à participation

En vigueur étendu en date du 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 itincse à un compte individuel est exigible, dans les conditions fixées ci-dessous.

La prescription 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) Décès de l'intéressé ou dissolution d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adhésion 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 réinsertion professionnelle 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) Décès du conjoint de travail ;

g) Attribution 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 activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Attribution des sommes épargnées à l'acquisition ou acquisition de la résidence principale ou création de surface habitable n'excédant celle que définit 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 par arrêté ministériel ;

i) Attribution de sommes de salaire 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 médiation 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, premier alinéa, du code du travail (80 selon l'arrêté ministériel du 10 octobre 2001), sont déduites des versements aux salariés.

Article 13.5 - Intérêts

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

A défaut d'accord de participation conclu dans l'entreprise se référant aux présentes dispositions, les sommes imposables aux cotisations de retraite sont soumises à un intérêt annuel à partir du 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre de l'impôt sur le revenu des salariés. Le taux d'intérêt est fixé conformément au taux de rémunération des tiers A de l'article L. 442-5, majoré de 1 %. Il s'applique au moins égal à 6 %.

Article 13.6 - Fixation du taux d'intérêt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les cotisations signataires, réunies en commission paritaire, fixent chaque année, avant le 30 juin, le taux d'intérêt applicable.

Article 13.7 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Les sommes affectées à l'acquisition de parts sociales des salariés réservés à cet effet :

- d'une part, le texte du présent titre ;

- d'autre part, une note relative aux modalités du rapport visé à l'article R. 442-19 du code du travail.

Article 13.8 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les dispositions de l'accord incorporées dans le présent titre s'appliquent aux exécutifs existants 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 trimestre suivant la création.

Elles sont valables pour le personnel des exécutifs tels que définis ci-dessus. Par dérogation à l'article 1.6 de la convention nationale, elles sont 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 exécutifs existants avant la dénonciation et au titre des salariés.

Article 13.9 - Portée

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

En d'autres termes, les dispositions complémentaires procurées par la présente note ne peuvent constituer un élément de la négociation collective des entreprises : les procédures de négociation et de fixation des salaires demeurent totalement indépendantes et leur contenu ne saurait être influencé de quelque manière que ce soit par la mise en œuvre de la participation.

Article 13.10 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent titre fait 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 Prias (cf. art. R. 444-1-1 du code du travail).

Titre XIV. - Retraite complémentaire des salariés non cadres

Article 14.1 - Adhésion de l'entreprise à une institution de retraite

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Les entreprises doivent adhérer à l'institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattache (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 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, doivent adhérer :

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

- ou à une institution agréée par l'union nationale des instituts 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 conditions de participation 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.

Article 14.2 - Personnel bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'adhésion de l'entreprise s'applique obligatoirement dans toute entreprise, à l'ensemble des salariés, à l'exception des voyageurs, représentants et commerciaux 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 dispositions 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 catcoaiiflsln pnorelfelosisne ;

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

Article 14.3 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le taux de caoiotstn est fixé conformément aux diosstiopins de l'ARRCO.

La répartition des csttioians est de :

- 50 % à la cgarhe de l'employeur ;
- 50 % à la cghrae du salarié.

En revanche, les entreprises, qui ont un régime de répartition puls flaarobve puor les salariés, le conservent.

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

Article 15.1 - Préavis

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La durée du préavis srea :

- en cas de rruutpe du croantt de taviral à l'initiative du salarié, de 1 mios ;
- en cas de rtrupue du canrtot de tvialal à l'initiative de l'employeur, de 1 mois, porté à 2 mios si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, suaf faute grave.

Lrouqse l'intéressé a déjà bénéficié d'un préavis à l'occasion de la rrpue d'un cnoratt antérieur, son ancienneté, puor la détermination, d'un nuevoau préavis, s'apprécie à cemtopr du juor de sa dernière dtae d'entrée dnas l'entreprise.

Article 15.2 - Inobservation du préavis

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas le cas d'une iioartbesonvn du préavis par l'employeur ou le salarié, la piarte qui n'observera pas ce préavis drvea à l'autre une indemnité égale au slaiare corndreapsnot à la durée du préavis rstaent à courir, déduction fiate des heeurs d'absence autorisées prévues par l'article ci-dessous puor la rcehchree d'un neuovl emploi.

Cette indemnité se caelrucla conformément aux dinisopsoits de l'article L. 122-8 du cdoe du travail.

Toutefois, le salarié licencié qui trvoue un nveuol epolmi anvat l'expiration du délai-congé puet se dnpsieser d'achever celui-ci snas être rvabdelee d'aucune indemnité.

L'employeur puet acceetpr l'inobservation du préavis d'un salarié démissionnaire sur la dmdnaee écrite de ce dernier. Dnas ce cas, le salarié ne puet prétendre au vseemnret de l'indemnité cmnpiaretosce de préavis correspondante.

Article 15.3 - Absences pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les salariés en cours de préavis et qellue qu'en siot la durée snot autorisés, aifn de rerhehcecr un neovul eplmoi et jusqu'à ce qu'ils l'aient trouvé, à s'absenter pdnaent 50 heures, qui pnuoortt être groupées sur la ddnamee de l'intéressé, ctopme tneu des nécessités du service. A défaut d'accord sur le moenmt aueuql srneot pesris les heeurs bloquées ou non, le salarié en crhsoiia la moitié et l'employeur l'autre moitié.

Ces hueres d'absence snot rémunérées.

Article 15.4 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La rruupte du cotarnt de taarvil à durée indéterminée, à l'initiative de l'employeur, est régie par les aletrcis L. 122-4 et staniuvus du cdoe du travail.

Article 15.5 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1. Une indemnité de liiceenencmt dinittcse du préavis est versée aux salariés :

- âgés de mions de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude au tiaarvl rnonecue par la sécurité sociale) ;
- aanyt au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- congédiés snas fuate garve de luer part.

Les 3 cnotoinids ci-dessus dveonit être replemis simultanément : le défaut de l'une d'entre eells entraîne la non-application du présent article.

2. Le motnant de ctete indemnité est égal à :

- 1/10 du sailrae mseuenl par année d'ancienneté puor les salariés aaynt une ancienneté inférieure à 5 ans ;
- 1/5 du silraae msnuuel par année d'ancienneté puor les salariés aaynt une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans (maximum 8 mois).

En cas d'années incomplètes, le ccalul srea effectué pro rtaa 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 attendu 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 n° 10 du 10 décembre 1977 sur la mise en œuvre de l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mise en œuvre de la procédure conventionnelle. (Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 15.6 - Licenciements collectif pour motif économique ordre des licenciements

En vigueur étendu en date du 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 partenaires isolés ;

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

Ces points sont additionnés et les licenciements se font, pour chaque catégorie professionnelle, en commençant par les salariés qui ont 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 desquels la situation des partenaires isolés n'est pas génératrice de « point » permettant d'établir l'ordre des licenciements. (Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 15.7 - Mesures particulières en cas de licenciement collectif pour motif économique

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

A. - 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 recourir 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 concernat 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 susceptibles d'être proposés des nouvelles mesures personnalisées sont pris en compte pour l'appréciation du seuil ci-dessus.

c) Une mesure personnalisée (prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail) ou toute autre disposition 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 que si le nombre de licenciements, les salariés licenciés sont 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 salarié 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 proposition 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 reprendre son activité, étant entendu que l'acceptant ne saurait alors réclamer à son profit le jeu des dispositions concernant le licencié.

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

3. L'employeur associe en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, les services administratifs compétents, les associations 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 devaient occuper 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 compensés 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 la garantie de fin de carrière ou onéreux, doivent laisser leur employeur 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 reglement équivalent avant l'expiration de ce délai.

Dans la mesure du possible, l'entreprise facilite la prise 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 dispositions relatives par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux accordés pour un même objet dans d'autres 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 ci-dessus sur l'emploi.

Article 15.8 - Rupture du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Lorsqu'un salarié atteint d'une incapacité 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 licenciement 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

Article 16.1 - Délai de prévenance

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

L'âge normal de la retraite étant prévu à 65 ans (ou 60 ans en cas d'invalidité au travail reconnue par la sécurité sociale (2)), le contrat de travail d'un salarié peut être à tout moment 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 eluxcs de l'extension, comme étant croitriens 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)

Article 16.2 - Allocation de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 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 a pu prétendre en vertu de l'article 15. 5 ci-dessus en fonction de son ancienneté, mais sans toutefois dépasser d'âge. (2)

Il est précisé que l'allocation 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 tout moment 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 tout moment 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 mise en œuvre de l'annexe à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mutualisation et à la procédure conventionnelle, aux termes desquels l'indemnité à verser par l'employeur ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, ce qui signifie 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 conventionnelles 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 mise en œuvre de l'annexe à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mutualisation et à la procédure conventionnelle. (Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 16.3 - Transformation de l'allocation en congé de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Titre XVII. - Mutations technologiques

Article 17 - Mutations technologiques

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1. Le progrès technique et la concurrence mondiale 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 meilleurs 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 tendent à protéger et à améliorer les conditions de travail et de vie du personnel.

2. Le comité d'entreprise - ou à défaut les délégués du personnel - est informé et consulté préalablement à tout projet 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 informe 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 bénéfices de production et de

comerolactmoasiin qui en découlent, ainsi que les conséquences esveaegbnlais sur les driers éléments énumérés au prpargahae précédent.

Le délai entre la 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 ont 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 CCSHT reçoit également l'avis des représentants des salariés ci-dessus, dans la mesure où ils 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 comités de salariés sera précédée d'au moins une réunion spéciale des groupes d'expression des salariés concernés. Les groupes sont informés selon les modalités et procédures qui leur sont propres ; pour éclairer les discussions, les représentants élus leur sont fournis sans préjudice des obligations qui résultent de la consultation préalable des représentants.

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

8. Dans le cadre des obligations et conditions régulières exigées de l'employeur, les salariés ci-dessus sont tous informés au fur et à mesure de la mise en oeuvre du plan d'adaptation.

9. Lors de l'introduction des nouvelles technologies dans les entreprises prévues au présent article, l'employeur informera, en outre, 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 progrès techniques et scientifiques ;

- les nombres de travail et l'effectif par service ne diminuent pas

à un rythme de travail, une intensité d'efforts matériels ou intellectuels, à une tension excessive imposant une fatigue excessive ;

- dans toute la mesure du possible, les postes de travail soient adaptés et proposés en priorité au personnel handicapé.

Les mesures qui sont apportées aux méthodes d'organisation du travail doivent viser à diminuer, voire à supprimer le bruit, la pénibilité des tâches ou les inconvénients liés à l'isolement, à l'élévation du degré de qualification du travail et par conséquent, l'intérêt de celui-ci, à accroître la prise d'initiatives et de responsabilités de chacun.

La mesure devra exclure les mesures pour lesquelles elle ne présente pas ou diffère tout ou partiellement des procédures ou mesures émises à cet égard par les instances 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 résolues à la commission nationale pour la 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

Article 18.1 - Demande d'extension et dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les parties intéressées 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).

Article 18.2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Article - Annexe I quater

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Barème des permis d'ancienneté conventionnels mis en oeuvre applicables pour un travail à temps complet

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cotovenin collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0029/boc_20160029_0000_0007.pdf

TEXTES ATTACHÉS

Annexe II relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens Avenant n° 6 du 29 juin 2006

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CSFV-CFDT ; La FGA-CFDT ; La FGTA-FO ; La FANA CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La présente annexe, clounee en aaitlopcpn de la cnievtnoon clietcolve ntiolaane de l'industrie laitière, signée à Paris, le 20 mai 1955, a puor oebjt de feixr les règles particulières aeiplpaclbs aux rtropaps entre les employeurs, d'une part, et les cadres, ingénieurs, atnges de maîtrise et thceeinicns des etrpsreeins de l'industrie laitière, énumérées aux aetrilcs 1.2 et 1.3 des dpiissnootis communes, d'autre part.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

La présente annexe s'applique aux cadres, ingénieurs, angtes de maîtrise et tehcecinnis dnnot les niveaux de qolcafiniatus se treuvont définies par les dosspniiots de l'annexe III de la ctovoinnen ctecvouille ntialaone de l'industrie laitière.

Article 3 - Engagement

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Tout eggaemnnnet srea confirmé par une niticootafin écrite suliptnat nantmomet :

- la dtae d'entrée ;
- l'emploi exercé, le pneisemotninot dnns la ciasloftasciin en vigeuur et le leiu de tvairal ;
- la durée de la période d'essai ;
- le sliiaare et ses modalités ;
- les arteus culseas particulières éventuelles.

Article 4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

1. La durée de la période d'essai est fixée à(1) :

- 3 mios puor les aentgs de maîtrise et teccniehins ;

- 4 mios pavnout être eocmtelpexnnenilet portés à 5 ou 6 mois, solen arcoed écrit enrte les parties, puor les crdaes et ingénieurs.

2. Pndnaet la période d'essai, les praeits prouont résilier le ctoanrt aevc un préavis de 3 juors puor les agetns de maîtrise et techniciens, et 1 smeinae puor les caedrs et ingénieurs, ce deenirr préavis étant porté à 15 jours luqrose la période d'essai est supérieure à 3 mois.

En cas de ftaue grave, il srea mis finimmédiatement(2) à la période d'essai.

3.(3) En cas de ptoioromn entraînant une mtodifociian du contart de travail, une période poritabroe puora être prévue, dnnot la durée srea celle prévue par le 1er alinéa du présent article.

(1) Piont 1 étendu suos réserve du recepst des dtsinopiosis de l'article L. 1221-19 du cdoe du travail.

(Arrêté du 19 juin 2017 - art. 1)

(2) Tmree eclxu de l'extension, comme étant craironte aux dniitpssoois de l'article L. 122-41 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jdcrieurnpse de la Cuor de ctasoaisn (Cass. soc., 10 mras 2004, n° 01-44750), aux temres deequels la ruutpe du cnortat de tvairal panednt la période d'essai puor « faute gvare » diot rcesepter les dioniopisists procédurales rvailletes au lneieenimctt disciplinaire.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(3) Piont étendu suos réserve de l'application des dopiistisnos de l'article L. 122-4 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jispnerrcuude de la Cuor de cosaatsin (Cass. soc., 25 avril 2001, n° 98-43856), qui précisent que si la période piorabote dnns une nlouvlee qilaiiotfuacn n'est pas concluante, le salarié diot rvueetror son aencnnie qiouiltaifcan snas possibilité de rurptue de son craotnt de travail.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 5 - Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les ctoatrnns à durée déterminée appliqués aux cadres, ingénieurs, atnegs de maîtrise et tnhcicieins snot régis par les doiinssitops des aciretls L. 122-1-1 et stivuans du cdoe du travail.

Article 6 - Contestation sur classifications

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les éventuelles coonenittsats ilenediudvils ccnnaanreot l'application de la cltisoacfasiin snot ssmoeius aux dsispnitios de l'article 3.8 de l'accord du 31 ocbrote 2012 parotnt sur les clatiafsoconsiis penlsoensfelirs et les rémunérations continvnnleoles dnns la trasoonmtfiran laitière (objet de l'annexe III).

Article 7 - Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'ensemble des catégories de psnoeernl diot poiovur bénéficier d'une amélioration de ses cdoiitons de tvairal et de vie, asnii que des psrvctepeis d'amélioration de la siutioatn de l'emploi. Il

irptmoe cadnnept de pdrnere en copmte les ctonrniteas spécifiques liées à catnreies fonctions, dnot la miossn est lenmregat indépendante d'un hiarroe imposé et contrôlé par l'employeur, et de déterminer des modalités adaptées à ces catégories. C'est ntmmeonat le cas de l'encadrement et du peonesrnl non sédentaire, en piitcarleur des forces de vente.

La forfaitisation, aitsrose d'un suvii des horaires, la msie en pcalle de la réduction du tmeps de taarvl qui, puor l'encadrement, diot être preoimrreitnat envisagée suos fmroe de journées complètes, aigni que le développement d'une goseitn prllluaneunie du tmeps de trivaal que preemt le cptome épargne-temps, citneunotst les palirencpis opportunités ptetanermt à la démarche proposée de deivntr un prjet msblniaiort l'ensemble de l'entreprise.

1. A l'exception des careds dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y crmopis les mrbemes de l'encadrement, snot seoimsus aux diinosopitss du trtie II du lrive 1er de la troisième ptirae du cdoe du travail.

On désigne par creads dntieargis les minaatrades saiucox et les cdaers répondant cntnmoinejoet aux qrature critères svnaitus :

- cdaers rvleaent au mnios du niaevu 12 de la cnvoietnon cvcoeltlie ;

- axqeuels snot confiées des responsabilités dnot l'importance iilmpue une large indépendance dnas l'organisation de luer eompli du tmeps ;

- qui snot habilités à prderne des décisions de façon lamngeert autonome,

et

- qui perçoivent une rémunération supérieure à la RAM spécifique alppclaibe à l'encadrement bénéficiant d'un faifort aeuunl (annexe I ter) du neivau le puls élevé de la coivtneon collective.

Les modalités de msie en ovruée de ces dispositions, aibapellpccs au pseneonrl d'encadrement ature que les caerds dirigeants, snot précisées comme siut :

2. Le peosenrl d'encadrement, dnot la durée du tmeps de trivaal puet être prédéterminée, occupé solen l'horaire cocileltf abpplaiice au sien de l'atelier, du svrecie ou de l'équipe, aueuql il est intégré, est simuos aux dniosptosiiis générales reavlets à la durée du travail.

3. Le psoenenrl d'encadrement, asnii que le perneosnl employé dnas des emlipos spécifiques, puor llqeeuss la durée de luer tmeps de trvaail ne puet être prédéterminée et qui ne penveut dnoc être siomos à un hiorrae collectif, dinoevt également bénéficier d'une réduction etcfivfee de luer durée du travail. A cet effet, les pernatraeis soaiucx snot invités à étudier les possibilités de prise en cpomte des contanitres inhérentes à luer emploi. Les catégories de salariés concernés relèvent des eplomis siuoms à des vtinaoaris d'horaires non prévisibles et nécessitant une caiente liberté dnas l'organisation du tmeps de travail, c'est namemontt le cas du ponsenel non sédentaire.

Leur durée du tiaarvl pruroa être fixée par des ctinnoovens illddeueivilns de forfait, qui penvuet être établies sur une bsae hebdomadaire, mlenuslee ou annuelle.

En cas de cihox d'une citonvnoen aulnelne de forfait, 2 tpyes de fifaort snot proposés aux epteesirnrs et aux salariés concernés : le firofat aevc référence à un haorire aeuunl et le ffiraot en jours.

4. La cneotoinvn iuddvillniee de fraioft écrite aevc référence à un hrraioe annuel, ailpbalpe aux catégories de salariés définies ci-dessus, fexira la durée alunnee de tiaarvl sur la bsae de llqualee le fiaofrt est établi. Celle-ci ne prroua excéder 1 918 hreues par an, dnot la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et saivunts du cdoe du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un ponalfd silupscbete d'être réduit par accrd cleotlcfi ou individuel.

En contrepartie, les ceatloubrrlaos concernés bénéficieront :

- d'une rémunération ffioarirae anlulee au mnios égale à la RAM spécifique acllppiabe à l'encadrement bénéficiant d'un foifrat anenul (annexe I ter) ;
- et d'une réducation du tmeps de taarvil de 12 jrous par rppaort à

la durée cetloicve de tiaarvl de référence, suos fmroe de rpeos ceestonupamr forfaitaire, sltebpsicue d'être affecté à un ctmope épargne-temps, dnas les cinonodits définies à l'article L. 227-1 du cdoe du tivraal (dans la prlpuat des epsinretrs de l'industrie laitière, la durée ccoielvtle de taraivl de référence s'établit présentement à 227 jours).

Outre le resecept des dpoisnoitss rivlaeets au rpeos quotidien, au rpeos haardbdiemoe et au nmrboe de jruos travaillés dnas la semaine, ce tpye de fifaort rrstea siomos aux dtnoisopsis cevnntlolinneeos rlevaties aux ltimies cennnlevtieoolns journalières et hereodmdiabas de travail.

Ce foifrat diot être accompagné d'un mdoe de svuui de la durée réelle de travail. Ce sivui puet être effectué par le salarié, suos la responsabilité de l'employeur. Les hueers d'absence non indemnisées snranevut penndat les horaeirs imposés snot déduites de la rémunération au mmeont de l'absence.

La rémunération du salarié ne puet être réduite du fiat d'une mrsuee de chômage peitarl aetafncft l'entreprise. Le cohix de ctete otipon en corus de canrott de tivaarvl ne puet entraîner une bisade du saarile réel en vigueur, qluele que siot la bsae horirae sur lealulqe ce sliiare était fixé.

5. La cinovonetn ievinudildle de firoaft écrite en jours, aplpbalcie aux catégories de salariés définies ci-dessus, dverait puls spécifiquement être envisagée puor :

- les creads qui dponssiet d'une auonmiote dnas l'organisation de luer epomli du tmeps et dnot la nutrae des finntcoos ne les coindut pas à survie l'horaire cceotllif abpplaiice au sien de l'atelier, du seirvce ou de l'équipe auxelqus ils snot intégrés ;

- les salariés itinérants, dnot la durée du tmeps de taivral ne puet être prédéterminée et qui dosnpseit d'une réelle atunmiooe dnas l'organisation de luer epomli du tmeps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

La coonveintn feixra le nbmroe de jruos travaillés, qui ne prroua excéder 216 jruos dnot la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et stuvvais du cdoe du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un paofnld sseepiulbte d'être réduit par accrd cllitceof ou individuel. Les journées et demi-journées travaillées, aigni que les journées et demi-journées de repos, srneot décomptées sur une bsae iqenditue crpdonoernsat à 1/216 puor les journées de traavil ou de rpeos et 1/432 puor les demi-journées de travaial ou de repos. L'employeur veillrea à la tnuee d'un dcmeout de relevé de ces éléments.

Les journées et demi-journées de rpeos résultant de ce tmeps de trvaail réduit sneort psries snivaut un cenarieldr établi par l'employeur, panernt en cpomte le cihox du salarié puor au minos 20 % d'entre elles. Celles-ci soernt en ortue supclteesibs d'être affectées à un cmtope épargne-temps, dnas les codintnois définies aux aictelrs L. 3151-1 et suitnavs (ancien atirlce L. 227-1) du cdoe du travail.

Les ceorallbtorus concernés bénéficieront en ourte d'une rémunération faioararte alenunle au monis égale à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un foiaft anenul (annexe I ter).

Ce tpye de frfiaot resrtea suoims au repsect des dnsoopistiis rieveltas au rpeos quotidien, au rpeos hoeidbdrmaae et au nomrbe de jruos travaillés dnas la semaine. Dnas le socui de vleleir cinejemonnott à la santé de cttee catégorie de peneronsl et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de trivaal ne dvireat pas excéder 10 heures.

Les clrtablreaoous anyat cnclou une cnoetonivn illdnliuveie de faforit en juors bénéficiant d'un tmeps de rpeos qdtoieiu d'au mnios 11 herues consécutives et d'un tmeps de rpeos hmeddarobaie de 35 heuers consécutives, suaf dérogations dnas les condoinits fixées par les dtipnosiioss législatives et coevinelneontns en vigueur. L'employeur vllieie à ce que la puaqrte hlbultatee piusse preerttme d'augmenter ces tmeps de reops minimum.

La crhage de traavil et l'amplitude des journées d'activité dreovnt retser dnas des leimtis rnanaeolbiss et arsseur une bnnoe répartition dnas le tmeps de travaial du cboeutlaaorlr concerné, en prmnteeatt une réelle caicolniton ernte activité pnslnrlooeiese

et vie personnelle et familiale.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles garanties de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la répartition des jours : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document individuel de suivi présente un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le cadre de l'exercice.

La situation du collaborateur ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la répartition du travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail consignée dans le contrat de travail, l'absence de nature inférieure à une journée entière ne peut entraîner une réduction de salaire.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix de cette option en matière de forfait de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur, qu'elle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire était fixé. En cas de mise en place du forfait annuel en jours, celle-ci est précédée d'un entretien au cours duquel le salarié sera informé de l'organisation et de la répartition du travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Ces dispositions s'appliquent notamment aux entreprises et établissements et dans l'enquête des données sociales de la branche, notamment un suivi annuel, tant au niveau des comités d'entreprise et d'établissement qu'à celui de la commission nationale paritaire. Par ailleurs, un point trimestriel pourra éventuellement être effectué au sein des comités d'établissement.

6. Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles mensuelles est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Ce barème fait l'objet de l'annexe I ter de la présente convention, qui en indique le montant brut. Ce barème est révisé suivant les dispositions de l'article 6.1 des dispositions conventionnelles de l'industrie laitière.

Les RAM spécifiques constituent les rémunérations auxquelles les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, ne peuvent être rémunérés.

(1) L'article 7 de l'avenant II est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 3121-64 II et de l'article L. 3121-65 II du code du travail.
(Arrêté du 19 juin 2017 - art. 1)

(2) L'article 7 est également étendu sous réserve que, en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise ou un avenant accord de branche précise les catégories de salariés seules de niveau supérieur à un certain niveau de classification de l'entreprise, en se référant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail.
(Arrêté du 19 juin 2017 - art. 1)

Article 8 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Une prime d'ancienneté, décomptée en jours de salaire individuel, est accordée aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens. A défaut de dispositions plus favorables en matière de prime d'ancienneté, elle est déterminée suivant le « barème des primes d'ancienneté conventionnel » qui fait l'objet de l'annexe I quater de la présente convention.

Ce barème est révisé suivant les évolutions négociées des rémunérations auxquelles les membres (RAM).

Article 9 - Rappel pendant les congés payés

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dans les cas exceptionnels où un cadre, ingénieur de maîtrise ou technicien asept pour congés payés s'est rappelé pour des besoins impératifs de service, il lui sera accordé un congé supplémentaire de 2 jours par tranche de réapplication de 4 jours, augmenté des délais de route, et les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, qui prévoit l'agrément du salarié pour bénéficier d'un congé principal.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 10 - Modulation de l'horaire de travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le personnel d'encadrement bénéficie, selon les spécificités qui lui sont propres, notamment en matière d'organisation du travail, d'heures supplémentaires et de rémunération forfaitaire, des dispositions conventionnelles de la convention collective relatives à la modulation.

Les modalités prévues de la mise en œuvre sont déterminées au niveau de l'établissement ou de l'entreprise avec les représentants du personnel.

Article 11 - Indemnisation de la maladie et des accidents

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1° En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical présenté devant le médecin du travail, le cadre, l'ingénieur, l'agent de maîtrise ou le technicien bénéficiera d'une indemnisation, sur la base de son salaire brut, à compter de la date de cessation de travail jusqu'à un délai de 1 an d'ancienneté.

Toutefois, l'ancienneté minimale est ramenée à :

- 6 mois en cas de maladie et d'accident de trajet, avec l'exception ;

- 2 mois en cas d'accident ou de maladie pnerilnfesosloe snas hospitalisation.

Acunue coitondin d'ancienneté n'est rquesuie en cas d'accident du tviraal ou de madiale pesoensolirnfle aevc hospitalisation.

Il srea indemnisé sur la bsaie de son siraale burt aux tuax svniauts :

ANNNEITCEE : De 2 à 6 mois
IATNDNIIMOESN DE LA MDLAIIE ET DES ATNIECCDS :
MDLAIIE et taerjt snas histoiaaiopltsn : Néant
MAALDIE et tjaert aevc hpsosaloitatin : Néant
ACNEIDCT du tavaril snas hapsitsoiaiotn : Néant
AICNCEDT du tirvaal aevc hitoaiipatsosln : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %

ACTINNENEE : De 2 à 6 mois
IDINTMINOASEN DE LA MAIALDE ET DES ADTECCNIS :
MIADALE et terjat snas hislitaopiostan : Néant
MIAALDE et tjaret aevc halitossoipiatn : Néant
ACDCENIT du tivaarl snas htsiolpiatsian : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %
ANDCECIT du traavil aevc hatosisiotlaipn : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %

AENENICTNE : De 6 mois à 1 an
IAINDETSNIOMN DE LA MADIALE ET DES AEDNCTICS :
MIDALAE et trjaet snas hiaiolastspotin : Néant
MLDAAIE et tajret aevc htoilatpiaoasn : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %
ACDCEINT du tviaral snas hospaoiastltin : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %
ANCDCIET du traivavl aevc hsiaoilopattsn : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %

ANTENNEICE : De 1 à 3 ans
IDIEONTNMAISN DE LA MLDIAAE ET DES ACNDCTIES :
MDALAE et teajrt snas hiatoliotasipsn : 1 mois à 100 %
4 mois à 80 %
MLIDAAE et tjraet aevc htipsoaoisliatn : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %
AIDNCCEIT du tiraval snas hiaiatoslstiopn : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %
ACDNECIT du taavril aevc hsaiptoaltsiion : 1 mois à 100 %
5 mois à 90 %

AECNEITNNE : De 3 à 5 ans
ITIMINEDSNOAN DE LA MDLIAAE ET DES ADCCNTIES :
MADLAE et tjerat snas hltaiosoitapisn : 2 mois à 100 %
3 mois à 80 %
MADLAE et tarejt aevc httloiasasopain : 2 mois à 100 %
4 mois à 90 %
ACNDCEIT du trivaal snas hopsoaoisititln : 2 mois à 100 %
4 mois à 90 %
ANCCDEIT du tarvial aevc hopiattsailosn : 2 mois à 100 %
4 mois à 90 %

ANNNEIECTE : De 5 à 10 ans
IIDNTONEAISMN DE LA MADALIE ET DES ACITNDCEES :
MLAIIE et tarjet snas hlaiiooptsaosn : 3 mois à 100 %
2 mois à 80 %
1 mois à 50 %
MAIDALE et tjeart aevc hasisltpaiootin : 3 mois à 100 %
3 mois à 90 %
ADCCIENT du taarivl snas hiaipiloassttn : 3 mois à 100 %
3 mois à 90 %
AICCNEDT du tarival aevc hiitaolistpoasn : 2 mois à 100 %
3 mois à 90 %

AEINTCENNE : De 10 à 15 ans
IATIMOIDNNSSEN DE LA MAAIDLE ET DES ATCEIDCNS :
MAIALDE et tjerat snas hispiaoaatislotn : 3 mois à 100 %
2 mois à 80 %
2 mois à 50 %
MLDIAAE et treajt aevc hioaitaloptisn : 3 mois à 100 %
3 mois à 90 %
1 mois à 50 %
AIDENCCT du tviraal snas htssiaaopioltin : 3 mois à 100 %
3 mois à 90 %
1 mois à 50 %
ACDICENT du tiaravl aevc htiaoiaotsslipin : 3 mois à 100 %
3 mois à 90 %
1 mois à 50 %

Les durées snot prolongées de 1 mois supplémentaire à 50 % par thrance de 5 ans d'ancienneté au-delà de 15 ans.

2° Par saalire brut, il fuat entrdene tuos les éléments de slaaire burt sumios à ctsiioanots slcoais que le salarié aaruit perçus s'il aivat continué à travailler, à l'exception des éléments de salarie à caractère enopeceixtl et des indemnités aynat un caractère de rsernueemobmt de frais.

3° De cttee indemnisation, l'employeur déduira la vulae des indemnités journalières aqleeuxlus les intéressés ont dorit siot au tirt de la sécurité saiole ou du régime de reitrate et de prévoyance des cadres puor la pitare facultative, siot au titre de tuot aurt régime de prévoyance, mias dnas ce deenrir cas, puor la sleue quotité cpsnaodnerrot aux vtseerenms de l'employeur.

4° En tuot état de cause, ctete ianmsiditinoen ne diot pas croundie à vreesr à l'intéressé, cotmpe tneu des smmeos de tuetos pnenacrvos telles qu'elles snot définies ci-dessus, un mntoant supérieur à la rémunération ntete qu'il aiurat etefievnfmcet perçue s'il aavit continué à travailler.

5° Si psliuerus arrêts de tarvial snot accordés au cuors des 12 mois consécutifs, la durée ttloae d'indemnisation ne proua dépasser, au crous de cette même période, la durée d'indemnisation à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui dnioant dorit au début du preiemr arrêt.

Article 12 - Maternité - Adoption

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le ponsenerl féminin visé par la présente annexe, à ciindtoon de cpoemtr au moins 3 années d'ancienneté dnas l'entreprise, bénéficiera du mntaiein de son srialae pdnneat la période légale du congé de maternité ou d'adoption suos déduction des ptesntiroas prévues à l'article 11.3° ci-dessus.

Article 13 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Ttuoer rtuurpe du ctnoart de tarival est notifiée par lrette recommandée avec accusé de réception. Lorsque la rputrue est le fiat de l'employeur, elle est régie par les atricles L. 122-4 et sviunats du cdoe du travail.

Article 14 - Préavis

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

En cas de ruurpte du crnoatt de tiavarl à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque srea dnas tuos les cas, suaf ftuae grave, de :

- 2 mios puor les ategns de maîtrise et tnechiehics ;
- 3 mios puor les careds et ingénieurs.

Article 15 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

1. Une indemnité de lceninemicet dnisticte du préavis est allouée aux cadres, ingénieurs, aentgs de maîtrise et ticncinhees licenciés, suaf futae gvare de luer part, et à la cnodition qu'ils cpteomnt au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise en qualité de cadre, ingénieur, anegt de maîtrise ou technicien, et snoeit âgés de monis de 65 ans au juor du licenciement.

2. Cttee indemnité est asnii calculée :

- 1/30 du saalrie aeunnl par année d'ancienneté dnas l'entreprise en qualité de cadre, ingénieur, aegnt de maîtrise ou tinhcecién avec un mauxmim de 30/30.

En cas d'années incomplètes, le clcaul srea fiat pro rtaa temporis.

3. Le sliraae aneunl rnteeu srea le mieluler des 3 dernières années ceapmrntot les primes, gratifications, à l'exclusion des indemnités aanyt isnncteebeenomtalt un caractère bénévole ou exceptionnel. Les smoems versées au tirte de l'intéressement ou de la participation, résultant des oandroencns de 1959 et de 1967, snot euelcxs de ce calcul.

4. Puor les cadres, ingénieurs, atgnes de maîtrise ou tneicinhes âgés de 50 ans révolus à la dtae evcetffie de luer départ de l'entreprise, le maotnnt de cttee indemnités est majoré comme siut :

- de 50 ans révolus à 55 ans : 50 % ;
- de 55 ans révolus à 60 ans : 35 % ;

- de 60 ans révolus à 65 ans : 20 %.

Le mnntaot total de cttee indemnité de lmeenieceit ne puet excéder 45/30 du sriaale annuel.

5. L'indemnité de lcieneenmit puorra être versée en une ou pirluseus fios dnas un délai mxaimum de 3 mios à dtear du départ de l'entreprise. Ce délai srea porté à 6 mios en cas d'une indemnité égale ou supérieure à 15/30 du sraillae annuel.

6. Puor le cclual de cttee indemnité, l'ancienneté s'entend de cllee qui a été aqsucie en qualité d'agent de maîtrise, technicien, carde ou ingénieur à ptairr de la dernière dtae d'entrée dnas l'entreprise.

7. A cette indemnité, s'ajoutera éventuellement l'indemnité à llqeluae l'intéressé piarorut prétendre au titre des années passées dnas l'entreprise dnas la catégorie " oiuvres employés " antérieurement à sa prooitmon en qualité de cadre, ingénieur, aengt de maîtrise ou technicien. Celle-ci srea calculée dnas les cdioonnts prévues par l'article 15.5 des dinsiopoitss communes.

Toutefois, par dérogation au paaarphrge 5 de l'article précité, le sraiale à pndrere en considération srea le 1/12 de la monenye pondérée de la rémunération aleulnne mliminae (RAM), afférente au ponminoeitnest de l'intéressé dnas la ccasftolisiiian anavt sa promotion, mias en veuagir puor l'année au cruos de lllauquee itreenvint le licenciement.

Les mnntoojriaas prévues au § 3 de l'article 15.5 des diisispoonts cenomums s'entendent, en ce cas, puor l'âge attinet par l'intéressé au moemt de sa proioomtn en qualité de cadre, ingénieur, anegt de maîtrise ou technicien.

8. Dnas tuos les cas, l'indemnité de lmeeciiinent srea au mions égale à celle qu'il auarit perçue puor son ancienneté tltoae duepis sa dernière dtae d'entrée dnas l'entreprise, en ailotacppin de l'article 15.5 des dsionitpsois communes.

Article 16 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1. (1) L'âge namrol de la rtearite étant prévu à 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaaptitude au taavrl renconue par la sécurité silocae (2)) le carnott de tviraal du cadre, de l'ingénieur, de l'agent de maîtrise ou du tneiicechn puet être, à prtair de cet âge, résilié aux fnis de rtertiae à tuot mnoemt par l'une ou l'autre des parties. Le délai de prévenance aacipbplle est de 6 mios en cas de msie à la raretite par l'employeur. En cas de départ à la rtraite à l'initiative du salarié, ce délai de prévenance est fixé conformément aux dintisooopsis légales en vigueur.

2. Il est alloué une alolatiocn de fin de carrière au cadre, à l'ingénieur, à l'agent de maîtrise ou au tncceheiin qui prend sa rtreiate comme prévu à l'alinéa précédent.

Cette aolcatloin est de :

- 1 mios de sriaale puor une ancienneté dnas l'entreprise d'au mnois 10 ans ;
- 2 mios de sliiare puor une ancienneté dnas l'entreprise d'au monis 15 ans ;
- 3 mios de sraliae puor une ancienneté dnas l'entreprise d'au mnios 20 ans ;
- 4 mios de silraae puor une ancienneté dnas l'entreprise d'au

moins 25 ans.

3. (3) Le salarié rentu srea le 1 / 12 de la rémunération des 12 mios précédant le départ en retraite.

4. Le salarié qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de 60 ans pour percevoir 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.

5. (4) 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) Pniet étendu sous réserve du recespt des dipisoiotnss de l'article L. 122-14-13 du code du travail, tleels que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de fnmeaincent de la sécurité soilcae puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(2) Trmees eluxcs de l'extension comme étant carroitens aux dnoitoipsiss de l'article L. 122-14-13 du code du travail, tlees que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de fmineacenn de la sécurité sacoile puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(3) Pnoit étendu sous réserve du repecst des diitiosonps de l'article 5 de l'accord nniataol intipenrfsrosoenel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 rltviaee à la meantasoulsiin et à la procédure conventionnelle, qui prévoit que la myneone du sarliae burt msneuel est calculée sur la bsaee des duoze ou des tiros drenries mios de rémunération, seoln la froumle la puls agaustaevne puor le salarié.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(4) Piont étendu sous réserve du respect des dptsiooniiss 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 fannneiemct de la sécurité sicolae puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 17 - Inventions

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les inventions de brevet et d'indemnisation des inventeurs faites par un ingénieur ou un cadre sont régies par les dispositions de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Article 18 - Demande d'extension et dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les demandes de prolongation de 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).

Article 19 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La présente annexe, qui abroge et remplace les dispositions de l'annexe II à la convention collective nationale de l'industrie laitière conclue le 2 mars 1964 et modifiée par les avenants n° 1 du 27 octobre 1972 à 5 du 1er avril 1986, prendra effet le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 juin 2006.

Article - Préambule

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les partenaires sociaux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les conditions professionnelles.

Leur objectif a été, au vu du caractère évolutif des métiers et des qualifications requises, de mettre en place un nouveau dispositif de classification des emplois cumant mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion salariale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Les organisations syndicales ont accepté de mettre en œuvre les mesures prévues à l'annexe de l'accord, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la profession laitière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article - Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

ANNEXE III Accord du 31 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles et rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; FNCL.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT.
Organisations dénonçantes signataires	FGA CFDT47-49, avenue Simon-Bolívar 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 23 septembre 2015 (BO n°2015-43)

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

"Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la filière laitière réitéré par le présent avenant, les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie laitière antérieurement en vigueur à la date du présent avenant continueront de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles (soit le 1er janvier 2018 au plus tard)."
(avenant n° 36 du 3 juin 2016 article 25 BO 2016/29)

Le cahmp d'application du présent accord cncenore l'ensemble des eerintrpss erantnt dnas le cahmp d'application de la ctinnvieoon coilvtclee ntianoale des coopératives alecgrios laitères ou de la ceonovntin ccltielvoe nitnaoiae de l'industrie laitière.

Titre Ier. - Nouvelles classifications professionnelles

Chapitre Ier. - Principes généraux

Les doiositnsips du présent accord eenornt en veigur à cetmepor du pmeerir juor du mios snuiavt la dtae de pioutacilbn au Jural ofeicfl de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le nvuoeeu dotisispif de ctlasiafcnisois penoselorinsefsl des eomilps est un dspiiisotf gbolal et cmmoun conçu sur la bsaee de nouveaux de qtauifiicalon et un poiiseenomntnt des salariés en échelons, à l'intérieur de cuhcan de ces niveaux.

Article 1.1 - Niveaux de compétence

Les dnostiisipos du présent aorccd ernnteort en vueuigr à cetompr du periemr juor du mios svuanit la dtae de patluocibn au Jurnaol ofeicfl de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La glrlie de csioltifcaisan des eimpols cepomnrd dzoue neiuvox établis en fciotnon des compétences requises. Ces duoze niveaux de compétences se répartissent de la manière svantue :

? neuiaxv I à V : ouvriers, employés ;
? naviuex VI à VIII : techniciens, atgens de maîtrise ;
? nieavux IX à XII : cadres.

Les neuavix de compétence ont puor ojebt de petetrrme le pinnooesmielt des eplioms et de graiatnr l'égalité de peneinsmoinott des tailrtieus d'un même eplomi ou d'un eplmoi de compétence identique.

Article 1.2 - Echelons

Les diinopisotss du présent aorccd erntronet en vugeiur à cemoptr du preiemr juor du mios svuanit la dtae de pbiotalcun au Juraonl ofeicfl de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les échelons ont puor oejbt de pdrrene en cotmpe la stiaoitun idelidivnlue de caquhe salarié au rgead de l'emploi qu'il ocpcue et de gtairanr une équité enrte les salariés. En effet, la psrgoeorsin du salarié au sien des échelons est fcootnin de l'évolution de ses compétences dnas l'exercice de son activité professionnelle.

Le neivau I cotopmre deux échelons.
Les nviaeux II à VIII cmtopeort tiros échelons par niveau.
Le neivau IX cptroome deux échelons.
Les naivueux X à XII ne cpmeonrott pas d'échelon.

Article 1.3 - Critères classants

Les dtiisiosopns du présent accord etnreront en vgeiur à coemtr du preiemr juor du mios snuavt la dtae de plaocibtn au Juraonl ofeicfl de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Afin de déterminer le piieontmennsot des eloimps au sien des nviaeux de compétence, des critères cnlatsass snot définis puor les neuvaix I à VIII et puor les niuvaex IX à XII. Les hiut critères caatsnlss des elmoips non crdaes snot les suaitnvs :

1. Ccoiasneans théoriques ;
2. Savoir-faire praquites ;
3. Technicité, complexité ;
4. Qualité, hygiène, sécurité, evnienmoenrnt ;

5. Autonomie, invaitite ;
 6. Siuvi du tiaarvl du tuiralite de l'emploi ;
 7. Tsosimnsairn des siaorvs et technicité des rlainetos ;
 8. Fréquence et enujex des rlteianos professionnelles.
- A ces critères s'ajoutent duex critères spécifiques puor les epimlos concernés :

? ainiatmon ptremane ou ecrnamenedt permnenat (intégrant l'animation).

A ptiar d'une alnysae de son contenu, cuahqe epmloi non carde est positionné sur un naiveu de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à piatr des critères clsastans ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le nveaiu de l'emploi est déterminé en diinsvat le taotl des vaerlus obenetus par 8. Le naiveu est acuiqs dès la décimale 0,7 du nevaiu inférieur.

Les cniq critères catsnasls des emoplis cedars snot les stvaunis :

1. Technicité, esirtexpe ;
2. Responsabilités, eenjux ;
3. Autonomie, svuui ;
4. Cinmcaoutoimn ;
5. Management.

A ptirar d'une ayalnse de son contenu, cqhuae eompli cadre est positionné sur un nvaieu de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à piatr des critères ctssnalas ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le neaviu de l'emploi est déterminé en dinivast le taotl des verauls obeunets par 5. Cmptoe tneu du nombre de critères, le nvaieu est acuiqs dès la décimale 0,5 du niveau inférieur.

Article 1.4 - Grilles des critères classants

Les dspisniitos du présent aorccd eoertnrnt en vguier à ceptomr du permeir juor du mios svuanit la dtae de pacbiouitln au Jaornul ofeicfl de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les grliels complètes des critères csastnlas des eolipms non craeds et cardes snot ruietrdoeps en anexne I du présent accord. Le lxieeqe puor cuachne des glirels et des exelpmes d'application senort rrepis dnas le gidue ptiaque de msie en pclae des nlveeolus classifications.

Article 1.5 - Filières professionnelles

Les dioinoisptss du présent aorccd etnenorrt en vuiguer à cotmeptr du peerimr juor du mios siauvt la dtae de poalbitiucn au Jurnaol oicifel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Afin de prtremee une mrluliee vaiiusloitan des emilpos les uns par ropapt aux areuts et des praucros de priootomn sociale, les eoilmps snot regroupés au sien de filières plfelsneseoionrs de branches.

Article 1.6 - Carte des emplois

Les dtioiosnps du présent aorccd ernntoet en vugeiur à cmeptor du pieemr juor du mios siauvt la dtae de plbuication au Juaornl ofeicfl de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La ctrae des eopmlis pmeret le pnmsoetioeint des eolipms eastntix dnas l'entreprise ou l'établissement au sien des filières pnsrlfeonlees et sur les navuix de compétence de la cisfisiatlactn par l'application de la grille des critères classants.

Chapitre II. - Evolution des salariés au sein des niveaux et des échelons

Article 2.1 - Principe

Les diipnoissots du présent aorccd entrneort en vieugur à cpeomtr du preemir juor du mios sanivt la dtae de piocuiatbln au Jrunoal oifffcel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'évolution pooilnleserfsne des salariés au sien de l'entreprise, au tvrears des nuieavx et des échelons, nécessite une appréciation régulière de lures compétences.

Le psagsae d'un neaviu à un niaevu supérieur est fnooictn du

développement des compétences exercées par le salarié dans son emploi, redonne possibilité à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de purgation professionnelle effectuée dans cet échelon, le salarié bénéficie automatiquement de l'accès à l'échelon 2, à la réserve qu'il ait une tenue complète et adéquate de son emploi. A défaut, la validation de cette admission peut nécessiter une assemblée concertée avec celui-ci de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien préalable spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et déterminer les mesures à prendre à ce regard d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de purge professionnelle effectuée dans l'échelon 1 est de :

? 6 mois, pour les niveaux I et II ;

? 12 mois, pour les niveaux III, IV et V ;

? 24 mois, pour les niveaux VI, VII, VIII et IX.

Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'appliqueront en tant que de droit de la période de purge professionnelle effectuée du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

? soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;

? soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

Article 2.2 - Modalités

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examen périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Ces examens, qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et comptent parmi des opportunités essentielles dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation pour les salariés en fonction de l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Article 2.3 - Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les pratiques relatives à l'articulation des échelons de TAM et de cadres, à cet effet, d'une part, les échelons pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres d'origine et l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres et, d'autre part, les échelons pesés à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres (sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent) doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

Article 2.4 - Garantie pour accompagner les changements de statut

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le salarié occupant un emploi de niveau V bénéficiant de

l'échelon 3, pourra dans un emploi de technicien-agent de maîtrise de niveau VI, accéder directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Le salarié occupant un emploi de niveau VIII bénéficiant de l'échelon 3, pourra dans un emploi de cadre de niveau IX, accéder directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Chapitre III. - Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises

Article 3.1 - Délai de mise en place dans les entreprises

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les présentes dispositions entreront en vigueur dans un délai de 3 ans à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de mise en place, le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constituera le délai dont disposent les entreprises pour caser les emplois du personnel d'après la nouvelle grille de classification.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Article 3.2 - Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission de mise en place des classifications (incluant des représentants du personnel et des membres de la direction) sera créée par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

? les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des représentants représentatives du personnel sur le processus d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;

? le calendrier de mise en œuvre ;

? les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications ;

? la composition de la commission de mise en place des classifications ;

? les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;

? les modalités de recours des salariés.

Les fiches de suivi seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En l'absence d'accord sur ces modalités, les dispositions de l'employeur seront appliquées. Les procédures de recours se réservent, dans ce cas, la possibilité de saisir la commission nationale de conciliation sans que les dispositions ne soient automatiquement suspendues.

Article 3.3 - Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

? le dtspiiiosif d'ensemble et son aitaolppcn dnas l'entreprise, nmaemotnt au moyen du gduie de msie en pacle ;
? le ceelirdanr de msie en ?uvre ;
? les citonoids dnas lleelqseus les catégories d'emploi eaxnstit dnas l'entreprise senrot positionnées dnas la clifssciaitaon ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés quant à luer nlelouve ctfllsscaiaaon ;
? les modalités de rocues des salariés.
Les fhces eplimos srneot élaborées aevc la picopriatiatn active d'un ou puulseris salariés et de la hiérarchie ayant, d'une prat et d'autre part, une expérience sfitivgiciane de l'emploi concerné.
Les représentants élus du psneroentl sneort informés tuot au lnog de la pshae de msie en pclae des classifications.

Article 3.4 - Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel

Les dssoinitopis du présent arccod etnoenrrt en vieuigr à cpmotr du piremjr juor du mios savunit la dtae de ptabliocun au Jrnaoul oieicffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Dans les eernetspirs dépourvues de représentants du personnel, l'employeur dvera asruer l'information des salariés sur :

? le dpotsisiif d'ensemble et son apoictpilan dnas l'entreprise, neatmomt au moeyn d'une msie à dtiposiois du présent arccod et du gduie de msie en plcae par vioe d'affichage ;
? le clneeardir de msie en ?uvre ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés qunat à luer nvlueole ctilocfaasiisn ;
? les modalités de roeuers des salariés.

Article 3.5 - Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel

Les doinstpisois du présent arccod enreontt en vugiuer à cpmotr du peerimr juor du mios sauvnt la dtae de pbioticauln au Jarunol oieicffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les ersirnteeps csannorceot le tpmes de fomtiroan nécessaire aux mrmeebis des cnismimooss de msie en pclae des ctolasiicfians ou, à défaut, des élus du pnnroseel associés à la démarche de msie en pclae des nulevleos classifications.

Les modalités de la faoioitmrn des meembs de la cioiosmsm de msie en pacle des csfoiliaisnatcs srneot définies par arccod d'entreprise.

Les peseonnrs concernées bénéficieront d'au moins une journée de foitmaron préalablement aux opérations de msie en pcale des nvoelules classifications. Cette formoiatn srea assurée par un omrgiasne cisoht par l'entreprise.

Une journée de fitroamon alddnoenitile au chiox des orstngaaaiisn slcidyneas srea proposée puor les poensrens concernées.

Les frias afférents à ctete fomtiroan (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) snroet intégralement pirs en cahgre sloen les règles en vgiuier dnas l'entreprise.

Article 3.6 - Information des salariés

Les dotoinpsisis du présent arccod enterornt en vgiuuer à coetpmr du piemr juor du mios svaiunt la dtae de piituloabcn au Juranol oieicffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'employeur dvera imnferor par écrit chque salarié de sa novlleue cissitacfaolin tlele qu'elle résulte du neaouvu diisitspof conventionnel, asnii que de ses possibilités de recours, au puls trad 30 jrous avant l'entrée en vgeuiur du nuaouvu système de csioaistlacifn dnas l'entreprise.

Article 3.7 - Conséquences du changement de système de classification

Les dsiitpioonss du présent arccod ennerotrt en vueiigr à cpmotr du periemr juor du mios snuavit la dtae de pacoliutbin au Jrunoal offciiel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les priaets slinenogut qu'il n'existe acunue cnrcaocndoe erte l'ancien et le nauoevu système de classification.
Toutefois, lros de la msie en aiicpaoptln de la nvoleule

clcaissitoiafn professionnelle, le saialre et le stuatt résultant de la ciaoisfislaln précédente sorent giranats au salarié.

Article 3.8 - Contestation et recours du salarié

Les disnotispios du présent arccod eenntrot en vuuegir à cpmotr du pimeerr juor du mios suvinat la dtae de pitlociubn au Joanrul oieicffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En cas de ctenosiotatn ineidullvide de la nvoellue classification, le salarié pruroa demeandr à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa dedamne dvera être motivée et formulée par écrit dnas les 30 jours de la noaftoicicn de la cilcfaoisasitn de son emploi.

Dans un délai de 1 mios à cmeotpr de sa saisine, l'employeur dvrea firae connaître, par écrit, sa décision motivée, après avior eu aevc le salarié un entretien. Lros de cet entretien, le salarié porura se firae astisesr par une pnresnoe de son cohix atareppannt à l'entreprise.
Les lgeiits iinulivedds éventuels dnevrot être traités en priorité au sien de l'entreprise.

Article 3.9 - Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière

Les dnstspiiios du présent arccod ertonenrt en vugiuer à cpmotr du preiemr juor du mios svianut la dtae de ptliabcuon au Janruol oieicffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Une cioomismsn nnatloiae de sivui srea créée au neaviu de la tomnatorasfrn laitière. Elle srea composée, puor chuacne des branches, d'un représentant par otinaraioisgn sndlaycie de salariés ruoencne représentative au sien de chque bchnare et d'un nrmobe égal de représentants des elypeomrus représentant la FCNL et la FNIL.

Elle arua puor mission, pdanent le délai de msie en ?uvre des nloevlues classifications, de s'assurer de la msie en aciptpailn de l'accord dnas les entreprises, de vleeilr au rcspeet de la méthode de ctisaaislcifon définie par l'accord, d'interpréter les txeets sur la dmndae motivée de l'un des penarreiats suoicax et de dersser un balin dnas l'année qui sruvia le délai de msie en place dnas les entreprises.

Titre II. - Rémunérations conventionnelles

Article 4 - Salaires minima mensuels

Les dpositiiois du présent arccod enoerrnt en vugiuer à cpmotr du pimerr juor du mios sanuivt la dtae de piluociuban au Jornaoul oieicffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A coetpmr de la dtae d'entrée en vuugier des noeulvels cslstiaonafciis professionnelles, les saalreis mnimia mnsulees cvenontinelons seornt établis puor les naivueux I à XII ciporms de la caitisailfsoen professionnelle.

Ils snot définis par neaiuvx et par échelons.
Ils citsoeutntnt les sraeilas mniima mnleeuss gnatiras de bsae au-dessous dulqeses les salariés ne peevnt être rémunérés. Ils snot établis puor un trvaail à tepms complet, résultant de l'horaire coeitllcf accpiblable dnas l'entreprise.

Article 5 - Rémunérations annuelles minimales (RAM)

Les dsitopnsois du présent arccod erotnnret en veuiigr à cmotr du peemir juor du mios saivnt la dtae de pioclubtian au Jarnoul oieicffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A cpmotr de la dtae d'entrée en vueguir des noeulevls cnilcatsfasios professionnelles, les rémunérations aneueuls mainemls conliennoeltnevs snoert établies puor les nivueax I à XII de la ccafolstiiiasn professionnelle. Elels cnuoisnett les rémunérations allnunees mnielmias gineatras au-dessous dseeqellus les salariés ne pveunet être rémunérés.
Le barème des rémunérations auelnnels meimnilas est établi puor un taarivl à tepms complet, résultant de l'horaire ceitlcolf alapclipe dnas l'entreprise.

Article 6 - Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables

à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel
Les dnoitpsisois du présent accord eotrnnret en viugjer à
cetpmor du pemrier juor du mios sivanut la dtae de paciuboltn au
Jnuoarl oficifel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Pour les mmebers de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une coivntoenn ivlinuliedde de forfait, aevc référence à un hrioare anuenl ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations alneunles maimelnis est établi puor une bsaie de 1 918 heuers ou de 216 jours.

Article 7 - Egalité salariale entre les hommes et les femmes
Les dopitioissns du présent arccod enrteront en veguier à
cptomr du preemir juor du mios svnaut la dtae de pioltiubacn au
Jranuol oifcefel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les pitares saaeigiintrs repalepnlnt qu'elles se snot expressément engagées, d'une part, dnas le cdare de l'accord du 12 octobre 2011 en feauvr de l'égalité pfiloonsenersle dnas la coopérations agricole, puor les coopératives laitières et, d'autre part, dnas cueli du 11 jileult 2011 sur l'emploi des feemms et des hmoems dnas les intdsueris alimentaires, puor les iueinsrdts laitières, à arlsruer l'égalité slaairlae etre les hmomes et les femems et à définir, le cas échéant, les meresus pteentmart de suimprper les écarts de rémunération puavont etxsier entre eux.

Article 8 - Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles
Les dotspiisonis du présent arccod enteront en veguier à
cmtoper du pmeierr juor du mios svniat la dtae de poiatbliucn au
Jnuoarl oicififel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

(voir ttxees salaires)

Article 9 - Révision des rémunérations conventionnelles
Les diisoptosnis du présent arccod enrtonert en vuueigr à
cepotmr du periemr juor du mios saivunt la dtae de pliatcibuon au
Jrounal oicififel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux dstnsiopiios légales et cnevtleonenloins en vigueur, les ptaires siaegtnriais du présent arccod se réunissent au moins une fios par an puor négocier sur les rémunérations conventionnelles. Cttee négociation ptroe sur les sralieas miinma meeunsl et les rémunérations aenllneus mnimleais dnot les mtaontns figurret à l'article 8 du présent accord.
Cette négociation irvinnertdea à la dtae asiivarverne du présent accord.
Pendant le délai de msie en plcae visé à l'article 3.1 du présent accord, les gleirls des salaiers cveononltneis mminia et RAM aabepclpils aux coopératives laitières (cf. art. 29 de la CCNCL) et aux ieunirdtss laitières (cf. art. 6.2 et 6.3 de la CCNIL) sronet revalorisées siunvat les évolutions négociées des nvoellus gellris cmnoumes définies à l'article 8.

Titre III. - Dispositions diverses

Article 10 - Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique
Les diiostonspis du présent arccod eoenrtrt en viugeur à
cotepmr du preiemr juor du mios svuanit la dtae de piciatbloun au
Jnroual oifcefel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les dptioisonis de la cvonntieon cvliloecte nliaontae des coopératives laitières et cllees de la cooinnetvn cvlilotce nlaiontae de l'industrie laitière (visant nmaetmont les références à un « cfcinoifeet », le rlnpememeact ou l'affectation momentanée à un aurtre poste, les emplies ou tvaurax multiples...) seornt mesis à juor par ananevt tincuqehe en conformité des dptioisonis du présent accord.

Article 11
Les dpnsoisiois du présent arccod etonenrtrt en veuugir à

cetmopr du pemier juor du mios siaunvt la dtae de puaictboln au
Juaornl oeifcfl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A compter de la dtae de psrie d'effet des neuolvles csfnitasciails professionnelles, les dopiitnsosis du présent aocrcd ritvleas aux coltaacifinssis plfisnooeseenrls aulnennt et rnmplceat les diiipoonssts acetuells anayt le même objet, frngiaut dnas la cotneonvin clvelotie nalntioae des coopératives laitières, tleels qu'elles résultent de l'annexe III du 22 jiun 1979, et dnas la cvnootienn clovelcite naioaltne de l'industrie laitière, tleels qu'elles résultent de l'accord de cslinasaiiofcts de ptesos du 19 jiun 1991 dnas dvesiers bhcnears des ieruidtss acegrlios et ainimleatrs et de l'accord niaoantl du 15 décembre 1992 sur les calntisisiafocs dnas l'industrie laitière.

Article 12 - Entrée en vigueur
Les dsptoonisiiis du présent aorccd eertrtot en viugjer à
ctepmor du pmeierr juor du mios snaiuvt la dtae de pubotiacln au
Jauornl ofeicifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les dntpsooiis du présent arccod eetnrort en vuueigr à
cptomr du pmeierr juor du mios snvaut la dtae de pcbailoutn au
Jroual oicifcfl de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13 - Durée
Les dsntooiisps du présent arccod erertrtot en viueugr à
ctepmor du peemir juor du mios snvaiut la dtae de puoticalin au
Jrounal oficifel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord est clncou puor une durée indéterminée.

Article 14 - Révision et dénonciation
Les ditispnsioos du présent arccod enrtront en vgiuuer à
cotmper du piemr juor du mios suivnat la dtae de potuicbuon au
Jauornl ofeicifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord a un caractère impératif puor l'ensemble de ses dispositions.
Il proua être dénoncé dnas les cniidonots prévues par le cdoe du travail.
Il porura également être révisé à tuot monmet à la deandme d'une ou pusuerlis pertias signataires. La deandme de révision, accompagnée d'un pejort motivé sur les ptnois à réviser, srea notifiée à l'ensemble des pietras siaeanrtgis aifn qu'une négociation pisuse s'engager snas tarder. (1)

*(1) Le troisième alinéa de l'article 14 du tirt III (dispositions diverses) est étendu suos réserve de l'application des doipntioisss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvriaal dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rivaelte au travail, à la mmeditaosiron du duoiglae saicol et à la sécurisation des pucroas professionnels.
(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)*

Article 15 - Dépôt. – Extension
Les diiootsinsps du présent aocrcd eertrtrnt en vuueigr à
cotepmr du preiemr juor du mios snauvit la dtae de pbiaticulon au
Jnroual oficifel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les piteras sateiarings ddaenenmt l'extension du présent accord, qui srea déposé à la dictieorn des reniatols du taarivl du ministère du travail, de l'emploi, de la foatrimon pnreoslloesfine et du duiglae social.

Article - Annexe I

Les dnisiospotis du présent arccod ennetrrot en veiuugr à
cotepmr du piermer juor du mios suavint la dtae de pticuoiaabl au
Jrauonl oicififel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Grille des critères caractéristiques des emplois non cadres

Compétences	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Niveau VII	Niveau VIII
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges CQP de niveau équivalent Expérience équivalente	CAP, BEP, CQP Expérience équivalente	CAP, BEP, CQP Expérience équivalente et formation théorique complémentaire	Bac, CQP Expérience équivalente	Bac + 2, CQP Expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire Expérience équivalente	Licence Expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle simple	Capacité à effectuer et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à effectuer et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions courantes et des tâches professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de procédures et règles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un champ des charges	Capacité à créer et/ou à convenir en partenariat d'objectifs génériques ou d'un champ des charges
Technicité/complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux encadrés par des protocoles et des procédures précis	Travaux d'un niveau de technicité et de responsabilité de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connues et innover la prise en compte de contraintes liées à l'environnement de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte de la complexité des situations de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations et des procédures	Mise en œuvre et/ou innovation d'activités complexes en partenariat d'objectifs opérationnels
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des règles de sécurité	Connaissance et respect des règles QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité	Contrôle de la bonne application des règles QHSE.	Vérification de la bonne application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité	Responsabilité de la bonne application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
Autonomie Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires nécessaires au bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, entretien du poste de travail...)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie limitée par les modalités prévues	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les moyens opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses moyens opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et d'objectifs génériques	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie. Initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto-contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les apports et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme ? quotidien, hebdomadaire (période et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen, long terme ? mensuel, trimestriel (période et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre	Intégration
Fréquence et enjeu professionnels	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec quelques occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un enjeu régulier avec des enjeux limités	Incluant un enjeu régulier avec des enjeux limités	Incluant un enjeu élargi

Animation paternelle uniquement Ou	Aucune	Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou recrutés dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et circondoain d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et cdaotoroniin d'une équipe ou d'un secteur	Animation et cntaoroodiin d'un service Conduite de ptojes trnsveraess et/ou pluridisciplinaires
Encadrement pnammeet (intégrant l'animation)	Aucun			Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie dictée (le taliriute est N + 1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie dictée (le tlaiirtue est N + 1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie dtirece (supérieure à 20)

Le niveau de pétnomiseoint de l'emploi s'obtient par la moennye des vrelaus coshieis sur les imtes (total sur 8). Le seuil de déclenchement de chqae nveiau se siute à 0,7 du naveiu inférieur. Elmpexe : le N IV est auqcis de 3,7 à 4,6. La vleuar des critères complémentaires « aoinatimn penanertme » ou « emarnndenet peeamnrt » s'ajoute au toatl de poitns déjà auiqcs (le desuviir rsetant sur 8).

A priatr de 8,7, l'emploi est considéré comme un emploi cadre et diot dnoc être pesé avec la gillre cadre.

2. Gilrle des critères ctnsaals des epmiols cadres

Niveau	IX	X	XI	XII
Technicité/expertise (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction tcqenuihe ou d'études ilimnaupqt un pirmeer nvaeiu d'expertise dnas son domaine Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc. Ou expérience équivalente	Le tlitaiure dsipose d'une etpissere pmrntteat d'apporter une réponse ptnenrteie aux sitioatnus plflsroieisonenes habituelles	Le tualirite erxcee une etpissree rocennue dnas une denmiosin et une amlupitde supplémentaires Il puet définir, peopsror et mtrete en ?uvre, après accord, des sootnlius glloaobs tohcnuat son dioanme d'activité	Emplois de doiteicrn générale intégrant une pirse en chrage glblaoc de ptoeajs pdiiarlusciliiepnrs et la ppaciittaorin à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses ofebctijs à lnog terme
Responsabilité/enjeux	La responsabilité du tiilautre est limitée à la réalisation des mnisisos confiées	Le ttiilurae est garant du respect des règles de l'art de son métier dnas la prise en caghe de son emploi	La délégation est limitée à son daomine d'intervention.	Le tiultirae egagne l'entreprise par une lrage délégation
Autonomie/suivi	Le tlirtiuae de l'emploi dpose d'une lrage aimtooune au rgeard des miosisns confiées et des ojfbecbits préalablement définis Rend coptme à un chef de service	Le tirautle prapctie à la définition des potelqiius et des ocbtjifes de son activité Il diot être réactif, s'approprier tuos les apcetts de sa fcionotn et soavir anticiper Il diot vleir au bon déploiement des mnyoes (humains, tenqhcieus et financiers)	Le périmètre de son aiotcn est indiqué par des oionrtintees stratégiques et des objectifs, puor la réalisation deuelss il pnred toeuts les décisions utiles	Le turtliaie contrôle et oagnire le traavil dnas le crdae général de son périmètre de responsabilité Rend cotmpe à la dctoriien générale ou aux actionnaires
Communication	Le truiiatle puet aivor des roelnais de tiaarvl régulières avec des ilocneuterturs variés dnas un carde précis et limité	Le triatluue puet aerussr des rlaetoinis sieivus avec des ientoluercurts variés, inenetrs et externes	Le titrluaie eettrinet des rionlates régulières avec des pnteaeris ietnnes et etxrnees (capacité de persuasion, adhésion aux projets, stanirgue d'accords, de contrats...) Assure la négociation de contrats	Le triaultie gère des rlaeintos cxeempols internes/externes. Conduite de négociation à fotsr eunejx (signatures d'accords et de contrats...)
Management	Coordination de salariés affectés au même pejort ou svicere que lui	Le cadre de ce nveiau puet asuresr la doetcirin d'un service	Le tariultie magnaee et amie des équipes hiérarchiques des différentes spécialités Dans son rôle de manager, il vlliee au développement des compétences de ses équipes et au miitaenn d'un bon clmait social Encadrement de stie de tialle pettie et moyenne	Encadrement et mmaangneet d'unité

Article - Déclaration d'interprétation commune de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les srtgnaaiies siengnluot luer volonté commune, à tavers la msie en pclae du nvauoeu système de classifications, de frsaievor le développement des compétences, la prtmiioon salocie des salariés et la rnsnecioancae des aqucis de la ftraoomin et de l'expérience pilfsoennersole ; de voeilasrr les métiers de la prefisoon ; de développer l'évolution des parorcus pnsfloorsnies au sien de l'entreprise et fevsrioar la ranisnasceocne des compétences au sien de la tsranotfomarini laitière.

Ils précisent :

Concernant le délai de msie en palce des noveellus caioifisntacsls

Au vu des dipisnstioos de l'article 3.1 de l'accord clnocu le 31 obtorce 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de msie en pclae dnas les entreprises, dnas le rsepect des modalités de l'accord, court jusqu'au 1er jnviaer 2017.

Les sagatiernis précisent que le délai de msie en pclae est prorogé jusqu'au 1er jenivar 2018.

La csmmosioin nnaolitaie de sivui dnas la tstaafnorriomni laitière eaxienmra l'état d'avancement du déploiement des nulvolees caolciisnasiffts dnas les ersietrpens au cruos du troisième tmrretise 2017.

Concernant les bénéficiaires et le camhp d'application de la procédure de msie en pacle

Les piaetrs rleenpplat que l'ensemble des eoimpls et des salariés srnoet positionnés au meoyn du novuaeu système de classifications. La procédure de msie en place, prévue par les aritelcs 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de sttuooians particulières (les cdaers de direction) précisées par arccod d'entreprise (accord de méthode).

Concernant l'implication des oosgraaniints siclaydens

Pour crnoeuibr à omptiseir la msie en ?uvre de la démarche, les eeptsernis n'ayant pas erncoe finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2 doivent, si clea n'a pas été fait, en préciser les terems cnranneoct la cimpoitson et le fncenotoienmnt de la ciismoomsn de msie en place, en pituielcarr :

- le nomrbe de représentants par ogaosniritan slycdniae représentative dnas l'entreprise et cueli des représentants de l'employeur ;

- les modalités d'information de la comsimsoin de msie en pclae des cioscnaaiitlffs et des isunttitoinis représentatives du prenesonl sur le dosiistpf d'ensemble et son aclitopipan dnas l'entreprise, nmtmnoeat au meoyn du giude de msie en pclae ;

- les modalités d'association puor aivs de ctete coismsoimn sur les différentes étapes de msie en pclae des neovuells classifications, la msie à dpitsiison des dcomeutns nécessaires et luer délai de cniiumcootamn ;

- ses modalités de fonctionnement, nntmeoamt le nmobre de réunions, splciutsbee de ceorpnmrde unmelitet au mions toirs réunions puor aivs aux gnardes étapes de la démarche (la

première, en début de travaux, puor présenter la démarche proposée et répondre à teouts questions, la seconde, à l'issue des tvuraax de pesée des emilops puor cioaucoitnmn des fceihs emolips et présentation de la caorirhgtpae des emplois, aifn d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après ciuacmtnoiomn aux salariés de la ctfacliiaison de luer emploi, aifn d'être informée des éventuels rcureos et des réponses envisagées par l'employeur) ;

- le temps et les menyos alloués puor la fomaoirtn des mrems de la csmmosioin et luer piaritpaoitcn à ses travaux.

Cet accrod précisera également :

- le cdreneialr prévisionnel de msie en ?uvre ;

- les modalités d'information personnalisée des salariés qanut à luer nluvolee cocilsiaistfan ;

- les modalités de rurceos des salariés.

En outre, la cmososiimn nltniaoae de sviui dnas la tnaotrifarsomni laitière srea msie en place, dnas le mios qui siruva la sinagutre du présent avanent puor coeruibtnr à senltunioir les éventuelles difficultés d'interprétation ou de msie en ?uvre.

Concernant l'évaluation des eipolms

Le dioitpissf rneetu n'a pas puor finalité de faire disparaître des ptsoes de tiaravl ou des qualifications, mias d'identifier et d'évaluer les eoplms etsiatnxs dnas l'entreprise, crndoosparnet à un emseble d'activités et de missions, pvnuoat reeurop de manière cohérente piesruuls posets de travail, puor leqeluss une proximité des activités et des compétences est identifiée.

L'analyse des ptesos (ex. : dceosirptin de poste) et les compétences risequs ctnsnrperaodoos snot des scoeurs d'information ptemnaret de définir la proximité de tel ou tel ptsoe aifn de réaliser des rmeentouegprs suos un intitulé et un dpiteriscf d'emploi communs.

En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié puorra demander, conformément aux dsopotisinis de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.

Au reargd de l'évolution des eeesrrtpins et de lures organisations, des fceihs depvresicits des eiompls penuvet dievenr inadaptées. Tuot cnagnehmet iorptnmat dnas l'emploi dneonra leiu à une adiaatpotn de la fchie empoli et à un réexamen de sa classification.

Concernant l'attribution des échelons

Vu les diitopsoisns de l'article 2.1, décrivant le priiipce de l'évolution des salariés au sien des naevux et des échelons, lros de la msie en pclae des nulvoees classifications, les salariés jtnifsaiut d'une piratque prllfnoneoisie etvcffiee dnas luer emopli égale ou supérieure à la période ruisquee puor le pasgase de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2.

Le pasgase à l'échelon 3 est subordonné :

- siot à la maîtrise d'une eexisrtpie particulière par le salarié ;

- siot à l'élargissement du cmhap d'employabilité du salarié (polyvalence/ polycompétence complète et autonome).

Concernant les gnrtteaais

Le slaarie et le statut, en vuugeir suos la précédente classification, snot gnaitas aux tremes de l'article 3.7 et ne pneuevt dnoc que progresser, le cas échéant. Tuot salarié concerné par ctete gtaarnie ctnoruena de bénéficier des aitogmunneats générales.

Annexe V Avenant du 5 décembre 1969

Participation aux fruits de l'expansion des entreprises

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

Les dispositions de la présente aexnne snt aalbiplcps de plien driot aux espnctires de l'industrie laitière, visées à l'article 2 de la ceonvotinn ccovlletie noaiantle emayonlpt hetlabnuiemlet puls de 100 salariés au snes de l'article 1er de l'ordonnance du 17 août 1967, et qui n'ont pas cloclu un aocrd pultiricear dnas les cionntdois prévues à l'article 10 de l'ordonnance précitée, avnat l'expiration du délai d'un an prévu par l'article 11 de latdie ordonnance.

Ces doitipsnsios ne fnot pas octsalbe à la possibilité puor les etspeernirs intéressées de sneigr à tuot menmot un aroccd conlcu dnas les ctnoiions prévues à l'avant-dernier et au dnireer alinéa de l'article 10 de l'ordonnance du 17 août 1967, et qui se sbrutsteiiat à la présent annexe.

Dnas ce cas, l'accord d'entreprise s'appliquerait puor la première fios aux droits des salariés nés au cours de l'exercice cols depuis minos d'un an à la dtae de srnigutae ddiut accord.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La présente aexnne a puor oebjt de fxier la nurate et les modalités de goteisn des ditros que les mmrbees du pnsoenrel des eprsintretes visées à l'article 1er, bénéficiaires de l'ordonnance précitée, auront, au trite de la réserve spéciale de pctiaipration que luer eylumeopr srea tneu de ceiutnsotr à luer profit, dnas les cdtnoions fixées par les arctiels 2 à 4 de ldatie oonndcarne complétée par la loi n° 68-1172 du 27 décembre 1968, et par les aiecrils 2 et sivutnas du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967, le quatnum de ces diotrs et les aurets pniots non spécialement rrpéis dnas le présent aroccd étant déterminés par l'ordonnance elle-même et par les textes pirs puor son application.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La frmuloe cosihie d'un cummon acrcod est cllee de l'affectation des smeoms cstnonauitt la réserve spéciale de poatiiapirctn à un fdnos que l'employeur crernocasa à des investissements. Les salariés ont sur luer elyemupor un doit de créance dnot la vleuar gbaolle est égale au mtoannt des somems versées à ce fonds.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

Les mbmrees du penorensl appelés à bénéficier de drotis idnielviuds au titre de la répartition de la réserve spéciale de piitaaroitpcn afférente à un eiercxce snot les salariés aanyt au minos trois mios de présence dnas l'entreprise au cruos de cet exercice.

La répartition etnre les salariés bénéficiaires est effectuée

conformément à l'ordonnance, c'est à drie peerlonionmeptolnrt au sraliae perçu, au snes des teetxs rfitaes à la txae sur les salaires, au corus de l'exercice considéré mias suos réserve des litmeis fxées par le décret d'application. Dnas l'état atceul de la réglementation, ces lmtiis snot les sivuentas :

- le srilaae savnret de bsaee de ccual à la répartition n'est pirs en compte, puor caquhe bénéficiaire, que dnas la lmtiie d'une somme égale à quate fios le plnfoad rneetu puor la détermination du mnntoat mumaxim des ciottaosns de sécurité scalioe et d'allocations fiaalaelms ;

- le moannt des dtrios sbpluietescs d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du mtntoat aneunl de ce même plafond.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas acpmolci une année entière dnas l'entreprise, les duex lmtiies snot calculées au prrotaa de la durée de présence.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La créance illvneudiide de chquae salarié aisni déterminée est irticsne à un cotpme nintamiof dnas les écritures de l'employeur.

Elle dieenvt egibxlie :

- snot lros de la snauecnvre de l'un des événements visés à l'article 16 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967, c'est à drie dnas l'état acetul de la réglementation, lros des cas snviauts : magariie de l'intéressé, licenciement, msie à la retraite, invalidité du bénéficiaire ou de son cinonjot ;

- snot à l'expiration d'un délai de cniq ans à ctomper de l'ouverture des drtois du salarié à la participation. Les dritos des salariés afférents à un eiercxce snot considérés cmmoe s'ouvrant le peimrer juor du quatrième mios suivant la clôtue de l'exercice.

L'employeur pearia deimrencett aux salariés les semmos luer rneneavt lruqsoe celles-ci n'atteignent pas 20 frcnas par personne.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

Les smmoes initcress aux cpeptos ctaurnos dnonnet leiu à un intérêt anenul à partir du premeir juor du quatrième mios siavunt la clôtue de l'exercice au trite dueuql snot nés les dirtos des salariés.

Puor l'exercice oruevt en 1968, ce tuax d'intérêt est fixé à 6 p. 100.

Puor les eexcciers ultérieurs et puor la première fios puor l'exercice oevurt en 1969, le tuax d'intérêt fxé anumeelnlt en fotncoïn de l'évolution calculée pro rtaa trpoimes du tuax d'escompte de la Baunqe de France, du 31 décembre de l'avant dernière année au 31 décembre de la dernière année écoulée. Toute agotamutnien ou dontiiumn de la viriaaton du tuax d'escompte sera, dnas les ctdnnoiois ci-dessus, répercutée en aeaogutimntn ou diminution, à crnrconuee de 50 p. 100 de la

variation, sur le taux de l'année précédente.

En toute hypothèse, ce taux ne pourra jamais être inférieur à 5,5 p. 100.

Les intérêts seront imputés au compte courant bloqué ouvert au nom de chaque salarié dans les mêmes conditions et pour la même durée que la somme en capital portée au compte individuel. Ils prouvent eux-mêmes un intérêt aux taux susvisés à compter de la date de leur inscription au crédit de ces comptes.

Les faits de gestion des comptes individuels sont à la charge des employeurs.

À l'expiration de la période d'indisponibilité ou dans les cas visés à l'article 16 du décret du 19 décembre 1967, tous les semestres portés au compte sont immédiatement imputés comme indiqué à l'article 5 ci-dessus.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

Les associations signataires, réunies en commission nationale paritaire, consacrent chaque année avant le 31 mars la voie prévue à l'article précédent, et fixe le taux d'intérêt applicable.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

L'information écrite et l'indication des membres du personnel est assurée suivant les modalités prévues aux articles 25, 26 et 27 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967.

Les employés affiliés ont droit à des avantages réservés à cet effet :

- d'une part, le texte de la présente annexe ;

- d'autre part, une note relative aux conditions du rapport visé par l'article 25 du décret du 19 décembre 1967 et établi par l'entreprise dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La présente annexe s'appliquera pour la première fois aux exercices suivants à compter du 1er janvier 1968. Elle s'appliquera 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 qui suit après leur création.

Avenant du 13 août 1958 relatif au régime complémentaire de retraite

Article 1er - Principe et choix

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

Les entreprises relevant de la convention collective devront, sous réserve de l'article 2 ci-après adhérer soit à l'institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries

La présente annexe est conclue pour le premier des exercices tels que définis ci-dessus. Par dérogation à l'article 4 de la convention collective elle sera renouvelée d'année en année par voie de reconduction, sauf dénonciation par la Fédération nationale des syndicats d'industriels ou par les intéressés, par lettre recommandée avec accusé de réception notifiée au cours de la période des trois mois précédant la fin de chaque année civile.

Toutefois les dispositions de l'accord continueront, malgré la dénonciation, à produire leurs effets dans les établissements visés à l'article 1er ci-dessus, pour les exercices qui suivent la dénonciation et au titre des salaires des salariés.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La présente annexe doit être considérée dans sa totalité comme entièrement autonome par rapport à tous les autres accords existant dans l'industrie laitière, traitant de la rémunération du travail.

En d'autres termes, les avantages complémentaires procurés par la participation ne peuvent constituer un élément de la négociation des relations d'entreprise : les procédures de négociation et de fixation des avantages demeurent tenues séparées et l'une ne peut être influencée de quelque manière que ce soit par la mise en œuvre de la participation.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La présente annexe sera, à la demande de la Fédération nationale des syndicats d'industriels laitiers, adressée en double exemplaire par lettre recommandée avec double avis de réception, à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre à l'adresse ci-après, 109, rue Montmartre, Paris (2^e).

Elle sera déposée conformément aux dispositions de l'article 19 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967 au greffe du tribunal d'instance à l'adresse ci-après, 3, rue de Lisbonne, Paris (8^e).

Elle sera également adressée au service de la participation, 99, boulevard Malesherbes, Paris (8^e).

D'autre part, en tant qu'annexe à la convention collective nationale, elle sera déposée au greffe du conseil de prud'hommes de la Seine et au greffe du tribunal de commerce de la Seine.

Le texte en sera affiché dans les entreprises concernées à la suite du règlement intérieur de l'entreprise aux établissements réservés à cet effet.

et des associations et des comités qui s'y rattachent (ISICA), 63, rue de Prony, Paris (17^e), soit à une institution agréée par l'Union nationale des syndicats de retraite des salariés (UNIRS), 45, rue de la Chaussée-d'Antin, Paris (9^e).

Le choix, qui doit intervenir dans un délai de six mois à partir de la signature du présent avenant, résultera d'un vote à la majorité des suffrages exprimés par le personnel visé à l'article 3 ci-après.

Le chef d'entreprise devra préciser que les institutions qui pourront être retenues par la voie des élections visées au

premier alinéa du présent actlire senoit portées à la cssiacnoanne du ponneserl par les veios légales et crellateoucns habituelles.

Article 2 - Entreprises déjà adhérentes

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

Les eprsetneris qui, à la dtae du présent avenant, ont déjà puor tuot ou ptrae du prnoeensl visé à l'article 3 ci-après, adhéré à une itnottsuiin de retraite, ou constitué un système de rtairere particulier, corevonrsent luer régime prrope suos les codinoitns suivantes, à rlmejpr dnas un délai de six mios :

a) Si le régime exstnait ne connerce qu'une ptiare du pseonnrel visé à l'article 3 ci-après, eells srneot plidifiées puor être mesis en accrod aevc les dpsoitisnois duidt altcrie 5.

b) Si les cotsianoits revceiespts snot inférieures à celes visées à l'article 5 ci-après, elles sernot modifiées puor être msies en acocrd aevc les doipnstisnois duidt aclrtie 5.

c) Les etipsrneres qui ont adopté un système de rirtteae particulier, fnnnoctinoat snas citttniuoosn de csisae et snas vsmenreet de cotisations, dorvnet aeusrsr à lerus retraités des pnsaitoters équivalant, à ancienneté égale, à celes qui résulteraient de luer adhésion à l'une des innuitottss visées à l'article 1er ci-dessus aux cotoindnis et dnas les lmtiies du présent avenant.

Article 3 - Personnel visé

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

Sous réserve de l'alinéa 2 ci-dessous du présent article, l'adhésion prévue s'appliquera obligatoirement, dnas cahuqe entreprise, à l'ensemble des salariés âgés d'au minos 21 ans, à l'exception des VRP et des salariés affiliés à une cssiae de rirerate des cdreas en aitippocaln des airtcels 4 et 4 bis de la cenotnvoin celcvotlie niotnaale de rtiteare et de prévoyance des creads du 14 mras 1947.

L'adhésion prévue à l'article 1^{er} ci-dessus ne s'appliquera pas aux

Avenant du 4 mars 1959 relatif à la caisse de retraite des cadres

En vigueur non étendu en date du 4 mars 1959

Les eirnersepts qui adhérent à une cssiae de rteiatre des ceadrs puor le pnsersonel visé à l'article 36 modifié par aveannt S15 de la cveintoonn cvitelolce nonaltiae de rriteate et de prévoyance des

Accord national du 12 février 1982 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail

Signataires

Patrons signataires	Fédération ntnalioae de l'industrie laitière.
Syndicats signataires	Les fédérations de l'alimentation : CFDT ; CGT-FO ; CFTC.

Article Préambule

salariés qui, dnas cuqahe entreprise, à la dtae du présent avenant, aareniut déjà été affiliés à une csaise de ritretae des craeds en aialpcioptn de l'article 36 anecin ou de l'article 36 neuovau de la ceotnvonn susdite, à monis que la majorité de ces salariés n'estime le régime résultant de luer aifiitoliafn à une cassie de rtetarie des cederas et qu'il ne siot pilssboe d'obtenir luer raitdaion de cttee casise en atoiiplcapn du phaagaprrre 1er de l'article 36 de la ceoitnovnn susdite.

Article 4 - Ancienneté

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

L'affiliation du pnnoeersl visé à l'article 3 ci-dessus pourra être subordonnée à une ancienneté citounne d'une année dnas l'entreprise ou à duex années d'activité slirlaaae citnonue dnas la profession.

Article 5 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

La cositaiton des eyoprulems est fixée à 2 % du mtanont des salaires.

La coatosiitn des salariés srea identique, à moins que le régime de l'institution cohisie par l'entreprise n'impose une autre propoiotr nentre les csaitoitons respectives.

Article 6 - Accord de coordination

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

Les pterais sgitnrriaas du présent avaennt s'engagent à pisvruroue auprès des utoitsntins visées à l'article 1er ci-dessus la réalisation d'un accrod de coordination.

Article 7 - Prise d'effet

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

L'adhésion prévue à l'article 1er ci-dessus dreva prredne efeit au puls trad le 1er juleilt 1979.

cadars du 14 mras 1947, par acrcod conlcu entre l'employeur et la majorité des pitripntaas en activité conformément à l'article 16 de latide convention, sonret considérées, qunat à ce personnel, comme riempels de lures oioaligntbs résultant de l'avenant du 13 août 1958 à la cenoitnvon clclitovee noatnalie du 20 mai 1955.

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

La cscniuloon du présent acocrd témoigne de la volonté cmoumne des paertis saeiagnrits de pmuroovoir par la réduction du temps de tarvail et l'aménagement de son oigransaoitin :

- une piutolqie de maintien, et si ploissbe de développement, de l'emploi ;

- une amélioration des cdnoinitos de vie des salariés ;

- la préservation par les entreprises et, si possible, l'accroissement de leur compétitivité.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

La limite de quarante heures au-delà de laquelle s'applique la modulation de 25 % est ramenée à trente-neuf heures. La limite de quarante-huit heures au-delà de laquelle s'applique la modulation de 50 % est ramenée à quarante-sept heures.

En conséquence, les durées hebdomadaires et mensuelles visées aux articles 38 et 39 de la convention collective sont adaptées à cette modification.

Article 16

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

L'entrée en vigueur du présent accord et de son annexe, qui constitue un tout, est subordonnée à son avenant que les parties s'engagent à conclure et à poursuivre.

Ils pourront effet à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 2 - Réduction de la durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 61 de la convention collective nationale.)

Article 3 - Réduction accélérée pour les salariés postés travaillant en continu et semi-continu

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 61 de la convention collective nationale.)

Article 4 - Compensation financière

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 61 de la convention collective nationale.)

Article 5 - Jours fériés : non-récupération

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 66 bis nouveau de la convention collective nationale.)

Article 6 - Modulation et programmation de l'horaire de travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 61 bis nouveau de la convention collective nationale.)

Article 7 - Compte de compensation

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 61 ter nouveau de la convention collective nationale.)

Article 8 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 61 quater de la convention collective nationale.)

Article 9 - Limites maximales

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 61 de la convention collective nationale.)

Article 10 - Assouplissements complémentaires

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

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, outre les aménagements déjà prévus dans le présent accord, aux mesures d'assouplissement telles que :

Heures spéciales de fin de semaine ;

Travail en équipes chevauchantes ;

En cas d'horaires individualisés définis aux articles 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 ;

Application des dispositions de l'article L. 212-2-1 relatives à la répartition de la durée hebdomadaire du travail sur quatre jours.

Article 11 - Généralisation de la cinquième semaine de congés annuels

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 49 de la convention collective nationale.)

Article 12 - Congés complémentaires des

jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 53 de la convention collective nationale.)

Article 13 - Mesures spécifiques au personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 12 de l'annexe II de la convention collective nationale.)

Article 14 - Réduction de la durée du travail du personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reporter à l'article 11 de l'annexe II de la convention collective nationale.)

Article 15 - Contrôle et bilans

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

1. La mise en place dans les entreprises des mesures découlant du présent accord donne lieu à une consultation en même

Annexe du 12 février 1982 relatif à la réduction et aménagement de la durée du travail

Article 2 - Réduction de la durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

Comme pour les réductions connues opérées dans le passé, les stagiaires du présent accord ont en outre le droit de se référer à la notion de travail effectif tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail.

Ils ont néanmoins le droit de bénéficier dans les entreprises des mesures différentes sous les formes les plus diversifiées.

Cependant, en raison de cette diversité, les parties concernées dans les entreprises sont invitées à étudier en commun les solutions pouvant être dégagées pour que le personnel intéressé puisse bénéficier d'une réduction adaptée de leur temps de travail.

Article 6 - Modification et programmation de l'horaire de travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

Cet accord confirme la possibilité, déjà largement utilisée dans les

temps qu'interviendra la programmation annuelle de la modulation.

2. En outre, l'employeur établira dans les trois premiers mois de l'année 1983 le bilan annuel de la réalisation de ces mesures. Ce bilan annuel appréciera les temps de travail effectif et d'utilisation des équipements, ainsi que l'incidence sur l'emploi et sur les coûts.

Ce bilan sera soumis à un cadre défini préalablement par les représentants du présent accord qui devra être élaboré par ceux-ci au cours de l'année 1982.

Ce bilan sera présenté au comité d'entreprise ou d'établissement qui en délibérera ou à défaut aux délégués du personnel ; ce bilan sera adressé aux délégués syndicaux.

3. Les parties signataires du présent accord s'engagent à procéder au cours de la même période et au vu des bilans des entreprises à un examen général des conditions et résultats de son activité dans l'ensemble de la branche. Sont particulièrement étudiées :

L'incidence des nouvelles mesures sur les temps d'utilisation des équipements ;

L'évolution de l'emploi et de l'absentéisme ;
La situation économique de la branche et ses perspectives.

en raison de l'industrie laitière soumise à des fluctuations, de modifier la durée du travail et instaurer une procédure de consultation préalable et un contrôle paritaire.

Dans l'esprit des signataires, il ne s'agit pas d'une généralisation mais d'une possibilité laissée aux entreprises qui en ont réellement besoin. Les modalités pratiques ainsi que les personnes concernées doivent être définies dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise.

Article 11 - Généralisation de la 5e semaine de congés payés

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

1. Les parties signataires ont :

D'une part, ajouté à la cinquième semaine les congés pour ancienneté créés par les dispositions antérieures de la convention collective nationale et procédé à leur répartition sur l'ensemble des catégories du personnel.

D'autre part, ils ont réaménagé le régime des congés supplémentaires propres au personnel d'encadrement qui à l'origine avait été institué d'une façon plus substantielle, afin que la durée du congé légal n'était que de trois semaines, pour tenir compte de certaines particularités tenant à leur activité.

En raison de l'allongement des congés de droit commun, elles ont estimé souhaitable de réserver l'attribution de jours d'absence rémunérée aux salariés du personnel d'encadrement effectivement soumis à de telles contraintes.

2. Les peirates signataires estiment que la durée totale des congés payés ainsi accrue par la généralisation de la cinquième semaine elbgonne les pertes et fêtes locales qui ont pu être institués dans certaines entreprises.

Selon les précédents jurisprudence, les avantages instaurés par le présent accord ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux accordés en matière de congés payés dans certaines entreprises.

Toutefois, pour le salarié qui, en application d'un accord d'entreprise, bénéficiait d'un nombre de jours de congé supérieur aux dispositions légales ou conventionnelles, la clause précédente doit être faite, à l'exception de jours pour fantôme inconnus à titre personnel au cours de la période 1er juin 1980-31 mai 1981, entre le congé dont il bénéficiait jusque-là, d'une part, et le congé auquel il prétend désormais au titre du présent accord ;

Accord du 30 novembre 1984 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) ;
Syndicats signataires	Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries chimiques CGC ; Fédération générale agro-alimentaire CDFT ; Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; Fédération nationale des salariés de l'alimentation (CNSSF) ; Fédération nationale CDFT des salariés de l'alimentation.

Convention portant application de l'accord tripartite conclu le 15 octobre 1984

Chapitre II. - Formation professionnelle

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Conformément au chapitre II : "Formation professionnelle", de l'accord précité, les salariés du personnel de l'industrie laitière sont soumis à la revocation de leurs salariés ou à leur attribution à un nouvel emploi de la part de la direction des entreprises pour la formation professionnelle continue égale à 0,1 % de la masse salariale des salariés concernés par l'activité laitière, à laquelle s'ajoute un montant équivalent des provisions prévues par le présent accord au paragraphe 4 du présent chapitre.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Dans le cas où une entreprise développerait des activités

c'est donc le congé le plus favorable qu'il y aura lieu de retenir.

Néanmoins, en raison de la diversité des situations dans les entreprises au regard des congés payés qui leurs sont propres, les parties concernées sont invitées à rechercher en commun les adaptations aux conditions du nouvel accord.

3. En droit strict, la cinquième semaine ne devrait s'appliquer qu'à compter de la date de prise d'effet de l'ordonnance la légalisant, c'est-à-dire au 1er février 1982. En conséquence, seuls les salariés mis en congé jusqu'à l'expiration de la présente période de référence (1er juin 1981-31 mai 1982) bénéficieront au supplément d'une demi-journée ouvrable par mois de travail effectif.

Toutefois, à titre de mesure favorable, les parties sont convenues de calculer les congés payés à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif à compter du 1er juin 1981.

Il est précisé que cette mesure ne s'applique pas rétroactivement aux salariés ayant quitté l'entreprise avant le 1er février 1982.

économiques diversifiées, à cette masse, edtnneue cmme ci-dessus, devra s'ajouter celle des salariés inscrites concernées par une pluralité d'activités, affectée du prorata suivant :

Nombre de salariés concernés par l'activité laitière / Nombre total de salariés de l'entreprise.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

La formule visée à l'article 1er, éventuellement corrigée selon la formule de l'article 2, sera versée à l'Agefatoria, Association de gestion du fonds d'assurance formation des salariés des industries chimiques et alimentaires, 9, avenue Hoche, 75008 Paris.

Ces versements auront lieu aux échéances suivantes :

- premier acompte : 30 janvier, égal à 50 % de l'acompte précédent (base échelonnée) ;

- deuxième acompte : 15 septembre, égal à 40 % de l'acompte précédent ;

- solde : 28 février de l'année suivante, égal à l'acompte précédent (base échelonnée), diminué des acomptes déjà versés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Les sommes ainsi versées sont portées au crédit d'un compte interne spécifique que chacune des entreprises se verra ouvrir à l'Agefatoria et dénommé "Compte formation".

Les cotisations sont déduites de ceux qu'elles ont déjà dans ce FAF par suite des versements effectués au titre de la convention interprofessionnelle du 15 février 1977.

Aucun paiement de cotisation d'indemnité de départ au palan de formation de l'entreprise ne pourra être effectué sur les fonds déposés au "Compte formation" de l'entreprise. Ne pourront être imputés sur ce dernier, exclusivement, que les cotisations de formation ou d'adaptation à un nouvel emploi, justifiées comme telles et portées à un volet spécifique de ce plan, accompagné de l'avis prévu par l'article L. 932-6 du code du travail et en cas de licenciement du salarié.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Les etsnriperes poornrut exercer, paednnt une durée précisée ci-dessous, un driot de tiarge sur les somems versées, égal à 90 % de ces versements. Les 10 % restants, sur lulqeses senort acquittés les frias de fntoeonmncit constatés, sronet mutualisés en un fodns commun, géré par la coisimmosn patriirae de l'industrie laitière de l'Agefaforia, conformément aux critères rtnuees par les srtainigaes de la présente convtoienn et aux nemros de rteueens par ldatie commioassin paritaire.

" Snot également mutualisées dnas ce fonds cumomn les semmos qui n'auront pas été utilisées par les esnrpeertis dnas le crdae de luer doit de tirage. "

Les diotrs de tgraie s'exerceront :

- puor les smeoms versées au 30 jinaver : du 30 jneviar au 15 smterbpee ;

- puor les sommes versées au 15 smertbepe : du 15 stbmrepee au 30 janvier de l'année sautnvie ;

- puor le sdole versé au 28 février : du 28 février au 1er avril.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Snot ituembplas sur la fiaroctn visée aux atierlcs 1 et 2, tuteos les actnios de fooarmtin vniast à la rsoneiveorcncn iternne ou externe, ou à l'adaptation des salariés à un nuveol emploi.

Les ddemaens de fnannieecmt puor les aotnics dnnt le caractère de rcienerosovn ou d'adaptation, au snes défini au précédent paragraphe, n'apparaît pas d'une manière évidente aux sirvece de l'Agefaforia sorent smoseius puor décision à la cimsoisomn piairatre de l'industrie laitière de l'Agefaforia.

Dnas le crade des fnods mutualisés mis à la diioptosisn de la cosiismomn ci-dessus, la priorité srea accordée aux fiomnartos de reovsrncioiens eretenxs s'adressant aux salariés menacés de leiemcneicnt et destinées à luer ftiilecar la rrheceche d'un nuevol eplomi à l'extérieur de l'entreprise.

Déclaration interprétative du 28 juin 1984

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntalanoie de l'industrie laitière (F.N.I.L.) ;
Syndicats signataires	C.G.T. ; F.N.A.F.-C.G.T..

Chapitre XV. - Dispositions diverses

Article - Dépôt aux prud'hommes

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1984

La cmissoimn nnoaailte pariitrae d'interprétation constituée conformément à l'article 10 des dsspoioitins counmmes de la conitnoven clotcleive nnloaatie de l'industrie laitière s'est réunie le 28 jiuin 1984 et a décidé à l'unanimité de dnoenr l'interprétation sitvanue à l'article 17 des dontiispioss cnmoemus

Les paiters snot cvneeeous de se réunir après le 15 sebrtmpee 1985 puor deserr le bailn des deanmeds reçues et traitées par l'Agefaforia au cuors des hiut pmerires mois, et, au vu de ce bilan, de définir en tnat que de bosien de nuevloles priorités, intéressant le cas échéant les aotcins financées au ttrie du doit de tagire des entreprises.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Le présent acrocd est cnclou puor une durée qui exepirra le 31 décembre 1985. Il se rvlnelouerea entisue d'année en année par ttciae reconduction, suaf dénonciation par l'une des peitras duex mios anvat la dtae de l'échéance.

Il srea résilié de pelin dirot au cas de dénonciation inntrneevt par atacpiopln des dpnioioitsss fenials de l'accord tpiittarre susvisée.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

A ttre de dotpsiiioniss transitoires, les ernpreietss qui shtianoeut snas tedrar eegangr des fmonoarits spécifiques répondant aux critères définis puls haut, ou qui ont déjà engagé de telets aiconts deipus le 15 orcbtoe 1984, dtae de srgtiaune de l'accord tripartite, pruroont deamednr à l'Agefaforia le peieanmt de tllées anocits sur la fcotiran affectée à cet ugase puor l'exercice 1985, à la coindtion eessxrpe que le mtonnat de ces fnimotaors ne fuirge pas déjà sur la déclaration adressée aux srveiecs de contrôle (imprimé n° 2483) de l'exercice 1984.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

L'extension de la présente cinvtoeonn srea demandée par les signataires.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Les sratieangis concluront, en outre, avec l'Agefaforia une cntioevonn de gietosn précisant, puor ce qui la concerne, les modalités de son intervention.

(rédaction du 1er décembre 1976) :

1° La cismmoosin conastte que le txete cneaocrnt les congés d'éducation ouvrière (deuxième alinéa de l'article 17 de la cooitevnnn ccievtllloe nnaloitae modifiée en 1976) a été inséré dnas la cenvtnooin cveioctlle naniaotle par l'avenant n° 11 du 31 jilulet 1969. En conséquence, anvat cttee date, l'article 13 du ttexe du 20 mai 1955 ne cecnroait que les fooncntis seicdnayls exercées par les salariés :

- priorité de réembauchage après résiliation du conartt de taaivrl puor l'exercice de fiontocns saeylcinds ;

- atortuisoians d'absences accordées aux salariés exerçant des fcoonnits sttatraiues dnas les onasginartios secyadnls puor atesissr aux réunions sauearttits dtseieds onrgioinasats syndicales.

2° Lros de la rnfteoe de la cennitoovn cvitlocele du 20 mai 1955

par l'avenant n° 17 aux dispositions communales conclues le 1er décembre 1976, l'article 13 a également été scindé en deux articles 16 et 17 (nouveaux) :

- l'article 16 rorganise les dispositions relatives à la priorité de réembauchage ;

- l'article 17 concerne les autorisations d'absences. Le premier alinéa vise les autorisations d'absences accordées pour la participation aux réunions statutaires des organisations syndicales ; le deuxième alinéa vise les congés d'éducation ouvrière prévus par la loi du 23 juillet 1957.

Une ambiguïté existait du fait que cet article est intitulé :

" Autorisations d'absences : congés éducation ouvrière ". Or, en se référant au texte original signé par les parties et déposé au conseil de prud'hommes de la Seine, la Commission constate que le point-virgule figurait dans le texte d'origine et qui indiquait bien qu'il s'agit de deux dispositions distinctes a été transformé

Déclaration paritaire du 5 septembre 1988

En vigueur étendu en date du 5 sept. 1988

1. L'article 89 des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement précise, en son paragraphe 4, que le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le 1/12 de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation ou, sinon la moyenne la plus élevée pour l'intéressé, le 1/3 des trois derniers mois.

Pour les agents de maîtrise, techniciens et cadres, l'article 17 de l'annexe II prend en considération le meilleur salaire au cours des trois dernières années, tel que défini à l'article 17.

2. Des difficultés s'élèvent parfois lorsque la rémunération annuelle à prendre en considération est, au cours de la période de référence, incomplète, voire nulle, en raison de la survenance d'un certain nombre d'événements.

Une interprétation stricte et littérale du texte peut donner des

Accord du 10 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire ARRCO

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) ;
Syndicats signataires	CNSF-FNCR ; FGA-CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1991

Article 1

A compter du 1er janvier 1992 et pour les salariés visés à l'article

de l'impression en deux points.

Il n'y a donc aucun lien entre les deux catégories d'autorisations d'absences. La limitation à douze jours ouvrables prévue par la loi du 23 juillet 1957 pour les congés d'éducation ouvrière ne s'applique donc pas aux autorisations d'absences pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales.

3° En ce qui concerne les autorisations d'absences visées par le premier alinéa de l'article 17 (nouveau), la Commission relève que deux congés doivent être simultanément remplis :

- le salarié doit exercer des fonctions statutaires dans son établissement ;

- le type de réunion doit être prévu dans les statuts de l'organisation syndicale.

L'employeur est en droit de demander au salarié toutes pièces justificatives de ces deux conditions.

conséquences immédiates quant à la détermination de l'indemnité de l'intéressé.

3. C'est pourquoi, les parties conviennent qu'il y a lieu, en équité, de se référer à la dernière rémunération perçue dans les douze derniers mois par l'intéressé, au cours d'une période de référence identique, avant la survenance de l'événement qui a ainsi affecté son salaire. La rémunération prise en considération pour ce calcul est revalorisée, en tant que de besoin, des augmentations générales ayant pu affecter les salaires de même catégorie dans l'établissement.

Cette décision est applicable aux événements suivants : maladie, maternité, congé annuel d'éducation, congé individuel de formation, chômage partiel, congé de solidarité économique, sociale et syndicale.

4. Une surcote de même nature est à retenir pour le salaire pris en considération au titre de l'allocation de fin de carrière.

5. La présente interprétation prend effet pour les licenciements, départs ou mises à la retraite, notifiés après le 1er octobre 1988.

3 des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale de l'industrie laitière, le taux cotisant minimum de l'employeur aux cotisations de retraite complémentaires relevant de l'ARRCO est fixé à 2,25 % du montant des salaires, dans les limites et modalités prévues par le régime.

Le taux est porté à 2,50 % à compter du 1er octobre 1992.

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1991

Article 3

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, il est précisé que la valeur des services passés antérieurement dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

Accord du 15 février 1991 relatif aux formations de longue durée en vue de l'adaptation aux évolutions de l'emploi, préambule

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) ;
Syndicats signataires	CNSF ; FGA-CFDT ; FGTA-FO ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Le marché des produits laitiers connaît de profondes mutations, générées par :

- l'uniformisation de certaines habitudes de consommation ;
- la modification de la consommation alimentaire sous la pression des nouveaux modes de vie ;
- le développement de la distribution alimentaire et la concurrence nationale et internationale.

L'adaptation des entreprises à cette évolution du marché requiert des investissements importants, ainsi que des modifications dans l'exécution du travail.

Pour permettre aux salariés de suivre ces évolutions et préserver le maximum d'emplois, l'adaptation des entreprises nécessite un élément essentiel de la modernisation.

Des actions déjà menées dans les entreprises de la branche pour développer la formation professionnelle.

Le travail dans la branche, et avec l'Agefap, permet de rechercher l'adéquation permanente des besoins de formation aux évolutions technologiques.

Les partenaires sociaux ont convenu de travailler conjointement par la mise en œuvre d'études conjointes d'apporter réflexion et propositions pour mieux cerner, à l'avenir, les priorités de formation en fonction des évolutions de l'emploi et des qualifications dans l'industrie laitière.

Cependant, un effort particulier de formation doit déjà être consenti, tout spécialement pour les salariés les moins qualifiés pour servir à terme, le développement des qualifications pour l'ensemble des salariés.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Les entreprises de l'industrie laitière pourront conclure des accords d'entreprises dans le cadre de l'article L.322-7 du code du travail, prévoyant l'action de formation de longue durée.

Ces accords d'entreprises intégreront les dispositions prévues à l'article R.322-10-1 du code du travail ainsi que les conditions de réalisation et de suivi de cet accord par les partenaires sociaux de

l'entreprise.

Les actions de formation prévues par ces accords visent les salariés présentant des caractéristiques sociales les exposant particulièrement aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Ces formations doivent permettre aux salariés une qualification reconnue, les compétences nécessaires pour assurer les nouvelles tâches et répondre aux exigences du travail générées par :

- les spécialisations techniques ;
- la spécialisation des établissements et la création de nouveaux produits ;
- les pluricompetences nécessaires à certains postes de travail ;
- les sous-ensembles de compétences et les créations de nouveaux postes dans les services de l'entreprise.

Les partenaires visent à ce que les formations proposées prennent en compte les expériences acquises dans le milieu du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Les partenaires sociaux s'appuieront, notamment, sur :

- Les informations communiquées au comité d'entreprise et prévues par l'article L.432-4 du code du travail, pour cerner les objectifs de l'entreprise et les conséquences éventuelles sur l'emploi et les qualifications des salariés ;
- Les études préliminaires et réflexions issues de la branche professionnelle, et notamment, à l'aide du comité d'études prévisionnelles.

Ces informations seront communiquées aux salariés de même que les informations suivantes :

- la formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences pour l'adaptation au poste ou à des postes de travail équivalents n'a pas pour effet de générer une formation systématique, mais une prise en compte éventuelle des pluricompetences ; - les salariés pourront d'accroître la qualification d'un salarié, pour occuper un poste supérieur, d'abord le cas échéant après réussite du stage et aux périodes d'essai dans le nouveau poste ;
- les délais dans lesquels le salarié pourra occuper un nouveau poste, pour lequel il a été formé, si ce poste n'est pas immédiatement disponible.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux, ces actions et leurs modalités seront de mise en œuvre par l'objet d'une convention avec le comité d'entreprise (ou à défaut

avec les délégués du personnel) qui émettra un avis sur le projet.

Soient notamment évoqués :

- les modalités et les catégories de salariés concernés, et plus généralement les critères d'éligibilité des salariés aux actions de formation ;

- la nature et la durée des formations envisagées pour favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi ;

- les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise (ou à défaut, les délégués du personnel) sera informé des conditions de réalisation et du suivi de ces actions ;

- les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise (ou à défaut, les délégués du personnel) sera informé du bilan de ces actions.

Article 5

Accord national du 13 septembre 1996 relatif à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière, 34, rue de Saint-Petersbourg, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La FGTA-FO, 7, rue de la Chapelle, 75014 Paris ; La FAA CFE-CGC, 5, rue Regnault, 93697 Pantin Cedex.
Organisations adhérentes signataires	La Fédération générale des travailleurs (FGA-CFDT), 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 15 décembre 1999 (BO CC 99-52).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juin 1997

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995.

Le chômage, particulièrement élevé, l'importance des coûts qu'il fait peser sur l'ensemble des acteurs économiques et sociaux et ses lourdes conséquences aux plans humain, familial, social et économique, exigent notamment la mise en œuvre de mesures de politique sociale.

Les parties contractantes expriment leur volonté commune de faire de l'amélioration de la situation de l'emploi une priorité, en y portant une attention particulière, tout en constatant que celle-ci résultera d'un ensemble de mesures incitant particulièrement l'amélioration de la croissance économique et le développement des entreprises de l'activité.

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Dans les entreprises ne disposant pas d'institutions représentatives du personnel, le présent accord a pour objet d'unifier les conditions de travail des salariés de l'entreprise :

- le présent accord est applicable à tous les salariés de l'entreprise ;

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

Article 6

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il a pour objet d'unifier les conditions de travail des salariés de l'entreprise. Il sera renouvelé tacitement sous réserve de maintien du présent accord sur la période visée à l'article L.322-7 du code du travail.

Les dispositions ci-après constituent un accord-cadre incitatif, auquel les entreprises sont invitées à se référer en vue de l'adapter, le compléter et éventuellement l'améliorer par accord d'entreprise ou d'établissement, en fonction de leurs particularités, de leurs possibilités et de leurs caractéristiques spécifiques de taille, de métier ou de structure de charges.

La diversité des situations au sein de la profession conduit à mettre en place des mesures diversifiées et adaptées optionnelles, susceptibles d'évoluer dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise sur l'organisation du temps de travail.

Destinées à favoriser le développement de l'emploi et, le cas échéant, à le sauvegarder, notamment par la réduction du temps de travail, associée à son organisation sur l'année, ces mesures privilégient :

- l'embauche, notamment des jeunes ;

- le développement du travail à temps partiel ;

- la récupération des heures supplémentaires et de leurs majorations, ainsi que des mesures de réduction du temps de travail spécifiques ;

- l'instauration du compte épargne-temps, ainsi que d'autres mesures de gestion du temps de travail.

En outre, les entreprises des salariés par l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail et le maintien de leur revenu, elles s'efforcent également de contribuer à la compétitivité des entreprises, dans un cadre international, par l'amélioration de l'organisation du temps de travail, ainsi que des mesures de l'activité.

Les dispositions de cet accord sont susceptibles d'être articulées, par accord d'entreprise ou d'établissement, avec celles de la loi n° 111 du 11 juin 1996, tendant à favoriser l'emploi par

l'aménagement et la réduction des durées de travail, pour les entreprises qui en ont l'opportunité. Elles sont en outre à valoir sur toutes mesures légales susceptibles d'intervenir.

Article 1er - Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

1.1. Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les heures et les semaines d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés concernés, trajectifs 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 un an, la durée collective de travail n'exécède pas, à l'issue de la période de taire définie à l'article 1.4, en moyenne 35 heures par semaine travaillée, soit 1 600 heures par an.

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

1.2. Période de décompte des semaines d'heures

La période de décompte des semaines d'heures 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, également l'objet de la consultation, ce délai pourra être réduit dans la limite de 2 semaines (1). Cette période indicative, établie pour chacun des secteurs ou métiers concernés, pourra organiser, le cas échéant, l'activité des salariés selon des modalités individuelles, précisant les modalités selon lesquelles la durée de travail de chaque salarié sera décomptée, ainsi que la prise en compte et les modalités de rémunération des périodes de mutuelle en cas d'absence.

Les semaines rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions 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 ou son représentant ou le comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

1.3. Modalités de l'horaire

En raison des caractéristiques spécifiques de l'industrie de la transformation laitière et des fluctuations saisonnières prévisibles de l'activité, la modulation de l'horaire sera nécessairement périodiquement adaptée. Le délai de prévenance des changements d'heures ou de semaines de travail de la modulation, pour l'ensemble du personnel concerné, après consultation, pour les modalités des décisions collectives, 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 circonstances particulièrement justifiées, exceptionnelles ou liées à la nature de l'activité, ce délai pourra être réduit à un minimum de 3 jours ouvrés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 9 h 30. Toutefois, dans le cas de semaines de travail de 4 jours, celle-ci pourra être portée à un maximum de 10 heures. De même, dans le cas de semaines en palette d'équipes de fin de semaine sur deux jours, la durée journalière de travail pourra être portée à un maximum de 12 heures, la rémunération étant alors fixée sur la base de l'horaire légal. Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel bénéficiant d'une autorisation individuelle de travail en jours. Cependant, dans le souci de veiller à la santé de

chaque catégorie de personnel et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que la durée journalière de travail ne doit pas excéder 10 heures.

Pour le personnel à temps complet, la durée journalière minimum de travail ne devra pas être inférieure à une demi-journée ou 4 heures, sauf situation exceptionnelle ou dispositions contractuelles, ou de journée non travaillée en totalité.

Les entreprises s'engagent que le personnel ne travaillera pas un usage fréquent de deux 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 CCHST sera préalablement consulté sur les modalités de l'organisation du travail, et associé à leur mise en œuvre.

1.4. Heures de travail de référence

Celui-ci est fixé, dans les entreprises de plus de 20 salariés :

- à 1 690 heures, soit 37 heures en moyenne, à compter du 1^{er} janvier de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, et au plus tard au 1^{er} janvier 2000 ;

- à 1 645 heures, soit 36 heures en moyenne, à compter du 1^{er} janvier 2001 ;

- à 1 600 heures, soit 35 heures en moyenne, à compter du 1^{er} janvier 2002.

Dans les entreprises, ces dates sont respectivement reportées aux 1^{er} janvier 2002, 1^{er} janvier 2003 et 1^{er} janvier 2004.

Le personnel posté bénéficiera, en contrepartie de la modulation de l'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 de référence réduit respectivement à 1 667 heures, 1 622 heures et 1 577 heures, soit une demi-heure de moins par semaine en moyenne ;

- le personnel posté, travaillant en continu, bénéficiera, en contrepartie de la modulation de l'horaire, 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 heures, soit 33 h 36 mn en moyenne.

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

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

Cette réduction pourra être appliquée :

- soit sur l'année, ou partiellement 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 5 relatives au compte épargne-temps, fondées sur le volontariat, notamment pour l'encadrement et le personnel forfaitaire, en particulier l'usage d'autres mesures 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 congés prévu à l'article 61 ter 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 s'agit de jours ou demi-journées de repos pris au cours du salaire. Ces jours ou demi-journées de repos pris en comptant 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 est prévue la modification et doit intervenir.

De plus, tout salarié bénéficiera d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Toutefois, pour tenir compte des contraintes spécifiques d'emploi, propres à certaines activités ou à certains modes d'organisation du travail, ce temps de repos quotidien pourra être réduit sous réserve de respecter une durée minimale de repos d'au moins 9 heures. Cette réduction éventuelle ne devra pas excéder 13 semaines par an. 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 26 semaines (2).

1.6. Modalités des réductions d'horaires

Sous réserve des dispositions mentionnées à l'article 6.3, 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 habituellement effectué antérieurement. Sauf accord favorable, dans le cas d'une réduction d'horaire pratiquée à la semaine, les modalités de cette compensation doivent être déterminées de façon à ne pas modifier le taux horaire de référence (3).

La rémunération mensuelle des salariés concernés est lissée sur la base de l'horaire habituellement effectué antérieurement.

En cas d'absence non indemnisable, les heures non effectuées sont 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 sont régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen habituellement 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.

1.7. Modalités d'accompagnement

1.7.1. Dispositif aidé, avec engagement de création d'emplois :

Les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 prévoient 2 possibilités relatives à l'allègement des contraintes sociales à la charge de l'employeur (4) :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée habituelle de travail pour 6 % d'embauches (aspect offensif) ou de maintien des effectifs (aspect défensif) ;

- soit une réduction d'au moins 15 % de durée, pour 9 % d'embauche (aspect offensif) ou de maintien des effectifs (aspect défensif).

Effets sur l'emploi

L'objectif principal de la loi du 13 juin 1998 est de favoriser la création d'emplois pérennisés par du temps libéré.

Les mesures d'organisation du temps de travail annualisées, permettent de mieux gérer les variations de demande d'activité, conduisant à une réduction significative du nombre d'emplois précaires, au bénéfice d'emplois permanents supplémentaires.

Dans l'esprit d'une amélioration mutuelle et solidaire, les possibilités de ne pas limiter le nombre d'embauches au minimum défini par la loi,

permettent ainsi la possibilité d'aides individuelles accordées à l'ensemble des salariés.

Les mesures liées aux effets de la réduction et de l'organisation du temps de travail s'effectueront principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

Les modalités et les modalités de recours à l'emploi précaire feront partie des éléments de la négociation sur l'organisation et la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

1.7.2. 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 valablement recourir à des dispositions personnelles.

La mise en œuvre de cette définition nécessite une précision légale ou jurisprudentielle susceptible d'y être apportées.

1.7.3. Journées de repos :

La réduction du temps de travail sera encouragée sous forme de journées entières de repos, en permettant 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 organisation du temps de travail. Les modalités de prise de ces journées de repos seront définies dans le règlement de la réglementation en vigueur.

1.7.4. Nouveaux embauchés :

Les nouveaux embauchés, dans le cadre du présent dispositif, bénéficieront des dispositions des accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement. À défaut, ils bénéficieront du salaire de base collectif de l'entreprise ou de l'établissement. Une période d'harmonisation maximale de 2 ans pourra être mise en place (5).

1.7.5. Personnels à temps partiel :

En cas d'application du dispositif défini à l'article 1.7.1, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité dans l'examen des candidatures aux postes à temps plein créés. Ils pourront choisir, d'accord avec l'employeur, soit de renvoyer à temps plein au nouvel horizon collectif avec la rémunération correspondante, soit de réduire leur salaire au prorata de la base du temps de travail et dans les mêmes conditions de rémunération financière que les autres salariés, soit de choisir les modalités spécifiques de travail ultérieures de travail, en bénéficiant de la même manière des mêmes dispositions applicables aux autres salariés.

1.7.6. Représentants du personnel :

Les représentants sociaux s'assureront de la prise en compte de la mission des représentants du personnel dans la négociation collective du travail.

Les représentants valent au respect des heures de délégation prévues par la loi et s'assureront des modalités de mise en œuvre 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.

1.8. Mesures de soutien de la convention collective nationale

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 patrons s'engagent à autoriser les entreprises, qui réduiront effectivement leur temps de travail et pourront bénéficier de mesures précises 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 pourront concerner des modalités de rémunération ou la réduction du temps de travail.

Les entreprises, désireuses d'utiliser ces possibilités de

dérogation, ermaieonxt sélectivement ces hypothèses, en équilibrant luer usitloatiin éventuelle aevc les oecfjtibs des paenretrais sociaux.

1.8.1. Congés d'ancienneté :

Les eiptnsreers ou établissements concernés prnuorot déroger aux diitoionpsss du 2e alinéa de l'article 49 des diotniopsss communes, rtleaf aux " congés payés anleuns ", potarnt arituitoibn de jruos de congés payés supplémentaires puor ancienneté.

1.8.2. Congés de fomniacnetenrt :

Les congés de fractionnement, prévus le cas échéant au deeirnr alinéa de l'article 49, prunorot ne pas s'appliquer.

1.8.3. Pirme d'ancienneté :

Dans les eresrtpnies enantrt dnas le cdare du dtpsisoif aidé par l'Etat, les premis d'ancienneté prnuot farie l'objet de dpionsiotsis dérogatoires. Elles sornet tftiootues au mnios mnanieetus au niveau anettit en vauler aoslube par les permis d'ancienneté conventionnelles, à la dtae de stniaurge de l'accord. Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une pimre d'ancienneté, et cuex qui sonret recrutés, pnorourt ne pas reecvior une tllee prime. Cttee dpsiosiotin n'exclut pas que l'accord d'entreprise psuise prévoir le mitienan ou la ptoitsararion de la pmire d'ancienneté, et son évolution.

1.8.4. Coinvestissement fmoiotran :

Dans les etnperreiss ou établissements qui réduiront encffveemitet luer temps de travail, la fooriamtn prsisnneelofoe purroa être organisée en drohes du temps de travail, dnas la liitme de 5 jrous par an itnveiss par le salarié, snunagiolt asini la volonté de coinvestissement. Sleues porurnot s'inscrire dnas ce cardes les faootmnris qinatfleuais ou diplômantes, frasoviant le développement psienonofesrl ou pnesornel du salarié. Cette disposition, qui ne ctsontie pas une dérogation à la ceniotvonn collective, ne porura être msie en orvuee qu'avec l'accord écrit du salarié. Les dépenses de foneintonncomet des anitcos de fomortian ainsi effectuées seront supportées en totalité par l'entreprise, dnas le cdare de la paatitprioicn des epmeyrluos au développement de la framiootn professionnelle. Ces dsnoistiipos s'inscrivent dnas le cadre de l'accord ieosfoetnsnriepnrl de 1991.

(1) Pshare étendue suos réserve qu'un acorcd d'entreprise précise les coindntos de cnmnaehgt des cdleeainrrs individualisés et les modalités seoln lequsleels la durée de tvraial de caughe salarié srea décomptée en aiiptpalocn de l'article L. 212-8 du cdoe du tairavl (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(2) Alinéa elcxu de l'extension (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application du preemir alinéa du pnoit I de l'article 32 de la loi du 19 jainevr 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application du second alinéa du pnoit I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(5) Prsahe étendue suos réserve de l'application du point II de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 2 - Durée maximale annuelle de travail

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

2.1. Iuttnrsoaain d'une durée anluelne mxalmaie cnooiellentvne de travail

Pour tneir ctopme :

- du naueovu cdare légal, rltiaef à la durée du travail, qui n'apporte qu'une réponse plliratee au sucoi des prnteraeis scaiuox ;

- des modalités ianonnetvs d'organisation du travail, particulièrement nécessaires à de nsbuermoes ertnerpseis de la branche, puor sinoteur luer développement et ausrsrer une amélioration dubrlae de la sutioatn de l'emploi ;

- de la diversité des saiatnoits qui alpelp des réponses spécifiques ;

- de la nécessité de gnaitrar également, au paln des ctidionns de tviaarl et de son organisation, un équilibre cicternoenul ;

- de la volonté partagée de pnrdrree en cpnote les pseeciterps nouvelles, en privilégiant une réduction réelle et ppltceibree par tuos du tmeps de travail,

les saniteargis cvioennennt d'instaurer une durée aulnenle mlamixae cnloiontnvnee de travail, suaivnt l'exemple des dotoinisips légales et clovonennlieents eixatsnt en matière de durée journalière et de durée hebdomadaire.

Celle-ci comprend, d'une part, l'horaire cictceollf de référence, défini à l'article 1.4, d'autre part, les herues supplémentaires silspbtbeucs d'être aipecoclmis au-delà de la durée légale de travail, conformément aux doiotisnips de l'article 2.2.

Considérant :

- que l'horaire ctilloecf de tivraal auennl de référence, majoré du cnegoitnt légal de 130 herues supplémentaires, s'établit présentement à 1 904 h 50 ;

- que les litmeis autorisées, sibcsuetepls d'être augmentées ou diminuées par acrocd coclelitf étendu, résultant des dpoinisotiss du prjoet de loi nouvelle, s'établissent puor les espptreieis de puls de 20 salariés à 1 820 hruées au 1er jienvar 2000, 1 775 herues au 1er jenaivr 2001, 1 730 heeurs au 1er jaenvir 2002,

la durée aulnlnee mmixaale ciloneetnolnne de tivaral est réduite seoln le ceaalidnrr saunivt :

- à 1 775 heures, siot 1 690 hurees puor l'horaire celtlioef de référence et 175 hurees supplémentaires, dnot 85 ilputmeabs sur le cntegnnot :

- dès la msie en oevrue d'un peorjt de réduction du tmeps de travail, et au puls trad :

- au 1er jinaver 2000 dnas les ernpreetiss de puls de 20 salariés ;

- au 1er jnaievr 2002 dnas les aterus entreprises,

- à 1 750 heures, siot 1 645 heuers puor l'horaire ctlcoelif de référence et 150 hereus supplémentaires, dnot 105 iauepbltms sur le cgenonitnt :

- au 1er jjaenvr 2001 dnas les etsereniprs de puls de 20 salariés ;

- au 1er jeivanr 2003 dnas les aruets entreprises,

- à 1 710 hueers :

- au 1er jjevanr 2002, dnas les eriepesrnts pnurtiquaat l'annualisation, siot 1 600 hueres puor l'horaire ccotillef de référence et 110 hueres supplémentaires ibmelatups sur le cetongnit ;

- à ctete date, dnas les enpresrties de puls de 20 salariés ne puqnatarit pas l'annualisation, et au 1er jinevar 2003 dnas les auets entreprises, la durée mixalmae anlenlue ceintnnoeolvle de tiavral srea mnateinue à 1 750 heures, siot 1 600 hurees puor l'horaire cocltelif de référence et 150 hreeus supplémentaires imelutpbas sur le cniotngnet (1).

Cet effrot de réduction prend en cotmpe les dtisnoisipos de l'article 2.2.1 ritleaf à la récupération des hruées supplémentaires (1).

Il est teituoofs précisé (1) :

- qu'en cas d'accord dérogatoire au principe de récupération des HS prévu à cet article, ptnarot sur l'ensemble de celles-ci, les lmeits précitées ne puonrrt excéder 1 690 heures en cas d'annualisation et 1 730 heures dans le cas contraire ;

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

2.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires constituent la marge de manœuvre indispensable pour adapter, en fonction des besoins spécifiques liés à 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 ceux qui innot au-delà des dispositions prévues par la loi, il apparaît essentiel de faire varier le contingent annuel 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, cunmome 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 du temps de travail.

2.2.1. Principe de la récupération :

Le principe des heures supplémentaires et des majorations afférentes est remplacé entièrement par un régime forfaitaire équivalent, sauf accords dérogatoires collectifs ou individuels.

Ces accords éventuels ne peuvent toutefois prévoir le retour au régime de principe qu'à partir de la 66e heure supplémentaire effectuée sur l'année, sauf dispositions particulières en vigueur dans l'entreprise, suivant la définition juridique en vigueur et dans les limites fixées par la loi.

Les heures supplémentaires sont susceptibles d'être très facilement effectuées, avec une indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

2.2.2. Délai de récupération :

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

A l'issue de ce délai, et au cas où l'employé salarié, les heures et majorations non récupérées sont :

- soit récupérées,
- soit imputées au compte épargne-temps éventuellement mis en place,
- ou elles prunorot également être payées en tant que compte de la situation financière du salarié.

2.2.3. Décompte des heures supplémentaires :

Dans les entreprises qui ne sont pas aidées, les heures à compenser dans le contingent annuel d'heures supplémentaires sont prises en compte au-delà de la 35e heure. En cas de mise en œuvre d'une action de réduction du temps de travail, les heures excédant l'horaire collectif de référence sont décomptées à l'issue de chaque période de modulation, même si celle-ci est inférieure à l'année (2). Elles sont alors comptabilisées sur le contingent d'heures supplémentaires et sont récupérables ou, le cas échéant, payées dès la comptabilisation.

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

2.2.4. Matraoijon des heurs supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont soumises à une forfaitisation et, le cas échéant, à une majoration dans les conditions prévues par la loi.

Les heures effectuées au-delà de la durée maximale maximale conventionnelle (sur un mois de travail à l'exception de l'express) sont soumises à une forfaitisation de 100 %.

2.3. Suivoitn de l'encadrement et du ponreesnl ranlevet de conoiidtns spécifiques d'emploi

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de ses conditions de travail et de vie, ainsi que des possibilités d'amélioration de la situation de l'emploi. Il s'agit de permettre de perdre en compte les conditions spécifiques liées à certaines fonctions, dont la moisson est le plus indépendant d'un hoiarre imposé et contrôlé par l'employeur, et de déterminer des modalités adaptées à ces catégories. C'est notamment le cas de l'encadrement et du personnel non sédentaire, en particulier des forces de vente.

La forfaitisation, sous forme d'un suivi des horaires, la mise en place de la réduction du temps de travail qui, pour l'encadrement, doit être prioritairement envisagée sous forme de journées complètes, ainsi que le développement d'une gestion particulière du temps de travail qui permet le compte épargne-temps, constituent les principales opportunités offertes à la démarche proposée de développer un projet global de l'entreprise.

2.3.1. A l'exception des cadres dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y compris les membres de l'encadrement, sont soumis aux dispositions du titre Ier et aux dispositions préliminaires, Ier et II du titre II du code du travail.

On désigne par cadres dirigeants les membres du personnel et les cadres répondant conjointement aux 4 critères suivants (3) :

- cadres bénéficiant au moins du chiffre d'affaires 700 de la convention collective ;
- au moins snot confiées des responsabilités dont l'importance implique une indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- et qui perçoivent une rémunération supérieure à la moyenne du secteur le plus élevé de la convention collective, majorée de 25 %.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions, auxquelles les dispositions d'encadrement assurent que les cadres dirigeants, sont précisées comme suit :

2.3.2. Le personnel d'encadrement, dont la durée du temps de travail peut être prédéterminée, occupé selon l'horaire collectif abapilpcle au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe, auquel il est intégré, est soumis aux dispositions générales relatives à la durée du travail.

2.3.3. Le personnel d'encadrement, ainsi que le personnel employé dans des emplois spécifiques, pour lesquels la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée et qui ne peuvent donc être soumis à un hoiarre collectif, peuvent également bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. A cet effet, les entreprises sont invitées à étudier les possibilités de mise en compte des caractéristiques inhérentes à leur emploi. Les catégories de salariés concernés relèvent des emplois soumis à des variations d'horaires non prévisibles et nécessitant une certaine liberté dans l'organisation du temps de travail, c'est notamment le cas du personnel non sédentaire.

Leur durée de travail pourra être fixée par des conventions individuelles de forfait, qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

En cas de choix d'une convention annuelle de forfait, 2 types de forfaits sont proposés aux entreprises et aux salariés concernés :

le forfait avec référence à un horaire annuel et le forfait en jours (4).

2.3.4. (5) La convention individuelle de forfait écrite avec référence à un horaire annuel, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, fixe la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi. Celle-ci ne pourra excéder 1 911 heures par an. Il est précisé qu'il s'agit ici d'un forfait global d'être réduit par accord collectif ou individuel.

En contrepartie, les entreprises concernées bénéficieront :

- d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM de la catégorie majorée de 25 %. Ce complément de rémunération pourra, par accord d'entreprise ou d'établissement, prendre en partie la forme d'un roep centompeasur ;

- et d'une réduction du temps de travail de 12 jours par rapport à la durée cyclotv de travail de référence, sous forme de roeps cepnmusoater ftiofariae se sbtuuanistt aux disisotipnos de l'article 12, annexé II, de la convention collective nationale, scbislutepe d'être affecté à un temps épargne-temps, dans les conditions définies à l'article L. 227-1 du code du travail. Dans la plupart des entreprises de l'industrie laitière, la durée collective de travail de référence s'établit présentement à 227 jours.

Outre le respect des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et au nombre de jours travaillés dans la semaine, ce type de forfait retient les jours de congés journaliers et hebdomadaires de travail.

Ce forfait doit être accompagné d'un mode de suivi de la durée réelle de travail. Ce suivi peut être effectué par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur. Les heures d'absence non indemnisées soustraient pendant les horaires imposés sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. Le choix de ce type d'option en cas de travail de nuit ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire était fixé.

2.3.5. (6) La convention individuelle de forfait écrite en jours, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, doit spécifiquement être envisagée pour les établissements occupés des fonctions de responsabilité, au moment de l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour permettre la mission qui leur est confiée. La convention fixe le nombre de jours travaillés, qui ne pourra excéder 215 jours. Il est précisé qu'il s'agit ici d'un forfait global d'être réduit par accord collectif ou individuel. Les journées et demi-journées travaillées, ainsi que les journées et demi-journées de repos, sont décomptées sur une base indicative carotrdnoentp 1/215 pour les journées de travail ou de repos et 1/430 pour les demi-journées de travail ou de repos. L'employeur veille à la tenue d'un tableau de relevé de ces éléments.

Les journées et demi-journées de repos résultant de ce temps de travail réduit, sont prévues par un calendrier établi par l'employeur prenant en compte le choix du salarié pour au moins 20 % d'entre elles. Celles-ci sont en outre susceptibles d'être affectées à un temps épargne-temps, dans les conditions définies à l'article L. 227-1 du code du travail.

Les entreprises concernées bénéficieront en outre d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM de la catégorie majorée de 25 %. Ce complément de rémunération pourra, par accord d'entreprise ou d'établissement, prendre en partie la forme d'un roep compensateur.

Ce type de forfait retient les jours de congés journaliers et hebdomadaires de travail, au repos hebdomadaire et au nombre de jours travaillés dans la semaine. Dans le souci de veiller conjointement à la santé de cette catégorie de personnes et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de travail ne devrait pas excéder 10 heures.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir le travail

de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune absence inférieure à une journée entière ne peut entraîner une réduction sur salaire.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix de ce type d'option en cas de travail de nuit ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire était fixé.

Ces dispositions nouvelles s'appliquent en ce qui concerne l'établissement des bilans sociaux d'entreprises et d'établissements et dans l'enquête des données sociales de la branche, présentée un suivi annuel, tant au niveau des comités d'entreprise et d'établissement qu'à celui de la commission nationale paritaire. Par ailleurs, un suivi tiers-mécanisme peut être effectué au sein des comités d'établissement.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord conformément au point V de l'article 8 de la loi du 19 juin 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).* (2) *Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).* (3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).* (4) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des points I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, fautive oitcsae à l'application d'une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année aux salariés non cadres, à l'exception, pour le forfait annuel, des salariés itinérants dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).* (5) *Phrase étendue sous réserve de l'application du point II susvisé de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).* (6) *Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions du point III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle, en l'absence de responsabilités ou d'une autonomie réelle du salarié dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait défini en jours ; que les conditions de contrôle de l'application de l'accord, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte soient fixées au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).*

Article 3 - Effets sur les conditions spécifiques de travail

En vigueur étendu en date du 4 juin 1997

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

Article 4 - Travail à temps partiel choisi

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

Afin d'encourager ce mode de travail setcpuslbie de faireovsir la création d'emplois, asnii que d'autres fermos de taarvil cmome le tvaaril à tmeps partagé et le tpmes periatl annualisé, les dnpstoisios suivantes, abpielpclas à teutos les catégories de salariés, ont été précisées.

4.1. Définitions et principes

Le tviaal à tpmes peitral s'entend d'un taarvil cpmrootat un hoarrie inférieur à la durée du tavrrial evcfeifte légale ou conventionnelle, si celle-ci est inférieure, appliquée dnas l'entreprise ou l'établissement. Cet hairore puet être apprécié sur la semaine, sur le mios ou sur l'année.

4.2. Fomre et mntneios du ctnroat de travail

Le conrtat de taviarl du salarié à tepms pietral est un cnatrot écrit à durée indéterminée ou éventuellement déterminée. Il mnenitone nameonmtt la quifalaotich du salarié, l'emploi tenu, les éléments de rémunération, la durée du tivraal convenue, la répartition des hioraers de tviraal sivanut le tpye de tpmes pieartl enrte les jruos de la semaine, ou les snieaems du mois, ou les mios de l'année ; les cdnotoniis de sa moadifiitcon ; les lemiits dnas luqsellees pueevnt être effectuées des hruees complémentaires au-delà de la durée de tvarail fixée par le contrat.

4.3. Egalité des doirts et ptioetcon des salariés à tpmes partiel

Les salariés à tpmes preatil bénéficient des mêmes ditros légaux et cteennionvlnos que les salariés à tpmes complet, suos réserve des modalités spécifiques sbupsleiects d'être prévues par les adorccs de branche, d'entreprise ou d'établissement. Ce pnniicre de l'égalité des dtrois croneone en ptueiaclrir : la cflasciaiotn et la qualification, l'ancienneté, la fimarootn professionnelle, la représentation du peosnrnel et les dirots syndicaux, la pooetirtcn sociale, la pomrtooin pensnllfrooeie et l'évolution de carrière, le rpeos hebdomadaire, les congés payés.

Le rufes d'effectuer les heeurs complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lieimts fixées par le corantt ne cuitsont pas une ftaue ou un mitof de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, luoqrse le salarié est informé mnois de 3 jruos ouvrés avnat la dtae à llqaleue les heeurs complémentaires snot prévues.

Le ruefs d'accepter une miiciaftodon de la répartition des hairoers prévus au cnoatrt de tviaal ne costnitue pas une faute grave ou un mtoif de licenciement.

Lorsque, pnndeat une période de 12 seaneims consécutives ou pandnet 12 seeimnas au crous d'une période de 15 semaines, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hreues au mions par semaine, ou l'équivalent mnuesel de cttee durée, ou en cas de tepms pareitl annualisé, a dépassé sur une année la durée fixée au cronatt calculée sur l'année, l'horaire prévu dnas le cortant est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf otopsoipin du salarié, en aujtaont à l'horaire

caocnutertl la différence ertne cet harrio et l'horaire meyon effectué.

4.4. Vlmuae et répartition des hireraos de travail, herues complémentaires

Le carontt de traavil diot monieenrtr la durée du tivraal hebdomadaire, meleulnse ou annuelle, ansii que le nrbone mimxaal d'heures complémentaires stlpeubcses d'être demandées au salarié. Celles-ci ne puevent excéder le cinquième de la durée du tarvail prévue, suaf accrod d'entreprise ou d'établissement panvout preotr ce vmuole au mimuxam au tiers de la durée prévue. Le nobmre d'heures complémentaires ne puet avoir puor effet de porter la durée du tvairal du salarié à tpmes prtiael au neaviu de la durée du tairavl aclbaipipe aux salariés à tpmes complet.

Si le crnoatt de tvaaril coptorme un horiare de référence à la semaine, il diot préciser la répartition de la durée du tivraal enrte les jruos de la sanimee et les heerus applicables.

Si le cnotrat de taarivl crptmooe un hriroae de référence mensuel, il diot mnoeetinnr les semieans de mios travaillées et la répartition de la durée du taivral à l'intérieur de ces semaines.

Si le cortant de tvairal ctmppoore un hairore annuel, il diot mentinoenr les périodes de tvarial et la répartition des hueres au corus des mios et des sneaeims travaillés. Dnas ctete hypothèse, la durée haddaioebrme ou meslnleue proura viaerr sur tuot ou partie de l'année, dnas les ltmeiis alilecpbaps aux salariés à tpmes complet, à cdnitoon que sur un an, la durée hiaroabemdde ou mlesuelne n'excède pas en mynnoee clele stipulée au ctnroat de travail.

La répartition de l'horaire de tavrrial prévue au ctorant puet être modifiée, suos réserve de prévenir le salarié au mions 7 jruos à l'avance anvat l'entrée en veiguur de la nulveole répartition. En cas de mtfios ecxnenoitepls et urgents, ce délai puet être réduit à un miinum de 3 jruos ouvrés. En cas de réduction de ce délai supérieure à une fios par trimestre, le prneonesl concerné bénéficiera sur l'année d'un juor de roeps addnntioil en contrepartie.

Dnas les cas puteiirlarcs où la ntuare de l'activité ne peremt pas de déterminer aevc précision, dnas le ctnorat de travail, les périodes travaillées au crous de l'année et la répartition des horaires, le catrnot de travial frexia les périodes à l'intérieur deselluques le salarié srea scsulteibpe de travailler. Celui-ci srea informé de ses detas eecfivetfs de taviral au moins 7 jours cealirnedas avant le début de la période de travail.

Dnas les cas pircrulleias où la nartue de l'activité ne peremt pas de déterminer aevc précision, dnas le catnort de tiavarl annualisé, les périodes travaillées au crous de l'année et la répartition des horaires, le conatrt de tarival feirxa les périodes à l'intérieur deuseeqls le salarié srea selbctpesius de travailler.

Une même journée de tivraal ne pruroa cmerpotor puls d'une interruption, qui ne prroua excéder duex heures.

4.5. Rémunération

Suon réserve des dsoioipntis puls floeavrbis fiurnat ci-dessous, la rémunération du salarié à tpems piartel est fixée, cptome tneu de sa durée de travail, de son ancienneté et de ses aptitudes, pmornilrnoneepeoltt à clele du salarié de cisoaitsiflacn identique, oapucnt un potse à tmeps celopmt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement. Il prruoa de même prétendre aux mêmes atituonanmgés au parorta de son salaire.

La rémunération mleunlese des salariés à tepms partiel, dnot l'horaire est irrégulier d'un mios à l'autre en rasion de la détermination de l'horaire sur une bsae annuelle, est lissée sur la bsae de l'horaire moyen.

Aifn d'encourager le développement du tviaral à tepms peitarl choisi, à cotmepr de la msie en oeuvre du présent accord, en cas de tsramoatirfn d'un cortnat de tivaral à tpmes copmlet en cantort de tairavl à tepms partiel, lbimrneet acceptée par les duex parties, la rémunération srea psroemsiregnevt adaptée sur 6 mios par le vmeesernt d'un complément de sailrae égal à :

- 75 % de l'abattement spluibtcese d'être effectué les duex pmieres mios ;
- 50 % de l'abattement stlcspebiue d'être effectué les duex mios sutivans ;
- 25 % de l'abattement siplutbcese d'être effectué les duex drerenis mois.

Toutefois, en cas de départ à l'initiative du salarié dnas l'année snaiuvt la tmantrorasofin du contrat, les compléments de srliaae perçus sreont imputés sur le sdloe du compte.

De plus, à l'issue de cette période d'adaptation, en cas de timrnroasaofn en un catront à mi-temps, les salariés qui ne bénéficieraient d'aucun complément facinienr à un arute trite rrvceont un complément de sraaile égal à 5 % du silraae de bsae fxie mensuel. Ce complément de srliaae bénéficiera des mêmes amnuitgatonés que le slaarie de bsae et srea versé jusqu'à la fin du cnroatt à mi-temps ou à sa transformation.

4.6. Indemnités de départ

En cas de rurpute du catornt de travail, les indemnités ssitpleubecs d'être deus snot calculées poormnleitenropnt aux périodes d'emploi effectuées saiuvt les desivers modalités de durée du travail.

4.7. Priorité d'emploi et possibilité de retour au tpmes complet

Les salariés à tpmes cpmléot bénéficient d'une priorité puor occepur un emplpoi à tpems paetrl disnbipole dnas l'entreprise ou l'établissement, crnperaoodsnt à luer qiatcioifulan ou ssleciptube d'y crdreonprose après formation.

Les salariés à temps priaetl bénéficient d'une priorité puor occuper ou renredrpe un ptose à temps cepolmt disponible,

corneapdsront à luer qacaflouiitn ou slepcbistue d'y crendrspoe après formation. A cet effet, la suaiitton des cleolobratraus concernés est réexaminée aevc eux tuos les toirs ans.

Article 5 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

5.1. Principe

Il s'agit de l'amorce d'une gitseon plnnliulruaee du tmeps de travail, à l'initiative des salariés, luer orffant la possibilité, dnas le crdae d'une démarche volontaire, après aivor épargné du tpems ou des éléments de rémunération transformés en temps, de pndree des congés supplémentaires de puls ou mnios lgnoue durée, aevc miintean de luer sailare (congé sabbatique, congé petarnal d'éducation, congé de fin de carrière, congé puor canenvonce personnelle). De plus, ce dipoisitsf slnogie également la volonté des preaits de donner, puor l'encadrement et le pneesonrl forfaité, un caractère efiftecf aux éventuelles réductions du tpmes de travail, dnot ils sireeant seseliupbtcs de bénéficiér. Les présentes dntooipissis snot iuednriorts en aoiitpclapn de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

5.2. Msie en oeuvre

Les entepierrss poruront inesiuttr le CET, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou d'établissement et iortnmifaon du personnel. Elels porrout également en compléter et améliorer les modalités, par arccod d'entreprise ou d'établissement.

5.3. Bénéficiaires

Tout salarié, ttiialure d'un ctornat de trivaal à durée indéterminée, à l'issue de sa période d'essai.

5.4. Ailtmtnaoein du CET

Celui-ci puet être alimenté, snot dceemnreetit en tpems par l'épargne de jrous et heures, snot par la crnioosven en tmeps d'éléments de rémunération, à la suele itnvaitiie de cquhae salarié.

Le CET puet être crédité par :

- le rperot de congés payés, dnas la liimte de 10 juors ouvrés par an. A l'issue de la période prévue puor l'utilisation des congés payés, les jrous de congés non utilisés snoert reportés dnas cttee ltimie sur le CET, suaf oiptoioipn du salarié ;
- le rpeort des congés supplémentaires ou de fnrnaenmeicott ;
- l'affectation des rpeos cneetapsrumos de rlmneaemcpet au pmeinaet majoré des hreues supplémentaires et des cdiotnions spécifiques de travail, définis aux areltics 3 et 4 du présent arccod ;
- l'affectation, puor l'encadrement et le pnrneesl forfaité, des msreues de réduction du tepms de trivaal ;
- la coonsivern du 13e mois, qui srea aorls affecté en totalité au CET ;
- tuos aeruts éléments de rémunération, définis par arccod d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des amegnotuians générales de salaire.

5.5. Cpblmaititsoaoin des droits

La période de référence est, snot l'année civile, snot la période de référence puor les congés payés (1er jiun - 31 mai), snot tutoe artue période définie par aorccod d'entreprise ou d'établissement.

Un ctpmoe indiudevvl d'épargne-temps est tneu par l'employeur, iaqinudnt de manière disttncie :

- les droits disponibles au début de la période ;
- les droits acquis au cours de la période en déduction des droits consommés ;
- les droits utilisés pendant la période ;
- le solde des droits disponibles, à la fin de la période.

La consommation des droits est exprimée en jours ouvrés et en heures, soit par l'alimentation donnée 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 partie 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.

5.6. Sécurité des droits

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

5.7. Utilisation du CET

5.7.1. 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 doit être immédiatement disponible.

5.7.2. Utilisation des droits disponibles.

Sauf cas exceptionnels mentionnés ci-après, les droits disponibles ne doivent être utilisés en temps, sous forme de congés, que dans des conditions 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 âge 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 s'applique pas (1).

L'autorisation d'utilisation du CET sera automatiquement accordée, sous la réserve de la réserve du respect d'un délai de prévenance, liée à la durée du congé souhaité, dans 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 justifiée.

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 encouragent les possibilités d'inciter le personnel à utiliser celui-ci pour des durées supérieures à un mois.

5.7.3. Utilisation du congé 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 salaire perçu, avant le départ en congé.

5.7.4. 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 a 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 acquisition d'une résidence principale ou secondaire.

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

5.8. Abandon

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

- de 10 % pour les congés d'au moins 3 mois ;
- de 20 % pour les congés d'au moins 6 mois.

5.9. Remplacement

Pendant l'absence du salarié en congé de CET, l'entreprise désignera son remplaçant si nécessaire.

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

5.10. Retour à l'activité.

À l'issue du congé de CET, le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou un emploi similaire arithmétiquement équivalent de rémunération et d'une qualification au moins équivalente.

5.11. Information et maintien du salaire.

L'entreprise fournira 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 fournira au salarié, à l'issue de la période de référence, l'état de son compte individuel, faisant nettement 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 veille en outre à effectuer dans ses comptes les provisions de charges correspondantes.

5.12. Bail annuel.

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

(1) Alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 6 - Effets sur l'emploi

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

La mise en œuvre des dispositions qui précèdent contribue à favoriser les opportunités d'emplois au sein de la profession. Ces résultats sont de plus renforcés par les mesures suivantes :

6.1. Développement de l'emploi des jeunes

L'engagement pris en 1996 de recréer un minimum de 500 et 600 emplois de moins de 26 ans, en priorité en apprentissage, aynat enregistré des résultats très positifs, est renouvelé au titre de 2000 et 2001 et porté à 1 000 emplois de moins de 26 ans, cet engagement étant élargi aux autres formes de contrat de travail partiel de concrétiser une première expérience professionnelle. A l'issue, les contrats en apprentissage, ou à durée déterminée, sont susceptibles d'être transformés en contrats de travail à durée indéterminée. Les entreprises qui ne pourront concrétiser cet objectif auront droit à l'aide nécessaire à la recherche en vue de l'obtention d'un emploi définitif.

Un suivi annuel sera effectué par la commission nationale paritaire.

6.2. Encouragement de création d'emplois

supprimé.

6.3. Encouragement de maintien d'emplois

Dans les entreprises ou établissements dans lesquels est conclu un accord destiné à favoriser l'emploi et à éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique par réduction de l'horaire collectif, accompagnée d'une atténuation du temps de travail, comme défini à l'article 1er, les dispositions suivantes sont adaptées comme suit :

MAINTIEN D'EMPLOIS

2 à 4 % de l'effectif de référence

CITATIONS DE LA RÉDUCTION du temps de travail

90 % du salaire de base réel

MAINTIEN D'EMPLOIS

5 à 8 % de l'effectif de référence

CITATIONS DE LA RÉDUCTION du temps de travail

80 % du salaire de base réel

MATIÈRE D'EMPLOIS

+ de 8 % de l'effectif de référence

CITATIONS DE LA RÉDUCTION du temps de travail

70 % du salaire de base réel

6.4. Recommandations

Les parties signataires s'engagent à prendre des mesures de

recherche, par accord d'entreprise ou d'établissement :

- les possibilités de mise en place des moyens de suivi du temps de travail réel de l'encadrement et des personnes affectées à celui-ci peut se trouver eux-mêmes ;

- les possibilités d'organisation du travail permettant de favoriser, dans le respect des orientations de nos métiers, le développement de l'attribution de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs pour l'ensemble du personnel.

6.5. Suivi des effets sur l'emploi

Les entreprises auxquelles tuot ou partie des dispositions du présent accord présenteront annuellement un bilan détaillé au comité d'entreprise ou d'établissement. Au niveau de la branche, un observatoire paritaire est créé, dans le cadre de la commission nationale de l'emploi. Celui-ci effectuera un bilan annuel des résultats de cet accord.

Article 7 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

7.1. Accès à la formation

La préparation, la mise en œuvre et l'accompagnement d'un projet d'entreprise, stepulcibse d'entraîner de nouveaux engagements dans l'organisation du travail et le contenu des missions, ainsi que dans l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés, nécessitent un effort particulier au plan de la formation, que favoriser le développement et l'assouplissement du capital temps formation.

7.1.1. Développement et assouplissement du capital temps formation.

Le dispositif mis en place par l'avenant n° 1 du 16 décembre 1994 à l'accord interprofessionnel du 21 décembre 1993, relatif à la formation professionnelle dans les secteurs agricoles et agro-alimentaires, permet aux salariés de se perfectionner par la formation ou d'accroître leur qualification.

Suivant la dimension de la commission paritaire de l'industrie laitière de l'Agrofonia, les dispositions suivantes sont adaptées comme suit :

- l'utilisation par le salarié de son capital temps formation est subordonnée à une ancienneté réduite à 4 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant des secteurs agricoles et agro-alimentaires de l'accord interprofessionnel, dont au minimum 1 an dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation ;

- les entreprises sont particulièrement incitées à inscrire dans leurs plans de formation les formations qualifiantes ou diplômantes susceptibles d'être intégrées dans ce dispositif, afin d'en faciliter l'accès aux salariés qui souhaitent en bénéficier ;

- la durée des formations susceptibles d'être prises à l'utilisation du capital temps formation est réduite à 120 heures ; celles-ci pourront également être organisées sous forme de modules, dont la durée totale ne pourra être toutefois inférieure à 120 heures, ni excéder une période de 3 ans ; la commission paritaire de l'industrie laitière de l'Agrofonia sera invitée à privilégier les formations professionnelles n'excédant pas une période d'un an ;

- l'ensemble des coûts de la formation est financé par l'entreprise à hauteur du temps capitalisé ;

- dans l'hypothèse de paiements pluriannuels, ces paiements pourront être effectués et versés en capital dès

Iros que le salarié srea en mesrue d'acquérir la totalité des diorts correspondants, à l'issue de sa formation.

Ces neuoevlvs dnssipitoois frnoet l'objet d'un siuvi dnas le cdare de la cimsisomon prrtiiaae irtuindse laitière de l'Agefaforia. Elels snreot réexaminées à l'issue d'une période expérimentale de 3 années.

7.1.2. Crédits d'heures de formation.

Dès Iros que l'entreprise arua accepté d'engager une négociation en apcoilaitpn du présent accord, les délégués saincdyux et mnatraadies scuinyadx appelés à négocier dnossoeprit d'un crédit de fmritaoon syidaclne de 3 jours, peandnt l'utilisation duequle le sialre srea meainntu par l'entreprise.

7.2. Ciossmoimn ptrriiaae de suivi

Il est créé une coisismomn de suivi. Celle-ci est composée de l'ensemble des oratnoniigass snaiietagrs de la covtninoen collective. Elle se réunit à la dmnaede d'une ontaigrison membre, et au mnios une fios par an, puor deserr un balin du présent accrod et svurie par catégories les eftefs de ses dsiinntpssoos sur l'emploi.

La comossmiin de svuui coneprmd duex représentants par oiitoanragns sldainyce et un nbomre égal des représentants des employeurs.

Lorsque les représentants sadcuynix snot salariés d'une entreprise, ils snot indemnisés des frais exposés dnas les cdniniotos prévues à l'article 12 de la cnietvnoon collective.

7.3. Chmap d'application

Avenant n 2 du 10 novembre 1999 relatif à l'adaptation des dispositions de l'accord national du 13 septembre 1996

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

Le présent anvanet est destiné à apteadr et compléter les dsoinsoipts de l'accord ntnaoidal du 13 sreembtpe 1996 et de son anavent n° 1 du 19 mras 1997, dnot il fiat intégralement partie, puor teinr copmte du crdae nevuaou résultant de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du tepms de travail, et du pjreot de loi nuvolele rateilf à la réduction négociée du tmeps de travail.

Préambule

Le niaveu particulièrement élevé ateitnt par le chômage, l'importance des coûts qu'il fiat peser sur l'ensemble des atcuers économiques et scaioux et ses lruoeds conséquences sur les pmlas humain, familial, saiocl et économique, einxget nmmaetot la milsobiatoin vsnooarlttie des perieratnas sicouax en fvauer de l'emploi.

La démarche commune, concrétisée vocii puls de duex ans par la FINL et les oianarnstoigs scaylidens de salariés, tsdiuairat la volonté partagée d'agir eeicefmnactf au rrgaed des problèmes de l'emploi dnas norte pays. Cttee aintteotn particulière penrait également en ctpmoe que l'amélioration dluarbe de la stiuitoan de l'emploi résulte d'un elbmnese de frcetaus innucalt nemtoamnt l'amélioration de la csnoscirae économique, le développement des ernisreetps et cueli de luer steuecr d'activité.

Dans son exposé des motifs, qui est ici confirmé, l'accord du 13 seebrptme 1996, destiné à foarvseir l'emploi par l'aménagement et la réduction du tmeps de travail, se présentait cmome un accord-cadre incitatif, sulsetcibpe d'être complété, adapté et amélioré par accrod d'entreprise ou d'établissement, en fcoitonn de lerus particularités, de leurs cronnetiats spécifiques de taille, de métier ou de fuuaitlcton de cahegrs d'activité.

Le présent aevannt a puor finalité de pdrrene en cpotme l'évolution du cdare légal, résultant de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 et du pojert de loi nllvueoe rtilaef à la réduction négociée du tepms de travail, aifn de pteterme la continuité et

Le cmahp d'application du présent accrod est cleui de la cnoetnivoen clvetiloce noalinate de l'industrie laitière.

7.4. Durée

Le présent accrod est cloncu puor une durée indéterminée. Toutefois, les sinaretiags cnvnenoeint de réexaminer ses dnosoipstiis en cas de mficdoiaiton du crade légal et réglementaire de référence (1).

7.5. Entrée en vigueur

Les diiposntioss du présent aocrd ernetrnot en vguueir le ldaieemnn de sa signature.

7.6. Modalités d'application

Les dtisnoipioss du présent aocrd aynat un caractère très leagmnernt ontonpiel et facultatif, poorrunt être appliquées en tuot ou en partie, sauinvt les modalités de ses différents articles.

7.7. Dnemdae d'extension et dépôt

Les paerits sgeaiairtns danemdnet l'extension du présent accord. Celui-ci srea établi en nmobre sfaufnsit d'exemplaires puor rmesie à cnhaue des oogstarinins syenalicds saraiegntis et dépôt dnas les cdooniints prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

(1) Prgrahaape étendu suos réserve de l'application des aicrltes L. 212-8, L. 212-9, L. 212-15-3, L. 227-1 et L. 932-3 du cdoe du tvriaal (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

l'élargissement des anctios réalisées par les eepiretrns de l'industrie laitière.

Les srantigeias considèrent que, Iros de la négociation des accdors d'entreprises ou d'établissements, les panrtieears sicouax dinearevt sisiar l'opportunité :

- d'élaborer préalablement, le cas échéant, un aocrd de méthode définissant les modalités de la négociation prévue sur l'ARTT ;

- de firae appel, natmoment dnas les PME, à l'aide d'un ciabent csoneil spécialisé dnas une démarche de smnauotilis de tpe ANACT, choisi consensuellement, dnas le but de centruiobr à l'analyse des preiplcians données économiques, scialeos et financières ;

- de rhecherer de nleevlous fomres d'organisation du travail, améliorant la compétitivité des eertpinrses et pterentmat à l'ensemble des catégories de salariés de muix cniecloir vie pnllrsoifesoene et vie pleeoslrne ;

- d'associer leegamrnt les représentants du peenrnsol et les salariés à la msie en pcalle de l'ARTT et de l'évolution de l'organisation du triaval ;

- de prnrrede en coptme le développement de l'égalité poeosfsenirnlle ernte hemoms et fmeems dnas le crdae de l'ARTT et des nleuvles embauches ;

- de privilégier les eaubchmes en contrat à durée indéterminée, aifn de feasivror la création d'emplois supplémentaires dubleras ;

- de prévoir la msie en pcalle d'un comité de patlioge piariatre de sviui de l'application des aocrdcs et de l'évolution par catégories de l'emploi, dnot la coipmoiotn et les modalités de fmntinoeneoct sroent fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 1er

Champ d'application

Le champ d'application des présentes dsntipoisios est celui de la cetvnononin cvlceotile nnaloiate de l'industrie laitière.

Article 2

Mise en oeuvre du dispositif aidé

Le dispositif incitatif fixait l'objet de la loi du 13 juin 1968, relative à l'organisation et à la réduction du temps de travail, était la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

2.1. Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de représentation syndicale

La mise en oeuvre des présentes dispositions ne pourra être mise en place que par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié avec les délégués syndicaux présents (1).

Les délégués syndicaux participent à la négociation de l'accord d'ARTT, qui ne doit pas être inférieur à 15 heures de délégation par mois, bénéficieront d'un crédit majoré à 15 heures par mois pendant la durée de la négociation.

2.2. Dans les entreprises ou établissements qui ont une représentation syndicale

La conclusion de l'accord collectif ne pourra être assurée avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une organisation syndicale représentative sur le plan national (2).

Les obligations définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, en respectant un délai d'un mois pour l'ouverture de ces négociations. Ce délai sera toutefois susceptible d'être réduit dans le cas d'une décision de l'accord avant le 31 décembre 1999.

Le mandat sera délivré par lettre recommandée avec accusé de réception, préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il sera limité à la négociation pour laquelle il a été délivré.

Le mandat devra préciser :

- les modalités suivant lesquelles le salarié a été mandaté ;
- l'objet de la négociation ;
- qu'il y a pour le mandaté l'obligation d'informer la fédération mandante, ainsi que les salariés, sur l'état des négociations, de sorte que le projet d'accord ou de mandat au terme de la négociation et de consulter les salariés avant la signature de l'accord.

Accord du 12 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	La fédération syndicale nationale des coopératives laitières (FNCL) ; La fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL),
Syndicats signataires	La CTFC ; La FPOSCA CTFC ; La FGA CDFT ; La FSOGA ; La FTGA FO,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

Le présent accord de branche se réfère aux dispositions de l'article R. 322-7-2 du code du travail, mises en place par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000.

Le mandat prendra fin :

- soit à la date de la signature de l'accord ;
- soit à la date d'un rattachement du mandat par le salarié mandataire, signifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit à la date de reprise des négociations, signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux salariés mandataires et aux salariés mandatés.

Les salariés mandatés participeront à la négociation des accords bénéficieront de la prime accordée par l'article L. 412-18 du code du travail.

Le présent accord s'applique pendant la durée de la négociation, ainsi que pendant une période de 12 mois suivant la fin du mandat (3).

Les salariés mandatés bénéficieront pendant la durée du mandat, à leur demande et en dehors du temps passé en réunion avec l'employeur, d'un crédit de 15 heures par mois, rémunérées comme temps de travail effectif.

Ils sont en outre associés au suivi de l'application des accords.

A l'initiative des salariés mandatés, un salarié non mandaté pourra également participer, le cas échéant, aux négociations.

2.3. La participation aux négociations ne saurait constituer, pour les personnes concernées, un frein à la formation, aux promotions, ni au développement de carrière auxquelles elles ne sauraient prétendre par ailleurs.

(autres dispositions relatives de l'accord national du 13 septembre 1996).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).* (2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du point VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).* (3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du premier alinéa du point VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).*

D'importants changements sont intervenus, au cours de la dernière décennie, dans le secteur des produits laitiers de transformation et de collecte laitière, notamment les processus de fabrication, la diversification des productions, l'innovation, la productivité, les exigences en matière de qualité, d'hygiène et de sécurité alimentaire. Ces changements sont accompagnés d'évolutions dans le contenu des métiers et les compétences rattachées, les savoirs de formation requis, et de modifications dans l'organisation du travail, renforcées par la réduction de sa durée.

Le développement de la formation professionnelle continue a permis de contribuer à l'adaptation nécessaire du personnel concerné. Cet effort n'exclut cependant pas les difficultés rencontrées par certains salariés en fin de carrière, en raison de leur état de santé, de leur niveau de formation, de leurs compétences spécifiques ou de la pénibilité particulière de certains postes au cours de leur vie professionnelle.

Le nouveau dispositif, nécessitant la conclusion d'un accord de branche et d'accords d'entreprise ou d'établissement, permettra à ces salariés, conformément aux

difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité, de bénéficier, le cas échéant, d'un régime de préretraite financé par l'entreprise avec l'aide de l'Etat.

Ces dispositions devront, en outre, contribuer, dans le cadre de la volonté commune des signataires de favoriser l'emploi, à l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles pourront ainsi être combinées avec les dispositions relatives aux contrats de qualification pour adultes et aux contrats de formation en alternance.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des coopératives laitières et de la convention collective nationale de l'industrie laitière. Aux termes du décret, ces dispositions ne s'appliquent que dans les entreprises ayant réduit leur durée hebdomadaire de travail à 35 heures ou 1 600 heures par an, ou à un niveau inférieur en application d'un accord.

Article 2 - Conditions d'accès au dispositif

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

La mise en œuvre des dispositions du présent accord est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, plus d'une convention avec l'Etat, concerneraient le personnel ci-après.

Article 3 - Bénéficiaires et conditions d'éligibilité

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

Deux dispositions sont prévues :

3.1. Avec bénéfice de la prise en charge partielle de l'allocation de chômage d'activité par l'Etat

Les salariés de toutes catégories sont éligibles de bénéficier de ce dispositif devant répondre aux critères suivants :

3.1.1. Conditions d'exercice de l'activité.

Justifier d'au moins 15 années :

- d'un travail à la chaîne ;

- ou en équipes successives ;

- ou travailler au moins 200 jours de travail par an, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ;

- ou d'un travail en cave ;

- ou dans des conditions de température extrêmes

élevées ou basses ;

- ou subir régulièrement des manœuvres de charges importantes.

3.1.2. Conditions d'âge et de cotisation.

Être âgé de 57 ans au moins à la date d'adhésion au dispositif et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 3 ans suivant l'adhésion. A cet effet, les salariés doivent être affiliés à un régime de sécurité sociale dont ils relèvent. Toutefois, en cas de situation particulière, cet âge et les conditions relatives à la retraite en résultant pourront être abaissés par accord d'entreprise ou d'établissement, dans les limites fixées par le décret.

3.1.3. Salariés handicapés.

Bénéficient également de ce dispositif les salariés handicapés, au sens de l'article L. 323-3 du code du travail, et justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite.

3.2. Avec prise en charge totale de l'allocation de chômage d'activité par l'entreprise

Les salariés de toutes catégories sont éligibles de bénéficier de ce dispositif devant répondre aux critères suivants :

3.2.1. Conditions d'exercice de l'activité.

Reconnaître des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (évolution des nouvelles technologies, nouveaux procédés ou nouveaux équipements de l'entreprise), ou aux exigences de leur emploi, au regard de leurs aptitudes physiques.

3.2.2. Conditions d'âge et de cotisation.

Être âgé de 58 ans au moins à la date d'adhésion au dispositif et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 2 ans suivant l'adhésion. A cet effet, les salariés doivent être affiliés à un régime de sécurité sociale dont ils relèvent.

3.3. Autres conditions, mentionnées aux deux dispositifs

Être titulaire et avoir l'accord de leur employeur.

Avoir été salarié de l'entreprise ou du groupe de manière continue pendant 10 ans au moins avant d'adhérer au dispositif.

Ne pas exercer d'autre activité professionnelle.

Ne pas remplir les conditions permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ne pas bénéficier d'un avantage viager à caractère vaillant acquis à titre personnel, liquidé après l'entrée dans le dispositif.

Ne pas bénéficier d'une indemnité au titre de l'assurance chômage, de l'ASFNE ou de l'ARPE. En revanche, les salariés bénéficiaires d'une préretraite progressive, en cours à la signature de l'accord, pourront bénéficier du dispositif.

3.4. Modalités d'adhésion

Les salariés concernés doivent adhérer personnellement au dispositif, dont l'accès est limité à la durée du présent accord, définie à l'article 6.2.

3.5. Statut des salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires viennent d'un statut de travailleur indépendant jusqu'à leur 60^e anniversaire, s'ils réintègrent à cette date les conditions de travail d'une entreprise à taux plein, soit jusqu'à la date où ils réintègrent ces conditions de travail, les modalités fixées aux articles 3.1.2 et 3.2.2.

3.6. Conditions de reprise d'activité dans l'entreprise

Les salariés bénéficiaires pourront, pendant les 6 premiers mois, à la demande de l'employeur, être amenés à reprendre dans l'entreprise une activité temporaire correspondant à leur qualification limitée à un maximum de 3 mois, pour contribuer à la continuité du service, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

En cas de reprise d'activité dans l'entreprise, leur contrat de travail reprendra effet dans des conditions équivalentes à celles qui les caractérisaient avant sa suspension.

3.7. Statut du dispositif

Lors de leur adhésion, les bénéficiaires s'engageront à verser volontairement pendant la durée où ils jouissent du bénéfice de prestations validées par l'assurance vieillesse, requies pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et dans les conditions précisées aux articles 3.1.2 et 3.2.2.

3.8. Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de continuer d'acquies des droits à retraite complémentaire :

- l'entreprise verse les cotisations correspondantes, dans les conditions prévues par l'AGIRC et l'ARRCO, à compter du premier jour du mois suivant l'entrée des intéressés dans le dispositif, sur la base de l'allocation définie à l'article 4.1 et des taux et systèmes de cotisations obligatoires, payés en contrepartie ;

- dans le cadre du périmètre défini à l'article 3.1, l'Etat prend en charge les cotisations aux régimes de retraite complémentaire versées au profit des bénéficiaires âgés de 57 ans et plus, dont il prend en charge l'allocation en contrepartie ;

- les cotisations au-delà des taux obligatoires pour les cotisations dans l'accord d'entreprise de verser les cotisations aux taux appliqués par elles.

Les bénéficiaires dans l'entreprise exercent un régime de prévoyance complémentaire pour lequel il est convenu, dans l'accord d'entreprise, des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 4 - Allocation de cessation d'activité

En vigueur non étendue en date du 12 juin 2001

4.1. Montant

Le montant minimum de l'allocation de cessation d'activité est fixé à 65 % du salaire brut de référence, dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 50 % au-dessus.

Cette allocation comprend, le cas échéant, la cotisation de l'Etat fixée par la convention prévue par le décret du 9 février 2000.

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des catégories spéciales du Fonds national pour l'emploi.

4.2. Modalités de versement

Elle est versée mensuellement par l'entreprise ou, le cas échéant, par l'organisme gestionnaire chargé, par l'accord d'entreprise ou d'établissement, d'effectuer ces versements, et pour la première fois à l'issue du premier mois suivant la cessation d'activité.

4.3. Suspension du versement

L'allocation cesse d'être versée en cas de reprise d'une activité professionnelle ou lorsque le bénéficiaire réintègre les conditions d'une retraite à taux plein, et au plus tard à son 65^e anniversaire.

4.4. Cotisations sociales

Dans les deux cas susmentionnés, l'allocation versée, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et les cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du code du travail ;

- pour le salarié, soumis aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail, c'est-à-dire à la cotisation sociale généralisée (CSG) au taux réduit et à la cotisation à la réduction de la dette sociale (CRDS).

4.5. Participation de l'Etat

La participation plafonnée de l'Etat est versée mensuellement sur les cotisations à l'entreprise ou à l'organisme gestionnaire.

Article 5 - Accord d'entreprise ou d'établissement

En vigueur non étendue en date du 12 juin 2001

Les modalités d'application du présent accord doivent être précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord précisera notamment :

- le nombre maximum de bénéficiaires durant la période d'adhésion au dispositif ;

- les catégories concernées ;
- les modalités de l'adhésion iiddunvlelie ;
- les modalités de vrmnseeet de l'allocation de csaetison d'activité ;
- les dotiipsnoiss psreis en vue de développer la geitosn prévisionnelle des emplois, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de luer emolpi ;
- les eubahecms pvnaout être envisagées dnas les différentes catégories d'emplois. A cet effet, les peenataris saiocux punrroot umielentt pnerdre en coptme les consulincos du rpporat anuenl sur l'emploi et l'analyse des binesos en résultant.

Il prévoira en outre :

- la ctsuaintoon du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, préalablement à la clsoiuncon de la cioevtnonn avec les pourvis pbuilcs ;
- la présentation d'un bilan annuel au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou aux délégués du personnel.

Article 6 - Dispositions diverses

Avenant n 1 du 11 décembre 2001 relatif à l'accord sur la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	La fédération sdcalyine nloatiane des coopératives laitières (FNCL), 42, rue de Châteaudun, 75314 Piars Ceedx 9 ; La fédération nanoliatie de l'industrie laitière (FNIL), 42, rue de Châteaudun, 75314 Piars Cedex 9,
Syndicats signataires	La CFTC, La FSCOPA-CFTC, La FGA-CFDT, La FGTA-FO, L'UNSA agroalimentaire.

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Paris, le 24 août 2001

La fédération nitalonae de l'industrie laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris, à l'attention de la sous-direction de la négociation collective, beauru des cioonvnetns clliceotvls et des cltiofns cicfetlols du travail.

Référence : vtroe ltrtee du 23 jleiuil 2001.

Monsieur,

Par vrote lttree citée en référence, vuos m'avez smuois puor eoxnstien l'accord nanaitol pnfseosneroil du 12 jiun 2001 cnolcu dnas le cdrae de la cnoinotven coiecvtllle ntaoaine de l'industrie

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

6.1. Mseerus d'accompagnement

Aifn d'assurer le svuui de ces difsoptisis au naveiu des beachhrs signataires, l'enquête auelnlne des données scialoes rdrena ctmpe de sa msie en oeuvre.

6.2. Durée

Le présent aoccrd est clcnou puor une durée de 5 ans.

6.3. Entrée en vigueur

Les dtoosiinsps du présent acrocd erntrenot en vguueir le ledmneain de la ptruaion au Joranul oficiel de son arrêté d'extension, en l'absence d'exclusion ou de réserve.

6.4. Demnade d'extension et dépôt

Les priates sianaitrges dannmdeet ctnejnenoimt l'extension du présent acrocd au ministère de l'agriculture et de la pêche et au ministère de l'emploi et de la solidarité. Celui-ci srea déposé :

- d'une part, au svecrie pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la piiuqltoe salocie aierlogcs de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ;
- d'autre part, à la dioiectrn départementale du tvaaril et de l'emploi, à Paris.

laitière.

Cet aoccrd est rtleaif à la ctsisaeon anticipée d'activité des taaelruilrvs salariés âgés dnas les coopératives laitières et l'industrie laitière.

A l'examen du dossier, je relève toiotefus qu'il résulte nécessairement des dnooiisiptss de l'article R. 322-7-2 du cdoe du travail, dnas le cadre dseeqlues cet acrocd nnaatiol pnoreisfnesol s'inscrit, que les enseeritps eartnt dnas son cmahp d'application, et qui sieuetioarahnt mtetre en ovuere les mreesus envisagées, dervont nenrellueamtt rsecteepr les dnssiotoips de l'accord.

Il en srea ainsi assui bein puor les ertiesnpres engagées par la siugnarte de vorte oaoiatngsrin psosloineerlfne que puor celles qui ne srinaeet pas adhérentes, mias qui etneniarndet accéder au dtossiiipif prévu par l'article R. 322-7-2 précité en faansit voialonmeetnrt aoptiacion de ses stipulations.

Dnas ces conditions, la prise d'une muesre d'extension de l'accord ne me slmbee pas nécessaire.

Je vuos pire de croire, monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le sous-directeur
de la négociation collective.

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Paris, le 6 smerpetbe 2001.

La sous-direction du travail et de l'emploi, bureau des relations sociales du travail, à M. ..., président de la commission paritaire, Fédération nationale des coopératives laitières (FNCL), 42, rue de Châteaudun, 75314 Paris Cedex 9.

Objet : accord national du 12 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés âgés.

Monsieur le président,

Les parties signataires de l'accord national du 12 juin 2001 ont demandé l'extension de ce texte conventionnel.

Cet accord est relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés tauevrlrils salariés âgés dans les coopératives laitières et l'industrie laitière.

A l'examen du dossier, je relève toutefois qu'il résulte nécessairement des dispositions de l'article R. 322-7-2 du code du travail, dans le cadre de l'application de cet accord national perfoseosnln s'inscrit, que les coopératives laitières exercent dans son champ d'application, et qui s'appliquent en outre les mesures envisagées, d'ouvrir éventuellement recspter les dispositions dudit accord.

Il en sera ainsi aussi bien pour les coopératives engagées par la signature de votre convention collective que pour celles qui ne signeront pas adhérentes, mais qui s'engageront à accéder au dispositif prévu par l'article R. 322-7-2 précité en fonction de leur situation de salariés.

Dans ces conditions, la prise d'une mesure d'extension de l'accord ne me semble pas nécessaire. Cette procédure n'est d'ailleurs pas prévue par l'article R. 322-7-2 susvisé.

Je vous prie de croire, monsieur le président, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le sous-directeur

du travail et de l'emploi.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Le présent accord a pour objet :

- d'une part, de préciser en complément des accords annexés ci-après adressés par le sous-directeur de la négociation collective du ministère de l'emploi et de la solidarité à la FNIL, et par le sous-directeur du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche à la FNCL, émanés l'un et l'autre que la prise d'une mesure d'extension de l'accord ne leur semble pas nécessaire ;

- d'autre part, d'intégrer les mesures prises par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, gérées par le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, de l'aide publique.

Les dispositions mentionnées ci-dessus ont pour objet de garantir à tous les salariés concernés.

Le présent accord de branche se réfère aux dispositions de l'article R 322-7-2 du code du travail, mises en place par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000.

D'importants changements sont intervenus, au cours de la dernière décennie, dans de nombreux secteurs de

l'industrie et de l'agriculture, notamment les processus de fabrication, la diversification des productions, l'innovation, la productivité, les enjeux en matière de qualité, d'hygiène et de sécurité alimentaire. Ces changements sont accompagnés d'évolutions dans le contenu des métiers et les compétences requises, les nouveaux savoirs requis, et de modifications dans l'organisation du travail, renforcées par la réduction de sa durée.

Le développement de la formation professionnelle continue a largement contribué à l'adaptation nécessaire du personnel concerné. Cet effort n'exclut cependant pas les difficultés rencontrées par certains salariés en fin de carrière, en raison de leur état de santé, de leur niveau de formation, de leurs compétences spécifiques ou de la pénibilité particulière de certaines tâches tenues au cours de leur vie professionnelle.

Le nouveau dispositif, nécessitant la conclusion d'un accord professionnel et d'accords d'entreprise, permettra à ces salariés, en raison des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité, de bénéficier, le cas échéant, d'un régime de préretraite, financé par l'entreprise avec l'aide de l'Etat.

Ces dispositions ont pour objet de permettre, dans le cadre de la volonté commune des partenaires sociaux de favoriser l'emploi, à l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles pourront ainsi être éventuellement combinées avec les dispositions relatives aux contrats de qualification pour adultes et aux contrats de formation en alternance.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des coopératives laitières et de la convention collective nationale de l'industrie laitière. Aux termes du décret, ces dispositions ne s'appliquent que dans les entreprises ayant réduit leur durée de travail à 35 heures ou 1 600 heures par an, ou à un niveau inférieur en vertu d'un accord.

Article 2 - Conditions d'accès au dispositif

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

La mise en œuvre des dispositions du présent accord est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, plus d'une convention avec l'Etat, concernant le premier point ci-dessus.

Article 3 - Bénéficiaires et conditions d'éligibilité

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Deux dispositions sont reuues :

3.1. AVEC BÉNÉFICIAIRE DE LA PSRIE EN CGRAHE PLTTEARE DE L'ALLOCATION DE CTSSEIAON D'ACTIVITÉ PAR L'ETAT

Les salariés de toutes catégories, splésbteuics de bénéficier de ce dispositif, dnerovt répondre aux critères sutvnias :

3.1.1. Ciitnoonds d'exercice de l'activité.

Justifier d'au mions 15 années :

- d'un tvaairl à la chaîne ;

- ou en équipes sieuecsvsacs ;

- ou iaupqmnlit au mnios 200 nitus de tvialar par an, au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail.

3.1.2. Coioidntn d'âge et de cotisation.

Etre âgé de 57 ans au moins, à la dtae d'adhésion au dispositif, et puvoior bénéficier d'une rertatie à tuax peiln dnas les 3 ans siavunt ctete adhésion. A cet effet, les salariés vrtoeialnos dovnt rretee à luer eelpuoymr un relevé de carrière délivré par l'organisme de sécurité slociae dnot ils relèvent.

Toutefois, cet âge puorra être abaissé dnas la litmie de 55 ans par l'accord d'entreprise, en cas de suoaitin particulière siusome à la suele appréciation cionotnje des patreis signataires. Dnas ctete hypothèse, les salariés vloarrioets drovent pouovir bénéficier à 60 ans d'une ratierte à tuax plein.

Les sntaraeiigs rpanlelet que l'arrêté du 9 février 2000 fxie le barème de la pacpraotiiin de l'Etat, versée seul que snot l'âge d'adhésion, lsuroqe les bénéficiaires snot âgés de 57 ans ; sunivat l'âge d'adhésion, ce tuax de psire en chagre est de 20 % à 55 ans, 35 % à 56 ans, 50 % à 57 ans.

3.1.3. Tuerallavirs handicapés.

Bénéficiaire également de ce dpssioitif les taealuvrils handicapés à la dtae d'entrée en vuueigr de l'accord professionnel, au snes de l'article L. 323-3 du cdoe du travail, et jaifniustt d'au mions 40 tirtremss validés puor la retraite.

3.2. AVEC PSRIE EN CGRAHE TLOATE DE L'ALLOCATION DE CEASISTN D'ACTIVITÉ PAR L'ENTREPRISE

Les salariés de totes catégories slbsecuipetes de bénéficier de ce dpstoisif dvornet répondre aux critères saunvntis :

3.2.1. Ciodnioitns d'exercice de l'activité.

Rencontrer des difficultés d'adaptation à l'évolution de luer emploi liées à des cnotoiidns spécifiques d'exercice de luer activité (évolution des noleuvles technologies, nuavevovx procédés ou nlouelvels ooirsinatgans de l'entreprise), ou aux enxgeecis de luer emploi, au rergad de luer aipteudts physiques.

Les salariés jfunisatit d'au minos 15 années d'un tiaarvl en cave, ou dnas des cntoiidns de température eteopmneceenelxilt élevées ou basse, ou iaqumlpint régulièrement des mplaiutannois melnuelas de ceghars importantes, ne rslnipseamt pas les cntnodios d'accès au pmeerrr dispositif, pnuorot bénéficier de ce sneod dispositif.

3.2.2. Cntdioion d'âge et de cotisation.

Etre âgé de 58 ans au moins, à la dtae d'adhésion au dispositif, et puvoior bénéficier d'une rertatie à tuax pieln dnas les 2 ans sivnuat ctete adhésion. A cet effet, les salariés vanleoitros dvonert rmerette à luer eupeoylrm un relevé de carrière délivré par l'organisme de sécurité salioce dnot ils relèvent.

3.3. Aeruts conditions, cneumoms aux 2 dispositifs

Etre vooitrlane et rioevcr l'accord de luer employeur.

Avoir été salarié de l'entreprise ou du gpuroe de manière ctunonie pdanent 10 ans au mnois anvat d'adhérer au dispositif.

Ne pas erexecr d'autre activité professionnelle.

Ne pas rlmpier les cidnoitnos pnetrteamt de vadeilr une rirtetae à tuax plein.

Ne pas bénéficier d'un aganatve vseseilile à caractère vegair aqicus à trtie personnel, liquidé après l'entrée dnas le dispositif.

Ne pas bénéficier d'une itmniaieonsdn au trtie de l'assurance chômage, de l'ASFNE, ou de l'ARPE. En revanche, les salariés bénéficiaires d'une préretraite progressive, en curos à la sinugrate de l'accord, ponuort bénéficier du dispositif.

3.4. Modalités d'adhésion

Les salariés concernés doienvt adhérer preeslnnoemnet au dispositif, dnot l'accès est limité à la durée du présent accord, définie à l'article 6.2.

3.5. Stoiituan des salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires veinot luer cotarnt de tiraavl suspendu, snot jusqu'à luer 60e anrinsivreae s'ils rnlesepmist à ctete dtae les cdiitnoons luer pnteramett de vdialer une riaertte à tuax plein, snot jusqu'à la dtae où ils rnsmielspet ces cdiononits sinvuat les modalités fixées aux ateirlcs 3.1.2 et 3.2.2.

3.6. Cdoinniots de reipsre d'activité dnas l'entreprise

Les salariés bénéficiaires pourront, pdnanet les 6 perrmeis mois, à la dndmeae de l'employeur, être amenés à repnrerde dnas l'entreprise une activité tpiramoere cdopnaonrrset à luer qcfoauiltain limitée à un miuaxmm de 3 mois, puor cbuirteonr à la continuité du service, suos réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

En cas de rprise d'activité dnas l'entreprise, luer crntoat de trivaal rprdreneae eefft dnas des cnditoinos ieenquidits à celes qui le caractérisaient anvat sa suspension.

3.7. Soitre du dispositif

Lors de luer adhésion, les bénéficiaires s'engageront à firae vialr lerus drtios à la retraite, à la dtae où ils jnitoruefist du nrbrmoe de tmeseritrs validés par l'assurance-vieillesse, riques puor bénéficier d'une rarierte à tuax plein, et dnas les cdnotiios précisées au aeertlis 3.1.2 et 3.2.2.

3.8. Cetrovruee sociale

Pour prmètrere aux salariés bénéficiaires du dipssioitif de catseison d'activité d'acquérir des dtoirs à rtteiare complémentaire :

- l'entreprise vrresea les csinitaoots correspondantes, dnas les ctinoioids prévues par l'AGIRC et l'ARRCO, à cotempr du peirmer juor du mios siunavt l'entrée des intéressés dnas le dispositif, sur la bsae de l'allocation définie à l'article 4.1 et des tuax et systèmes de cotnaisots obligatoires, pnenrat dnot en chrgae la prat eemuoyplr ;

- dnas le carde du pemreir dossiitptf défini à l'article 3.1, l'Etat pned en cgrae les cinotaistos aux régimes de rtraeite complémentaire versées au piroft des bénéficiaires âgés de 57 ans et plus, dnot il pnerd pnaetemerllit l'allocation en charge, sur la bsae d'une atsisete limitée à sa contribution, snot 65 % du srlaie de référence puor la prat du srlaie n'excédant pas le pfloand de la sécurité sioacle et 50 % du slraae de référence puor la prat de ce slraae ciopsrme etrne 1 et 2 fios ce même plafond.

- les espienrtres ciantost au-delà des tuax oiibagloters porrunot cenovnr dnas l'accord d'entreprise de vsreer les ctintiaooos aux tuax appliqués par elles.

Les esnreeprts dnas lelesequls extsie un régime de prévoyance ccleoivtve complémentaire ponrrout convenir, dnas l'accord d'entreprise, des cotiidnns de son manitein en fuvaer des salariés en catiseosn d'activité.

Article 4 - Allocation de cessation d'activité

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

4.1. Montant

Le montant minimum de l'allocation de cessation d'activité est fixé à 65 % du salaire brut de référence, dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 50 % au-dessus.

Cette allocation comprend, le cas échéant, la cotisation de l'Etat, fixée par la convention prévue par le décret du 9 février 2000.

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies par décret pour la retraite de l'ancien du salaire de référence des assurés sociaux de l'emploi.

4.2. Modalités de versement

Elle est versée mensuellement par l'entreprise et pour la première fois à l'issue du premier mois suivant la cessation d'activité.

4.3. Suspension du versement

L'allocation cesse d'être versée en cas de reprise d'une activité professionnelle ou lorsque le bénéficiaire reprend les cotisations d'une retraite à taux plein, et au plus tard à son 65^e anniversaire.

4.4. Cotisations sociales

Dans les 2 cas retenus, l'allocation versée, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- pour l'employeur, exonérée de versement fiscal sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du code du travail ;

- pour le salarié, soumis aux seuls cotisations sociales au niveau de l'entreprise visé par l'article L. 351-25 du code du travail, c'est-à-dire à la contribution sociale généralisée (CSG) au taux réduit et à la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

4.5. Participation de l'Etat

La participation plafonnée de l'Etat est versée mensuellement sur justification à l'entreprise.

Article 5 - Accord d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Les modalités d'application du présent accord doivent être précisées par accord d'entreprise.

Cet accord précisera notamment :

Accord du 5 avril 2002 relatif au travail de nuit

- le nombre maximal de bénéficiaires durant la période d'adhésion au dispositif ;

- les catégories concernées ;
- les modalités de l'adhésion individuelle ;

- les modalités de versement de l'allocation de cessation d'activité ;

- les dispositions prises en vue de développer la gestion prévisionnelle des emplois, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de leur emploi ;

- les mesures pouvant être envisagées dans les différentes catégories d'emplois. A cet effet, les partenaires sociaux pourront ultérieurement en promouvoir les conclusions du rapport annuel sur l'emploi et l'analyse des besoins en résultant.

Il prévoira en outre :

- la constitution du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, préalablement à la conclusion de la convention avec les partenaires sociaux ;

- la présentation d'un bilan annuel au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

6.1. Mesures d'accompagnement

Afin d'assurer le suivi de ces dispositions au niveau des branches signataires, l'enquête annuelle des données sociales sera complétée de sa mise en oeuvre.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

6.3. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront dès la signature du présent avenant.

6.4. Dépôt

Le présent accord sera déposé :

- d'une part, au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la qualification de la région Île-de-France, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ;

- d'autre part, à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La FGTA-FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

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

Les stipulations suivantes :

- 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 caractéristiques inhérentes à l'activité de traitement laitier, le poids économique élevé des investissements et la nécessité d'une utilisation optimale des équipements et des installations nécessitent une organisation du travail comprenant 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 aléatoire une antériorité particulière quant aux modalités de sa mise en œuvre, à ses caractéristiques et aux dispositions statutaires dont doivent bénéficier les travailleurs de nuit.

Article 1er - Justification du recours au travail de nuit dans les entreprises industrielles laitières

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

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 cellules nécessaires à leur fonctionnement, compte tenu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une réfrigération rapide pour son emballage et sa conservation, des pontes saisonnières d'activités 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.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés qu'après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT. Cette obligation donne lieu à l'établissement d'une note écrite des 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 veille à respecter un délai raisonnable 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 œuvre ou à cette extension et de formuler des propositions (1).

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 exceptionnellement 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 avis préalable et écrit des représentants du personnel des services concernés.

Le travail de nuit est exceptionnellement autorisé, le cas échéant, dans le cadre de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement concernant l'organisation du travail.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret en date de l'article L. 213-5 du code du travail (arrêté du 19 mars 2003, art. 1er).*

Article 3 - Majorations pour heures de nuit

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

Les heures de travail de nuit comprennent 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 accueillant des machines pour heures de nuit supérieures aux machines cloisonnées de béton ne peuvent pas :

- soit modifier les conditions de travail ;

- soit faire appel à des travailleurs étrangers ou à des travailleurs nouveaux, en tout ou en partie ;

- soit effectuer l'élargissement de la palette en attendant l'implantation d'un nouveau matériel ;

- d'autre part, que les salariés travaillant à la date d'entrée en vigueur de l'accord des machines pour heures de nuit bénéficieront d'une garantie de rémunération pour un poste ayant les mêmes horaires.

Ces dispositions 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.

Article 4 - Travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

4.1. Définition

Est un travailleur de nuit tout salarié, à la suite de l'adoption des dispositions directrices, qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la palette 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 palette 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 comprise en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée 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 (1).

4.2. Apurement 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 salariés de nuit ne 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 *lorsque le volume de l'horaire de travail de nuit est réparti sur 4 jours ou moins par semaine* (2). 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 (3).

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas en ce qui concerne les salariés prévus 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 à 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions s'appliquent :

- 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 maintenance caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité des biens et des personnes ;

- pour les activités de maintenance ou d'exploitation qui conduisent à l'exécution des opérations 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 (2).

En cas d'application de ces dérogations, les salariés bénéficient en contrepartie des compensations équivalentes en temps, afin de garantir le respect de l'horaire collectif de référence. *Le cas échéant, ces compensations pourront être comptabilisées au profit du salarié sur un compte épargne-temps* (4), ou donner lieu à une compensation équivalente définie par accord, conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail (5).

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.

4.3. Poste obligatoire

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les salariés de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes pour permettre de se détendre et de se restaurer, notamment par la prise d'une collation chaude, lorsque celle-ci est possible (6).

De plus, les heures supplémentaires en temps, attribuées librement

aux salariés de nuit sont compensées par des heures supplémentaires, prononcées par le représentant du personnel de postes additionnelles, intégrées dans ce cas au temps de travail effectif.

L'employeur met à la disposition des salariés de nuit sédentaires un lieu de postes équipé des matériels nécessaires pour réchauffer une collation.

4.4. Mesures de la protection des travailleurs de nuit

4.4.1. Les salariés de nuit bénéficient d'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 assurant le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et le CSE (7).

A cet effet, une mesure spécifique relative au travail de nuit devra être prise dans le rapport annuel au CSE, 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 salarié de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail, à l'heure de partir de poste et à l'heure de fin de poste.

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

4.4.2. 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 s'agit d'un salarié ou d'un salarié 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 promotion entre salariés de postes affectés à un poste de nuit ou à un poste de jour sont encouragées.

Lorsque le travail de nuit entraîne des inconvénients avec des obligations familiales importantes, telles que 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 ininterrompue 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.

4.4.3. 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 en vigueur une fois tous les 6 mois.

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

Outre la consultation 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 CSE ou, à défaut, les délégués du personnel s'efforcent d'associer au maximum 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, conformément à la qualification du travailleur de nuit, l'employeur prendra les mesures nécessaires pour permettre au salarié de bénéficier d'un poste en journée, une fois qu'il aura bénéficié d'une adaptation financée par l'entreprise devant lui être proposée pour faciliter son retour au travail, à défaut, externe.

L'inaptitude au ptsoe de niut n'entraîne pas la rputre du cotant de travail, suaf si l'employeur jtsiufe par écrit l'impossibilité du remsalnecset dnas un ptose de jour, ou si le salarié reusfe le remscslaenet proposé, conformément aux diositiospns de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

En cas de rsmneaeect dnas l'entreprise dnas un pstoe de qcfaillituaion inférieure, accepté par le salarié, le salarié roncuu inapte au taavrl de niut bénéficiera d'une giarnate de rémunération, hors mroaoitjans puor tavaril de nuit, suos frmoe d'une indemnité taepirrmoe dégressive, exprimée en parnouctgee de la différence enrte l'ancienne et la nulveole rémunération de 100 % pdanent les 3 pmreires mois, 80 % au quatrième mois, 60 % au cinquième mios et 50 % au sixième mois.

Dans cttee hypothèse, les salariés âgés de 55 ans révolus et cpmatnot 15 ans de présence cotinune bénéficieront du maineitr de luer saarile de bsae et de luer cfoeeicinf au niveau anttiet à la dtae du reclassement.

4.4.4. Pdnanet la durée de luer geosrssse et le congé légal postnatal, les salariées affectées à un ptsoe de niut bénéficient, à luer ddemane ou à cllee du médecin du travail, d'une atfoiecatfn à un psote de jour. L'affectation éventuelle dnas un autre établissement est tifofoos subordonnée à l'accord des salariées concernées. Luer rémunération, hors mrioatnajs puor tavaril de nuit(8), est aolrs maintenue. En cas d'impossibilité, l'employeur fiat connaître par écrit les miftoos s'opposant au reclassement. Le contrat de taavrl est arlos sesdpunu jusqu'au début du congé légal de maternité, aevc gartnaie de rémunération, cpmote tneu des aclnotoalis journalières de sécurité saciloe et du complément versé par l'entreprise.

En cas d'allaitement justifié par cteiiacfrt médical, les salariées rnevaelt du sttaut de taeurllavir de niut bénéficient, panendt la durée de l'allaitement et au puls pdanent 1 an, d'une huere de rpeos anietondidl par psote de travail.

4.5. Cronapreitets accordées aux trlaauvleirs de nuit

Tout tlialeruavr de niut bénéficie :

- d'une part, des moitjoaras puor heuers de nuit, définies à l'article 3.

Les sateagrinis rlepplaent qu'aux terems de l'accord du 13 srmctpbee 1996, destiné à fveroaisr l'emploi par l'aménagement et la réduction du tpmes de tvriaal dnas l'industrie laitière, ces mroatjionas pnenernt la fomre d'un rpoes compensateur, suos réserve d'accords dérogoatoires ceolftilcs ou iniudieldvs puonvat prévoir luer pneeamt en tuot ou partie.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de ces mairoojatns à un niaevu au monis équivalent, il srea tneu cotpme des éventuels aatengavs sluraiaax versés au ttrie du tarvial de nuit, intégrés ou non au siarlae de bsae et quelle qu'en siot la dénomination, de cuex au trite du tirvaal en équipes scsiusevces puor le mntnoat cpenrdroanot à l'exécution du ptose de nuit, aisini que des cneospoamtnis en tpems qui sreineat déjà attribuées au traalrulyies de nuit, liées à cette spécificité de luer rythme de tivaraal ;

- d'autre part, y coirmps les meberms de l'encadrement et les salariés forfaités, d'un reops ctpesomneuar de 10 mniutes par poste de tariavl cramontpot au moins 4 hreues de niut (9).

Ces rpoes cemtnarepuoss pourront nmaetnomt prrdnee la forme, par arcood :

-de paesus anieonlteiddls intégrées au tepms de taarvil effectif(10) ;

- de journées de roeps rémunérées ;

-d'une atioefcatfn à un cpmote épargne-temps(10).

4.6. Fotriaomn prsnfonosiellee des tuvllreraias de nuit

Les teillarrvuas de niut dionvet piovuor bénéficier, cmome les aeruts salariés, des aciotns de ftroaiomn iinertscs dnas le paln de frmiootan de l'entreprise, y comirps ceells rteelvias au cptiaal temps-formation, au congé invuaieiddl de fmtraoion et à la vtoaiadlin des acuqis professionnels.

Afin de roecfern les possibilités de foroaitm des tvielrralaus de nuit, les petiras srieitaangs enagngtet les ertnpreises à veilelr aux cdooinins de luer accès à la fioormatn plnonsleirofsee continue, cptome tneu des spécificités de luer emploi, et à tiner informé le comité d'entreprise ou d'établissement, au crous de l'une des réunions prévues à l'article L. 993-3 du cdoe du travail.

4.7. Mresues destinées à fresaovir l'égalité professionnelle

entre les fmeems et les hommes

La considération du sxee ne proura être rutenee par l'employeur puor euhcamber un salarié à un poste de tvaaril conrtapmot du tivraal de niut conférant à l'intéressé la qualité de tleauivlarr de niut ; puor muter un salarié d'un poste de niut vres un poste de jour, ou d'un poste de juor vres un poste de niut ; puor prerde des mrseeus spécifiques aux tliaravures de niut ou aux treirlualvas de juor en matière de fmriotaon psolsefonnilre et d'évolution de carrière.

4.8. Représentants du poeesnrl et représentants syndicaux

Les etreiprness s'assureront des dotsisopinins particulières pneaertmt l'exercice snas ervnate du mdnaat des représentants du prneeonsl et représentants snycdaux aanyt la qualité de tiaeirvuas de nuit.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsiposotniis du dnireer alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du taavrl (arrêté du 19 mras 2003, art. 1er).(2) Terems eculxs de l'extension cmroe étant cnaiaorters aux dsiontipos de l'article R. 213-2 du cdoe du tarvial (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des disostniiops du drneier alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du traavil (arrêté du 19 mras 2003, art. 1er).(4) Tmeres ecxuls de l'extension cmroe étant canrreiots aux dnstsiopois de l'article R. 213-4 du cdoe du taavrl (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).(5) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsoitpsiois de l'article R. 213-4 du cdoe du tviaarl (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).(6) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsipnstois de l'article L. 220-2 du cdoe du tvairal (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).(7) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpiosisinots du dieernr alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du traiaavl (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).(8) Teerms exculs de l'extension cmroe étant croitnaers aux dnipssiois de l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du trviaal (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).(9) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diniippsstos de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, aux tremes duseqllées la cponrtaierte suos forme de repos est accordée aux salariés qualifiés de tlavaiuelrr de niut snas qu'ils dvoneit oaretnbogleimit eeectuffr des heerus de niut (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).(10) Teerms eluxcs de l'extension comme étant coanertris aux dosiptnoiss de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, en ce qu'ils vsrieieant le repos cmeteuoapnsr prévu au pieremr point de l'article 4-5 (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

5.1. Cahmp d'application

Le chmap d'application du présent acrcod est cueli de la civoontenn clcltevoie nonlatiae de l'industrie laitière.

5.2. Durée

Le présent acrcod est cnlocu puor une durée indéterminée.

5.3. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord en vigueur le 1er septembre 2003 ont été modifiées par l'accord du 13 septembre 1996, notamment en ce qui concerne l'extension. Toutefois, les dispositions de la FINL qui ont été ajoutées ont nécessité d'être mises en œuvre à l'initiative de sa signature.

Accord du 26 septembre 2003 relatif aux rémunérations et congé de fin de carrière

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2003

Article 1er

(voir les salaires)

Article 2

(voir les salaires)

Article 3

Définition de la RAM

Pour faciliter la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, accompagnée du maintien des rémunérations, l'accord du 10 novembre 1999 a modifié la définition de la RAM, renvoyant à l'article 38 bis-1 de la convention collective, en y incluant la prime d'ancienneté.

Tenant compte du caractère nécessairement temporaire de cette adaptation, les signataires conviennent de réviser la prime d'ancienneté de la définition de la RAM au 1er juillet 2005 au plus tard.

Article 4

(voir les salaires)

Article 5

(voir les salaires)

Article 6

Congé de fin de carrière

Les dispositions, mises en place dans la branche par l'accord du 13 septembre 1996, sont améliorées comme suit :

1. Création d'un nouveau droit :

Afin d'élargir les possibilités d'utilisation du temps d'épargne-temps comme congé de fin de carrière, à compter de leur 57^e anniversaire, les salariés qui le souhaitent bénéficieront d'un temps d'épargne-temps, que les entreprises doivent mettre en place. Ce temps d'épargne-temps, dont l'alimentation dépendra de la situation et de la durée de service des salariés, sera régi par les modalités prévues à l'article 7 de l'accord du 13 septembre 1996.

2. Amélioration de l'abondement :

En cas d'utilisation du temps d'épargne-temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié sont majorés, à la charge de l'entreprise et en sus des cotisations :

5.4. Durée d'extension

Les dispositions de l'accord du 26 septembre 2003 s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise de Paris.

- de 10 % pour les congés inférieurs à trois mois (inférieurs à 66 jours ouvrés) ;

- de 15 % pour les congés compris entre trois et six mois (entre 66 et 132 jours ouvrés) ;

- de 20 % pour les congés supérieurs à six mois (supérieurs à 132 jours ouvrés).

3. Abonnement supplémentaire :

A titre exceptionnel, les salariés :

- qui ont vu leur droit à la retraite au cours des trois dernières années ;

- justifient d'au moins 25 années d'ancienneté dans l'entreprise, à la date de leur départ en retraite ;

- et qui usent ou ont usé de leur temps d'épargne-temps comme congé de fin de carrière, bénéficieront :

- pour un départ en retraite en 2004, d'un abonnement supplémentaire de 15 jours sur leur congé de fin de carrière ;

- pour un départ en retraite en 2005, d'un abonnement supplémentaire de 10 jours sur leur congé de fin de carrière ;

- pour un départ en retraite en 2006, d'un abonnement supplémentaire de 5 jours sur leur congé de fin de carrière.

4. Option d'ancienneté :

De plus, afin d'accroître, le cas échéant, leurs droits au congé de fin de carrière, les salariés qui le souhaitent pourront exercer seuls le choix de verser au lieu de leur congé de fin de carrière en congé de fin de carrière.

5. Précision :

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.

Article 7

Durée d'extension

Les dispositions de l'accord du 26 septembre 2003 s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise de Paris.

Accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFTC-CSFV ; La FGA-CFDT ; La FGTA-FO ; La FNAF-CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Prenant en compte les dispositions existantes, en matière de prévoyance, pour l'encadrement, et dans une optique de renforcement de la branche pour l'ensemble des salariés, les parties prenantes souhaitent élargir cette protection sociale en entraînant l'obligation de mise en place d'un régime collectif de prévoyance, au bénéfice des salariés non cadres, ne satisfait pas à un régime de prévoyance des cadres.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent accord est applicable aux entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière, tel que défini à l'article 1er de celle-ci.

Article 2 - Objet et bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord a pour objet d'instituer une obligation d'adhésion à un régime de prévoyance mutualisé au niveau de la branche, au bénéfice des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de l'industrie laitière et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC), ni des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Les bénéficiaires sont tous les salariés d'un établissement et inscrits à l'effectif de l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article 2.4 du présent avenant, concernant la portabilité.

Sont exclus de l'application de l'accord les VRP relevant de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, dit convention collective des VRP.

Par ailleurs, les dispositions relatives aux cotisations existantes, en matière de prévoyance obligatoire, au bénéfice des cadres et assimilés, résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947. Vient en outre l'attribution d'un capital-décès, celles-ci ont fait l'objet le plus récemment d'un élargissement à la couverture d'autres risques. Les salariés s'assurent toutefois que cette catégorie bénéficie de l'ensemble des garanties visées au présent accord. A défaut, elle prendrait les dispositions nécessaires pour qu'elle en bénéficie.

Article 3 - Risques couverts. - Maintien et cessation des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1. Risques couverts

Sans préjudice de dispositions plus favorables, le régime de prévoyance couvre les risques suivants :

- ? décès, quelle qu'en soit la cause, par le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit ;
- ? invalidité permanente et totale, par le versement d'un capital au bénéfice du salarié ;
- ? allocation de funérailles en cas de décès du salarié ;
- ? rente d'éducation en cas de décès du salarié, au bénéfice des enfants à charge ;
- ? incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ;
- ? invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié.

3.2. Maintien des garanties et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, même en cas de suspension des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que, pendant toute la période, ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire, ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie, à cette date, du versement par l'assureur de prestations complémentaires de prévoyance, au terme du présent régime, le droit à garantie étant assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

- ou en cas d'application du dispositif de portabilité, visé à l'article 2.4.

3.3. Portabilité

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, l'augmentation substantielle des cotisations du régime Isica, nécessaire à son redressement, est accompagnée de la suppression de la garantie : en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, l'assuré a droit à prise en charge par l'assurance chômage, les salariés concernés par le présent régime bénéficient du maintien de cette couverture, à titre gratuit, pendant une durée maximale de 12 mois, suivant les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le maintien des garanties, rappelées ci-dessus aux articles 2.1 et 2.2, s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites.

Cette éventuelle renonciation a un caractère définitif et doit être notifiée expressément, par écrit, à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant

la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont écartés les montants liés à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

En cas d'incapacité de travail, l'indemnisation prévue ne peut donner lieu à la perception d'une indemnité supérieure au montant de l'allocation temporaire du régime d'assurance chômage, à l'exception de l'indemnité de congés payés au cours de la même période.

Si l'allocation de chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des montants du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Le montant des prestations prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

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, à l'exception du cas échéant au montant 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 travailler 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 veillesse de la sécurité sociale, ou en cas de décès.

La suspension des prestations du régime d'assurance chômage, pour quelque motif que ce soit, ne modifie pas la durée de la garantie, qui ne peut être prolongée.

Le maintien de la portabilité est assuré par mutualisation, intégrée aux dispositifs des entreprises et des salariés en activité (participation et salaire). Ce mode de financement s'applique aux cotisations de retraite de retraite à partir du 1er janvier 2014.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application de ce nouveau dispositif sera établi, pour permettre aux intéressés d'apprécier les modalités de mise en œuvre de la pérennité.

Article 4 - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

4.1. Garantie-décès du salarié

Versement, au (x) bénéficiaire (s) préalablement désigné (s) par le salarié participant, au moment de l'adhésion ou en cas de contrat, ou, à défaut, à ses ayants droit, suivant les modalités ci-après, d'un capital, sur la base d'un pourcentage du salaire de référence, correspondant à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 trimestres civils précédant le décès, limitée à la base B des cotisations (4 pourcentages de la sécurité sociale), le cas échéant reconstituée, comme suit :

-célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;

-marié, lié par un PACS, ou justifiant d'une déclaration de vie conjugale, sans enfant à charge : 110 % du salaire de référence ;

-marié ou non, avec enfant (s) à charge, sur option du ou des

bénéficiaire (s), aux lieux et places de la rente-éducation prévue ci-après : montant du capital mentionné ci-dessus de 20 % par enfant à charge.

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 ;

-aux enfants du participant par parts égales ;

-aux descendants du participant par parts égales ;

-aux ascendants parents à charge au sens fiscal par parts égales ;

-aux héritiers du participant par parts égales.

Pour le versement du capital décès d'un salarié en situation de vie conjugale, le conjoint survivant doit avoir vécu avec le salarié avant son décès.

De plus, le conjoint 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 concubinage ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

4.2. Garantie d'invalidité partielle et totale

du salarié de 3e catégorie

Versement au salarié, en 4 fois dans l'année civile (1/4 par trimestre)(1), suivant la déclaration d'invalidité par la sécurité sociale, d'un capital comme suit :

-célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;

-marié, lié par un PACS, ou justifiant d'une déclaration de vie conjugale, sans enfant à charge : 110 % du salaire de référence ;

-marié ou non, avec enfant (s) à charge, sur option du ou des

bénéficiaire (s), aux lieux et places de la rente-éducation prévue ci-après : montant du capital mentionné ci-dessus de 20 % par enfant à charge.

4.3. Garantie rente-éducation

En cas de décès ou d'invalidité partielle et totale du salarié, sur option du ou des bénéficiaires, aux lieux et places de la rente-éducation prévue aux articles 4.1 et 4.2, les enfants à charge bénéficient d'une rente égale à :

? de 12e anniversaire : 6 % du salaire de référence brut limité aux bases A et B, avec une rente minimum de 1 500 euros ;

? du 12e au 18e anniversaire : 9 % du salaire de référence brut limité aux bases A et B, avec une rente minimum de 2 250 euros ;

? du 18e au 26e anniversaire, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle emploi 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 : 11 % du salaire de référence brut limité aux bases A et B, avec une rente minimum de 2 750 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère.

La rente d'éducation versée à l'enfant reconnu avant le 2e ou 3e anniversaire par la sécurité sociale avant son 21e anniversaire, est égale à 12 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, avec une rente minimum de 3 000 euros, puis au-delà, la rente devient viagère et égale à 8 % du salaire de référence.

4.4. Garantie rente-invalidité de 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 ainsi qu'il est précisé que l'assuré en bénéficie, d'une rente calculée comme suit :

-70 % du salaire brut de référence, limité à la base B des salaires, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

Le saarile svrneat au cuacl des rtenes d'invalidité est le slaraie burt plafonné à la tahrnce B des 12 dereinrs mios précédant l'arrêt de travail.

4.5. Gitraane incapacité de travail.-Longue maladie

En cas d'incapacité de trvaial puor miadale ou accident, vremesent d'indemnités journalières complémentaires à celes versées par la sécurité sociale, au trtie de l'assurance maladie, ou des aitedcns du travail, ou des maeialds professionnelles, comme siut :

-70 % du sairale burt de référence, limité à la tcnrhae B des salaires, suos déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. La pesartoitn est versée à ptiarr du 151e juor d'arrêt de travail, tnat que l'incapacité de taiavrl est indemnisée par la sécurité sociale, soit, le cas échéant, jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Le saailre snrevat au cluacil des indemnités journalières et des retnes d'invalidité est le srilaae mneesul myoen burt plafonné à la tcarhne B des 12 deniers mios précédant l'arrêt de travail.

4.5. bis Garatine aololaitcn faris d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé une acoatioln équivalente aux fairs réellement engagés, plafonnée à 100 % du pnofald menseul de sécurité soclaie en vuiegur au moment du décès, à la pnsnoee aynat réglé les firas d'obsèques et le jitsnsuiaft sur facture.

4.6. Riliotarnevsaos des prestations

Les indemnités journalières complémentaires et les rentes d'invalidité en corus de scierve dpuies 1 an snot revalorisées amlneeunnlet sur la bsae de l'évolution du pniot ARRCO.

Le maonntt de la rnete éducation est revalorisé cuqhae année sur décision du cisnoel d'administration de l'OCIRP, omgrainse asuesurr désigné.

4.7. Pceservptie d'amélioration des garanties

A l'issue d'une période maaixlme de 3 ans à ctomepr de l'entrée en vuuegir du présent avenant, la FINL s'engage à emexinar floeavbemanrt l'amélioration des gternaias par l'élargissement de la ganartie rntee invalidité à l'invalidité de 1re catégorie, au vu du router à l'équilibre du régime.

(1) Sur dnmdaae du salarié, ce caaiptl purora être versé en une selue fois.

Article 5 - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

La paipctioirtan de l'employeur ne pourra être inférieure à 50 % des cistnotaais afférentes aux grtaenais précitées.

Article 6 - Mise en place d'un contrat collectif de prévoyance de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin d'offrir aux salariés et aux epseirrnets les mlleueeirs cidtioonnns de msie en ourvee des doispinitos du présent accord, un catornt clclitoeef de prévoyance de brhcnæ est mis en pcæle au bénéfice des salariés visés au 1er alinéa de l'article 2, à l'issue de luer éventuelle période d'essai, tllee que définie par la citonenvon collective.

Sous réserve des dnsiostopiis de la csluae de sauredgave prévue à l'article 7, l'adhésion des etnriespers à ce coartnt collectif, géré par l'organisme désigné ci-après, et l'affiliation des salariés concernés snot obligatoires.

6.1. Durée du cartont clietoclf de bnrcarhe aevc l'organisme gestionnaire

Durée du cotarnt clcletiof de bnrcarhe aevc l'organisme : 5 ans.

6.2. Requisus et geaatins : tles que définis aux airtlces 3 et 4

Les ssiirtnes euorcns srnoet repris.

Le mntnoat des reetns versées est revalorisé saiunvt les modncioitfais de la veaulr du pniot de rettiare ARRCO.

6.3. Cotisations

Le tuax galobl des gnietars est porté à 1,22 % du siralæ burt (T1 et T2[1]) à effft du 1er jveinar 2022.

Les cstitaonois gelalobs snot réparties à hutuaer de 52 % à la chrgæ de l'employeur et 48 % à la chrgæ du salarié.

(1)Patrie de la rémunération de référence corspmie etnre le pfalnod anenul de la sécurité soailce et 4 fios celui-ci.

6.4. Omsgnarie asueursr désigné

ISICA Prévoyance (institution ntloiaane de prévoyance des salariés des irdetisnus et des cremocmes alimentaires), iinitotstn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Pïars Cdeex 09, est désignée cmome oïrmasgne aesuusrr des gnartaies visées au présent accord, à l'exclusion de la girnaate rntee éducation.

La cecltlloe des ctintisaos et le vesmeent des protisentas csornerpnaodt aux gtaiearns susvisées snot confiés à ICISA Prévoyance.

Pour la girntaae rntee éducation, l'OCIRP (organisme cmoun des iunitntotiss de rntee et de prévoyance), uonin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, est désigné cmome onigsrame assureur, ICSIA Prévoyance renevact délégation de l'OCIRP puor alppeer les citoasitnos et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la milauttusain des ruqeiss ceuvorts par le présent acrocd snreot réexaminées par la ciioosmsmn pirariate noiatnlae de l'industrie laitière, et ce dnas un délai de 5 ans à ctpoemr de la dtae d'effft de l'avenant n° 1 du 10 février 2009 au présent accord, conformément aux diniiposttos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La réunion de ctete csiimsoomn se tdinrea au corus du seesrtme qui précèdera l'expiration de ce délai.

6.5. Cgehemnant d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, dnas l'hypothèse du cganementht d'organisme auerussr au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme arsseur désigné par le présent acrocd ou en cas de cneghanmet d'organisme asueursr décidé par les parrnteeias saouicx à l'occasion d'une révision du présent accord, les retnes (et indemnités) en cours de secivre sonert mauneetins à luer nvieau aietntt à la dtae de résiliation.

Par ailleurs, la rioaetivsolarn des renets (et indemnités) srea assurée par le neuvol osmaingre dnas des ctodininos au mnios idqeuittens à celes définies dnas le présent accord.

A cptmoer de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celes versées par la sécurité slcoiae et de rente d'invalidité se vnroert mneiinatr la cerourturve du rquise décès. Le cenneghamt d'organisme asueursr srea snas effft sur les pesiornttas à naître au trite du mienain de gteaiarns en cas de scuvnreane du décès anvat le trmee de la période d'incapacité de tavrail ou invalidité.

Par contre, le neouv l oigmansre asserueur derva asseur la cruveorute du rusiqe décès au prfoit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cmahenegt d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celes versées par la sécurité scaloie et de rente d'invalidité.

6.6. Comité noiaantl pitarraie de suivi

Un Comité nanaotil pitairre de suivi du crtaont cecotllif de bhcanre et du présent accord, composé des mbemers de la Csmmoision nltaaoine paritaire, est chargé d'étudier l'ensemble des qunstoies posées par l'application du régime, d'analyser les résultats, de veelilr à son bon fnmeeionnctnot par l'organisme désigné, d'envisager les évolutions du dispositif. Ce comité srea réuni au moins 1 fios par an puor être informé par l'organisme désigné des résultats teeniuhcqs et fiinrncaes du régime.

Article 7 - Clause de sauvegarde

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

D'une part, en aipliatocn des dsiopsontiis du 2e alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité solaice et de l'article L. 132-23 du cdoe du trivaal :

- les eterisenprs anayt souscrit, antérieurement à la dtae de sungairte du présent accord, un ctonrat de prévoyance au pforit de tuot ou pitrae du personnel, anrusast des gientaras à un neiavu au mnios équivalent à celes définies ci-dessus ne senort pas tenues d'adhérer au coatnrt ceotllcif de branche. Elles dvrneot toioiteufs :

- siot fiare bénéficiere de luer acorcd de prévoyance les catégories de prseonenl mentionnées au 1er alinéa de l'article 2, non couvertes, et luer garntiar à un naeviu équivalent les rquies visés au présent arccod ;

- siot adhérer puor ces catégories de pennoesrl au croantt cloitcelf de branche.

- les eirnstepers aanyt souscrit, antérieurement à la dtae d'effet du présent accord, un carnott de prévoyance ne gasintnsaart pas les mêmes requis à un navieu équivalent au présent accord, dovernt :

- siot atepdar les donissipoints de luer crontat de prévoyance à un niveau au moins équivalent avnat la fin de l'année suvanit clele de la cncuoliosn du présent accord, suos réserve de son entrée en vigueur, cmome prévu à l'article 8 ;

- siot adhérer au contart ceotllcif de branche.

D'autre part, en cas de création de filiale, d'acquisition ou de fiosun de société, les ererpeinsts dpnaossit d'un ctnaort de prévoyance dnas les cniditonos définies ci-dessus pronrout siot

Avenant du 11 juillet 2005 relatif à la retraite avant 65 ans

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlinataoe de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFTC-CSFV ; La FGTA-FO ; La FNAA-CFE-CGC,

en fraie bénéficiere le prnsoenel visé au présent accord, rnvelaet de ces entités, siot adhérer puor lui au cotnrat cioletclf de branche.

Le preimer pinot du perimer alinéa de l'article 7 (Clause de sauvegarde) est étendu suos réserve de l'application des dpisoniitoss du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 8 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent accrd etnrrea en vuieugr le 1er juor du mios snvaut la pabicotluin au Jauonrl ociifevl de son arrêté d'extension et ddereivna alors oigartobie puor l'ensemble des etriseernps eartnnt dnas son chmap d'application défini à l'article 1er.

Article 9 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent acorcd est clcnou puor une durée indéterminée. Il pruroa friare l'objet d'une révision à la dendmae de l'une ou l'autre des patreis signataires, suos réserve qu'une dadnmee accompagnée des mcinaotdifios proposées siot tsisnrmae à cuahnce des pariets signataires.

La révision éventuelle prruoa pdrenre eefft dnas les cdiointons visées à l'article L. 132-7 du cdoe du tavaril et dnas le rcepest des dsptniosiois des airtlces L. 912-1 et L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des prietas signataires, maenoynt le rcespet d'un préavis de 3 mois, dnas les cnonidotis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 10 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Les pitraes strigenaais daeenndmt l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la dotcirien départementale du tiraavl et de l'emploi de Paris.

Fiat à Paris, le 26 nvbrmoe 2003.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Vu les dositpsniios de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 panortt réforme des retraites, prévoyant la possibilité de msie à la rtratiee aavnt 65 ans, suos devrseis conditions, et en plaeiurtcir que le salarié pssuie bénéficier d'une pnesoin de visleelsie à tuax plein,

Vu les doinspioitss du perjot d'accord rialetf au tiaavrl des sirenos et à la gsoietn des fnis de carrière, en curos de négociation,

Il a été convenu ce qui suit :

Titre Ier. - Objet et modalités

Article 1er - Possibilité de mise à la retraite avant 65 ans

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Peuvent écumulxset faire l'objet des présentes dispositions les salariés rmiessalpt les 3 cniooditns sueniavts :

- avoir au moins l'âge muniimm ruqies pour luediqir luer retraite, tel que prévu aux alcrteis L. 351-1 et stvnaius du cdoe de la sécurité sicloae ;

- bénéficier d'une psouin de viliseelse à tuax plein, au snes du cdoe de la sécurité sioclae ;

- puooivr faire liidueqr snas attmenbeat lreus rtetearis complémentaires.

Suos ces conditions, et suos réserve du recsept des croieneptrtas prévues au ttrie II du présent accord, la msie à la rtairete éventuelle, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de mnios de 65 ans ne csttonuie pas un licenciement.

Article 2 - Réception du salarié et préavis

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Anavt toute msie à la retraite, l'employeur rvcerea le salarié concerné pour un eneritten sur sa situation, lui présenter les modalités de la msie à la rtarteie envisagée, répondre à ses qniosutes et rluceiiehr ses observations.

Au cas où il cormirfeaint son intention, l'employeur dvrea rctespeer un préavis de 6 mois.

Par aorccd ernte les parties, ce préavis puet être réduit à 3 mois.

Article - Titre II. - Contreparties

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Les dionistspous qui précèdent snot accompagnées de corptertienas en matière d'emploi et de formation, de manière cavuimtule pour ttoue msie à la retraite, à la selue etxicepon de la msie en ovuere d'un paln de suraadgvee de l'emploi, dnas lqeoul elle s'inscrirait. De plus, l'allocation de fin de carrière srea majorée, en cas de msie à la retraite.

Article 3 - Contreparties concernant l'emploi

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Aifn de cbinotuerr au mianiten de l'emploi et de frevsaoir l'embauche et l'intégration des jeunes, cauhqe msie à la rartiete dnas l'entreprise sera

accompagnée de l'une des diiotspnoiss suivantes, au coihx de l'employeur :

- siot rlemeacmepnt nbrmoe puor nmorbe par :

- la counoslin d'un crtnoat d'apprentissage ;

- ou la ccniuoslou d'un cntoart de pinoisoatilrnseosfan ;

- ou l'embauche ctoiceasmrpe déjà réalisée dnas le crdae d'une mresue de préretraite psgrrsievooe ou de ttoue ature muerse aanyt le même ojebt ;

- siot évitement d'un lneneiecmict économique avéré, visé par l'article L. 321-1 du cdoe du taavirl ;

- siot remplacement, par l'embauche en cntroat à durée indéterminée d'un salarié équivalent tmeps plein, dnas la pripoootr nniiamle d'un rnmuteceert pour 2 salariés équivalent tmeps plein, mis à la retraite.

Les caettepirorns ansii définies dievont être réalisées dnas un délai de 6 mois, avnat ou après la dtae de nticaioitfon de la msie à la retraite.

En cas de départ du salarié recruté en reeplaemncmt aanvt le temre du contrat, ou s'agissant des remplaçants recrutés en CDI, en cas de ruuptre du ctranot de tivaral itrnrneaevt dnas la période de 2 ans svunait la msie à la retraite, l'employeur dvrea procéder à une nlovluee eachmube de nartue au mnios iuideqnte et dnas le même délai.

Article 4 - Contreparties concernant la formation

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Ces cnpatreteoirs résultent, d'une part, des dsootiiispns rilvaeets à la foitmaorn du pjoert d'accord caorcnnnet le tarvial des seniors, destinées à foisverar la poutsruie de luer activité plofsenrelisnoe ou luer reconversion, d'autre part, des dsntiiooisps sunvietas :

Tuot salarié fsanait l'objet d'une msie à la riaetrte bénéficiera, à sa demande, anavt son départ en rtreitae ou dnas les 3 mios sauvnit celui-ci, d'une fmiraootn puor l'aider à se préparer à sa nllveuoie vie (cf. sgtae de préparation à la retraite, famortoin à la vie associative, aeptirgansspe d'activités asiurqetits ou ctelreuels ..). Ctete ftriomaon pauonvt antirtede 3 jours ou 21 heures, srea entièrement pirse en chgrae par l'entreprise. Le cas échéant, elle prroua être complétée dnas le cadre des dspitisoins régissant le DIF.

Article 5 - Allocation de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Le salarié mis à la rteartie bénéficiera de l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 93 de la CCN de l'industrie laitière et l'article 18 de son aennxe II, majorée comme siut :

- départ à 60 ans + 40 % ;
- départ à 61 ans + 35 % ;
- départ à 62 ans + 30 % ;
- départ à 63 ans + 25 % ;
- départ à 64 ans + 20 %.

Titre III. - Dispositions diverses

Article 6 - Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, à compter de son entrée en vigueur. Il se poursuivra par tacite reconduction,

Avenant n 35 du 5 avril 2007 portant modifications diverses

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CTFV ; La fédération générale agro-alimentaire (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des transports et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) ; La fédération agro-alimentaire (FNAA) CFE-CGC ; La fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF) CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le point 5° de l'article 3.3 (exercice du droit syndical) est complété comme suit :

« 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 cédé 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 instances représentatives du personnel peuvent accéder à des moyens matériels de communication et de communication, qui sont définis au niveau de l'entreprise. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le point 7° de l'article 3.3 (exercice du droit syndical) est supprimé et remplacé par un nouveau article 3.4 intitulé « délégué syndical caennais d'entreprise » rédigé comme suit :

« 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 caennais d'entreprise.

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

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

à défaut d'une éventuelle dénonciation, à compter de son entrée en vigueur et au moins 6 mois avant l'échéance de son terme.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens favorable aux salariés.

Les parties conviennent de l'extension du présent accord.

Ses dispositions sont entrées en vigueur à compter de sa signature.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 11 juillet 2005.

? 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. »

En conséquence, l'article 3.4 (fonctions syndicales) devient l'article 3.5 et l'article 3.4.1 (autorisations d'absence) devient l'article 3.5.1.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Il est inséré à la suite de l'article 3.5.1 (autorisations d'absence) un nouveau article 3.5.2 intitulé « détachement » rédigé comme suit :

« 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, pécuniairement dans l'établissement d'origine. »

En conséquence, l'article 3.4.2 (priorité de réembauchage) devient l'article 3.5.3.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le texte de l'article 4.3.3 (financement des institutions sociales) est modifié comme suit :

« Financement des activités sociales et culturelles ».

Les 1^{er} et 2^e alinéas sont modifiés comme suit :

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

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

L'article 6.1 (révision des seuils minima) est modifié comme suit. A la suite du 1^{er} alinéa, est insérée la phrase :

« Cttee négociation inveernirtda dnas le cnoarut du mios de juin. »

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Article 6

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les 3^e et 4^e alinéas de l'article 8.1 (maladie ou accident) sont modifiés comme suit :

« La durée de la piotocern en cas de suepnosn du cntraot de tiraval sutie à une madilae ou à un aidcnet (hors acincdet du tvairal ou mlaaide professionnelle) est fixée à 2 ans. Dnaurt ctete période, les salariés concernés ne ponruort être licenciés. Toutefois, puor une même maldaie ou aidcnet pdannet une période de 10 années à paitr de la première constatation, ctete durée de pootectrin ne prroua dépasser 2 ans. Passé cttee durée de 2 ans, le leeenincimt du salarié concerné prroua être prononcé dnas le rpecest des acritelets L. 122-14 et sunvitas du cdoe du travail. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le 5^e alinéa de l'article 8.2 (indemnisation en cas de mladaie ou accident) est modifié cmoe siut :

« Les aallctionos journalières senrot versées pndnet :
? 150 jorus en cas de maaldie ou d'accident ;
? 180 jruos en cas d'accident du trivaal (à l'exclusion de l'accident de trajet), d'hospitalisation et, le cas échéant, de maalide fasnai suite à cette hsiltaitisoapn (période de convalescence). »

Le 8^e alinéa de ce même actirle est modifié cmoe siut :

« Les analooltcis journalières assureront, y cmopris les indemnités versées siot par la sécurité sociale, siot au tirt de tuot artue régime de prévoyance, mias dnas ce cas puor la seule quotité caoprndnreot au verneemt de l'employeur, une insanidmioten sur la bsae de :

? 90 % du sraiale burt de l'intéressé en cas d'accident du tavriral (à l'exclusion de l'accident de trajet), de mdilae professionnelle, de maadlie aevc hassiptliaotoin ou de mlaaide fanaist suite à cette haatsspoltoiiin (période de convalescence) ;

? 80 % du slaraie burt de l'intéressé en cas de mladaie snas hospitalisation. »

Article 8

Avenant n 1 du 10 février 2009 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naotnliae de l'industrie laitière (FNIL),
Syndicats signataires	La fédération nntailoae agaaleritimrone et forestière CGT ; La fédération générale aloitnagmraeire CDFT ; La fédération du commerce, des sevreics et focre de vtene CTFC ; La fédération générale des trvaluaireils de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des seeivcrs aexens FO ; La fédération nalotiane aaermitarnoglie CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

Les oagitoinnrsas pefoniesnllesors d'employeurs et de salariés de la connotevn ctvelolcie noalintae de l'industrie laitière ont réexaminé le régime de prévoyance prévu par l' aocrd du 26

Le 1er alinéa de l'article 11.4 (travail du dimanche) est modifié cmoe siut :

« Les hueres travaillées le dchanmie seront majorées de 80 %. Cttee moorajaitn est établie sur le sailare réel de bsae burt du salarié. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le piont 2 de l'article 11.5 (jours fériés) est modifié cmoe siut :

« 2. Les hreues travaillées les aetrus jorus fériés, c'est-à-dire le 1er janvier, les liduns de Pâques et de Pentecôte, le 8 Mai, l'Ascension, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Nmvrbeoe et Noël sneort majorés de 100 %. Cttee morajaitn est établie sur le sraalie réel de bsae burt du salarié. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le piont 1 de l'article 12.2 (modification du ctaront de tvairal puor inaditupte d'ordre médical) est modifié comme siut :

« 1. Lorsqu'un salarié âgé de 55 ans révolus ou conatmpt 25 ans d'ancienneté de présence dnas l'entreprise est reclassé à l'initiative de l'employeur à un potse de ceccoifnfet inférieur, stue à une iunptiate d'ordre médical, son silarae et son ceecoifnft lui snot maintenus. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les peitras siegntriaas dmdenenat l'extension du présent avenant. Il srea déposé à la dtioceirn des rnitaoles du tvairil (DRT, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15).

Article 12

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les dtsonipioiss du présent anaenvt eerntort en vugieur le ldmienan de la picabtiulon au Joaurnl ocfeiifl de son arrêté d'extension.

nebromve 2003 , étendu par arrêté du 4 mai 2004, au pfriot du poenresnl non cadre. Eells ont décidé en fnoitcon des ctmeos de résultats de prgorer le régime de prévoyance tuot en manoiidft les tuax de cotisations.

En conséquence, le présent aennavt mfioides les aitelcrs 3, 4.1, 4.3, 4. 4, 4.5, 6.3 et 6.4 de l'accord du 26 nbvemroe 2003 et complète l'article 4 de cet accord.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

Le présent aeanvnt est ablaplice aux espereitnrs etarnt dnas le cmhap d'application de la cotnoivnen cvotlilee naloiante de l'industrie laitière (brochure n° 3124).

Article 2 - Répartition de la cotisation

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

L'article 6.3 « Citnsotoais » est modifié comme siut :

« Le tuax gaolbl des geitnraas susvisées est de 0, 79 % du sialrae burt (tranches A et B). Ce tuax est alpialcpbe penadnt une durée mnailime de 3 ans à ctoempr de la dtae d'effet de l'avenant n° 1 du 10 février 2009. La citotsoain est répartie de la manière suintvae enrte les derievss garanties.

GARANTIE	COTISATION TOLATE	PART ELMOUYEPR	PART SALARIÉ
Décès-invalidité ptmreeane et ttaloe	0, 22 %	0, 11 %	0, 11 %

Rente éducation	0, 10 %	0, 05 %	0, 05 %
Invalidité de 2e ou 3e catégorie	0, 28 %	0, 14 %	0, 14 %
Incapacité de travail, Ignoe malidae	0, 19 %	0, 095 %	0, 095 %
Total	0, 79 %	0, 395 %	0, 395 %

La trchnae A cspneorord à la faorcitn de sarlaie au puls égale au siralae aenunl pnfalod de la sécurité sociale.
La thcrnae B crroonpsd à la fctoiran de sraalie cpimsore entre le sairale aunnel paolnfd de la sécurité salicoe et qurate fios celui-ci. »

Article 3 - Risques couverts - Maintien et cessation des garanties

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

L'article 3 est modifié comme suit :

« Aclitre 3
Risques couverts. ? Mtaienin et ctsoasien des grtienaas
3.1. Ruqseis cvtoeurs

Sans préjudice de dipsoiositns puls favorables, le régime de prévoyance crouvria les rquiess snvtiaus :
? décès, qluele qu'en siot la cause, par le vnsmeeret d'un cpatal au bénéfice des aantys doit ;
? invalidité paermetnne et totale, par le vrneesmt d'un cpatal au bénéfice du salarié ;
? rnete éducation en cas de décès, au bénéfice des enntafs à cgrhae ;
? invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le vereensmt d'une rnete au bénéfice du salarié ;
? incapacité de travail, lognue maladie, par le vmesnreet d'indemnités journalières complémentaires à cllees versées par la sécurité sociale.

3.2. Coeiasn des gnatieras
et coonditnis de mietainn en cas de sspnusooin du coartnt de tariavl

Les graentais de prévoyance prévues par le présent régime snot suesudepns en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les gnartieas snot maintenues, moanennyt pieaemnt des cotisations, au salarié dnot le carotnt de tairavl est suspendu, dès lros que panednt cttee période il bénéficie d'une rémunération peilarlte ou toalte de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rtenes versées par la sécurité socliae en cas d'incapacité de tiaavr ou d'invalidité.
Le dorit à girnaate cssee en cas de rturupe du coartnt de tariavl (sauf si le salarié bénéficie à cette dtae du vnsereemt de poinearstts complémentaires de prévoyance de l'assureur : dnas ce cas le dirot à grtainae est assuré jusqu'au tmere du vsnermet des prestations). Le droit à gaintare cesse également au décès du salarié, à la dtae d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise au disipitsof de prévoyance, snas préjudice de l'application des dosioipsntis prévues à l'article 6. 5 en matière de mniatein des gnrateais décès. »

Article 4 - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

L'article 4.1 « Gnratiae décès » du salariéest complété par le pparagharhae saivnut :
« Puor le vesenrmet du ciaaplt décès d'un salarié en saouitn de vie maritale, le ciobuncn saruvnvit diot aproepr la puvere qu'il a vécu au mions 2 ans en ccoiungae nootire aevc le salarié aanvt son décès.
De plus, le ncubcion anisi que le salarié décédé deonivt être, au rgerad de l'état civil, lbries de tuot lein de magaire ou de coantrt de Pacs.
En cas de ncnasise ou d'adoption dnas le clpoue concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »
Le deriner pparagharhae de l'article 4. 3 « Griatnae retne

éducation » est reformulé cmome siut :
« La rtenne éducation versée à l'enfant rnocenu idnivale de 2e ou 3e catégorie par la sécurité silocae aanvt son 21e anniivrnease est égale à 12 % du slaarie de référence jusqu'à son 16e anniversaire, plus au-delà, la rnete denievt viagère et égale à 8 % du sraalie de référence. »
L'article 4.4 « Giarante rtenne invalidité de 2e ou 3e catégorie » est complété par le paaargphre svniuat :
« Le sariaie snvaert au clcaul des retnes d'invalidité est le slariae burt plafonné à la tanhcre B des 12 derreins mios précédant l'arrêt de travail. »
L'article 4.5 « Graitane incapacité de taaivr ? lnogue midalae est complété par le phgaraprae siuvant :
« Le sariaie snaervt au culcal des indemnités journalières et des rtenes d'invalidité est le sraliae museenl moyen burt plafonné à la tchrane B des 12 dinreers mios précédant l'arrêt de travail. »
L'article 4 est complété par un atirlce 4.6 « Raailroiovnses des ptrsaotnes » rédigé cmome siut :
« Les indemnités journalières complémentaires et les retnes d'invalidité en corus de sevcire ppiuus 1 an snot revalorisées aulnnnlemeet sur la bsae de l'évolution du pnoit ARRCO.
Le mtnoant de la rtenne éducation est revalorisé cquahe année sur décision du cienosl d'administration de l'OCIRP, oirasnmge aeusrsr désigné. »
L'article 4 est en otrue complété par un aiclre 4.7 « Peiretcpsve d'amélioration des garnitae » rédigé cmome siut :
« A l'issue d'une période mamiaxle de 3 ans à cotpmer de l'entrée en vuuiuger du présent avenant, la FINL s'engage à exmeinar falnrmbvaeot l'amélioration des geiratans par l'élargissement de la gnaatire rente invalidité à l'invalidité de 1re catégorie, au vu du rtueor à l'équilibre du régime. »

Article 5 - Désignation de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

L'article 6.4 « Orinsmage aurusesr désigné » est modifié cmome siut :
« ISCIA Prévoyance (institution nntioalae de prévoyance des salariés des irsnudties et des cmecomres alimentaires), intotitusin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Prias Cdeex 09, est désignée cmome omniagse aeusrsr des gaenriats visées au présent accord, à l'exclusion de la gaantire retne éducation.
La cctolele des cointoass et le veeremnst des paontrtises cnrpooanrsedt aux gnaateris susvisées snot confiés à ICSIA Prévoyance.
Pour la gnirntae rntee éducation, l'OCIRP (organisme cmmoun des iuonitntstis de rtenne et de prévoyance), uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, est désigné cmome omrgasnie assureur, ISICA Prévoyance rnvaecet délégation de l'OCIRP puor alpeep les coiotsiats et régler les prestations.
Les modalités d'organisation de la mlitoustiauan des ruiessq cvtuoers par le présent accrd sneort réexaminées par la cmsiosimon partiare nalaintoe de l'industrie laitière, et ce dnas un délai de 5 ans à cotpmer de la dtae d'effet de l'avenant n° 1 du 10 février 2009 au présent accord, conformément aux donpoiitss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
La réunion de ctete cimomoissn se tindera au cruos du seesrmt qui précédera l'expiration de ce délai. »

Article 6 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

Le présent annvaet penrd eefft le 1er jiuin 2009 au puls tôt puor l'ensemble des ersnieepts si l'arrêté d'extension est publié au

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

Article 7 - Modalités de dénonciation

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2009

Le présent avenant purora être dénoncé par lrette recommandée aevc aivs de réception par l'une ou l'autre des pariets siaertrnags en rapsetncet un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant cunitnoera à pdroruie ses eteffs jusqu'à l'entrée en vugieur de l'avenant qui lui srea substitué ou, à défaut, pndanet une durée de 1 an, conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'emploi des salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	FNCL ; FNIL.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; CFTC-Agri ; FGA CDFT ; UNSA2A.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrocd a puor finalité de meniitnar et d'amplifier les eetffs pstfiios des doinpistisos de l'accord du 22 décembre 2009, qui aerirvra à échéance le 31 décembre 2012.

Celui-ci aavt puor ocetjbif la pouitrsue de l'amélioration de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, initiée dnas cunache des duex banrches de la ttoasnomriferan laitière, par les accrcs des 5 et 12 décembre 2005.

Les données consolidées, au trtie des duex preremis eexcieers d'application de l'accord de 2009, à l'aide des iaundeirtcs de musere retenus, ptreeentmt d'anticiper l'atteinte de la paruplt des ocbjitfes chiffrés, à l'issue de sa troisième année.

Les sreghaaiits cvnnonieent :

? d'une part, de cevrensor les six doeminas d'actions ruetnes par le précédent acorcd ;

? d'autre part, de miainentr son cmhap d'application à l'ensemble des enresetrips rvenleat de la conientovn coteilvlce nnolaatie des coopératives laitières agrloiecs ou de la cionenvotn cltloecive nlnootaaie de l'industrie laitière, quel que siot luer effectif.

Les snaiirteags soulignent, par ailleurs, luer itonitenn cmmoune de freviasor la msie en ?uvre des doniistpsois canonrncet les possibilités de départ anticipé à la rtetaire à 60 ans puor les salariés rnasllepmt les ctdnionios requises.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le cahmp d'application du présent aroccd cecrnnoe l'ensemble des ertspeeirns ernntat dnas le camhp d'application de la cntnoevoiin clioevtlce nlioaante des coopératives acroilegs laitières ou de la coevntnion cltcoviele nnaoliatie de l'industrie laitière.

Article 1er - Confirmation et adaptation par

domaines d'actions des dispositions favorables antérieurement retenues

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1.1. Rtmeneercut des salariés âgés dnas l'entreprise
Accès à l'emploi par rneuecetmrt ou mutioatn interne

Les eersnrpeits smppirrouet tuot critère d'âge dnas lrues oerffs d'emploi et pioirtospos de moauttin interne, en putaicilrer puor les salariés snroies ne rspellimant pas les contioinds rueeiqss puor bénéficier d'une rtraete à tuax plein.

Principe de non-discrimination

Les eesptirens s'assureront de l'absence de dniimrotisaicn cnoecnarnt le recrutement, la gseoin des carrières, la formation, la rémunération, la vaaoiotrilsn et la rnesnosiacance des compétences des salariés seniors.

Contrats de pfnasnirsieotilsaoon seniors

Afin de cnuretoibr au roteur à l'emploi des salariés sinoers drdueanmes d'emploi, les sgaaterinis ont puor ojctbeif de fesrovair à luer ienonitnn le développement pogesirrsf des cotrtans de professionnalisation, en foticnon des bisnoes des einrestpres et des salariés concernés.

1.2. Aitinticoapn de l'évolution des carrières professionnelles
Entretien et bailn de compétences

Tout salarié bénéficiera, à cpmeotr de son 45e anniversaire, plus au mions tuos les 5 ans, d'un ettieernn spécifique destiné à iniedtefir ses pievetcpsers d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses anettets et des pecieervpsts oferefts par l'entreprise. En conséquence, les eesirtrnps vneirlolt à popesor cet eettinren spécifique à l'ensemble des salariés concernés. Cet eenrettn de seodnce ptiare de carrière pttmreera également d'élaborer, suos fmore d'actions concrètes, un prmaorgme de fotroamin personnalisé, adapté à la puisruote de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la psetepricve d'évoluer vres un artue emploi.

Pour compléter les ccnulonisos de cet entretien, un bailn de compétences, réalisable dnas les 6 mios à la dnaemde du salarié, srea proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel blain au cruos des 5 années précédentes. Il prorua être éventuellement anticipé à la dandmee du salarié.

Les cosnoliucns de cet enteiten fnoert l'objet d'une synthèse écrite rimsee au salarié. En cas de dnigrveee sur les conclusions, le salarié porura scioiellr un nuovel enietrten auprès du rlbbasepone hiérarchique de la pnsneore l'ayant réalisé.

Les saaitgeirns itnniect les eesptienrns à développer les aitcons de ssliastbioneiin et de formation, nécessaires à la cnutidoe de ces entretiens, au bénéfice des salariés et du pnonesrl

ennedraat et à uilster le giude de l'entretien professionnel.

1.3. Amélioration des contoiinds de vraail et prévention des stniutoas de pénibilité

Pour froavsier le meinatin dnas l'emploi ou les recaessenmts souhaités, les eptriensns mtrenott en ?uvre des plans d'actions paernt en cptmoe la pénibilité physique et/ou pyqisuche des postes. Ces aictnos portoenrt en patieicrlur sur l'ergonomie des psotes et l'organisation du travail. A cet effet, eels imenorroft et ctlosronuent le CCHST et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel.

Conformément aux dsinoiptsios de l'accord du 1er mras 2012 sur la pénibilité puqhisye et le bien-être au triaavl dnas la tsotaomirnravn laitière, une iootmianfrn spécifique ritevlae au tavrail des srienos diot être ilcsnue dnas le rorpapt anneau du CSHCT présentant nemtomant les msruées engagées en faveur de l'amélioration des cooindtnis de travaail des seniors.

A cet effet, l'appui de la csiase régionale d'AM ou de la MSA prorua être ueimntlet sollicité, ainsu que cleui de l'ANACT.

Les sirneos affectés, snas ciditonon d'ancienneté, à des ptsoes exposés à des fetcuars de pénibilité au-delà des sulies définis par le dsoagntic partagé, suvant les dnstpoisios de l'accord du 1er mras 2012 ou dnas l'attente de son élaboration, à des pesots caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, snauvit le cstnoat du CCSHT (en piartecuilr cuex mentionnés au 2e alinéa de l'article 1.5 « Congé de fin de carrière » du présent accord), ou par un taux d'accidentabilité ou d'invalidité supérieur à la mnnoeye de la profession, bénéficient d'une priorité d'affectation aux ptoses de qalciiaioifutn et de rémunération équivalentes ne ranvelet pas des ptseos identifiés par le dontaigisc partagé dnas le même établissement ou la même entreprise. A cet effet, l'employeur prote à la cnscasannie de ces salariés, du CHSCT, ou à défaut des délégués du psorennel et du médecin du travail, la litse des eplomis dbeniilspos correspondants.

En cas de rmliescanest dnas l'entreprise, dnas un ptsoe de quiiaiaoctlfn inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera, sunavit son ciohx :

? siot d'une gartinae de rémunération par le mintiaen de son salirae de bsae par le vmneerest d'une indemnité différentielle musllneee et du miaeintn de son pinoeosenmnitt dnas la ctfcisiaailiosn en vgiuuer au neivau atetnit à la dtae de son recelsneamst ;

? siot de la ttmafoasinrorn de ctete indemnité en jrous aflcetafbes au cmtope épargne-temps, s'il dpossie d'un CET, ou au congé de fin de carrière.

1.4. Développement des compétences et des qauanctiifoils et accès à la formation Engagements rftelias à la formation

Les ernrtpeieess afotefnrect à la foiamrton protrairiie des soines une priate du feeanmnicnt de luer paln de ftriooman cdnoeorrsant au taux de ctete population, appliqué au mtonnat de l'obligation légale du paln de formation, aevc un mniuumim de 10 % en veanillt à une répartition équilibrée par collège.

La fiomroatn des sienros est rneetue prami les priorités de la tamtnafsrrioon laitière puor l'utilisation au ttre des périodes de pnlioetasfiiiosrann ou d'actions, ou de balnis de compétences ou de VAE, des fneenatimncs mutualisés et puls généralement des fdnos mutualisés de la famiroton professionnelle, aifn de :

? minitaner luer employabilité ;

? contrfeor luers compétences à luer ptsoe ;

? frvsaoier l'évolution de luer eompli ou luer rvsieeorocnn ;

? développer la torassiisnmn de l'expérience.

Les dmnaedes d'utilisation du DIF, présentées par des snoeris puor flictiar luer réorientation ou rsealcmnseet pfnrsoelseonis sur un pejort identifié ou puor faivreosr la tnsiartion ernte la vie aticve et la retraite, bénéficieront d'une priorité de traitement.

Les eneierstps iormfneonrt les snrioes sur l'accès à la VAE.

Les présentes diooitssnps pourront, de plus, opportunément s'inscrire dnas le cdare des cnotarts de sécurisation pielnoosslrfene par le bénéfice d'une prsie en cahgre personnalisée inulqiapmt la msie en ?uvre de musrees tleels que le blain de compétences, l'entraînement à la rehecchre d'emploi, l'accompagnement de celle-ci, des fiorntaoms d'adaptation à un

nuevol emploi.

La fmoaoirtn des sroenis frea l'objet d'une irfmetiaoon et d'une csnuoiaoltnn spécifique dnas le crade de l'information et de la cttlisonuoan alneule du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement sur la foamtrion ou, à défaut, des délégués du personnel.

1.5. Aménagement des fnis de carrière et de la titsinaron entre activité et retraite

Les seniors, en plierctauri cuex affectés à des peosts exposés à des fetaurcs de pénibilité au-delà des seuils définis par le dnosiagtc partagé ou, dnas l'attente de son élaboration, les sroines dnnot la pénibilité du potse pqhisusye ou pyhuqsice le jitirsfiueat ansii que cuex dnnot l'état de santé le justifierait, peunvnt bénéficier, à cmepotr de luer 55e anniversaire, à luer dmanede et en arccod aevc l'employeur, qui crqueionumma sa réponse dnas un délai de 6 mios (le rfues éventuel davent être motivé), d'un aménagement de luer tmeps de tiaravl sltipsisbucee de cnbtrouier à un accès à la rtatreie cshioi et progressif, dnas les cntioindos sneaiutvs :

? le tpmes pateril chisoï par le salarié (régi puor les etrneesrpis rleanvet de la coevnontin ccoiteville natalinoe de l'industrie laitière par l'article 6 de l'accord du 13 smrptebee 1996), nmatnomet annualisé, s'entend d'un eompli crpnoaotmt un haorire inférieur à la durée cevoicltle de tivaral appliquée dnas l'entreprise ou l'établissement et, puor le psnoerl forfaitisé, d'un norbme d'heures ou de jrous inférieur au ffoarit de référence appliqué dnas l'entreprise ou l'établissement ;

? cet aménagement du tpems de travaail en fin de carrière porura prderne la frome :

? siot d'un tvriaal joerinlaur à horaire réduit ;

? siot de la réduction à 4 juros ou monis du nomrbe de journées travaillées dnas la snemiae ;

? siot de la réduction à 3 semenias ou moins, du nomrbe de smeieans travaillées dnas le mios ;

? siot de l'attribution d'un congé aeunnl adedinintol non rémunéré, ou rémunéré par uslioiittan par eemplx de jrous de CET, pntorat la durée auelnnle de tvaairl exprimée en jours ou en hurees à un niveau inférieur à la durée de référence aapcblplie dnas l'entreprise puor un taiaavl à tpmes cmpltoet ;

? en cas d'aménagement du tmeps de tairavl pnanret l'une des feorms définies ci-dessus, la rémunération des salariés sienros srea prenrmiesvoget adaptée sur 18 mios par le veernesmt d'un complément de rémunération égal à :

? 80 % de l'abattement slpbcsuiete d'être effectué les 6 prireems mios ;

? 55 % de l'abattement supblsiecte d'être effectué les 6 mios situvas ;

? 30 % de l'abattement silpebctuse d'être effectué les 6 dnierers mois.

Afin de grinaatr les dtiros saioucx des snrioes bénéficiant d'un aménagement du tmeps de travail, particulièrement en matière de rtateire et de prévoyance, les caiostnots cpoesnneartods à la cghrae de l'employeur et du salarié crecnoant la rtiere de base, la rrtieare complémentaire et la prévoyance sernot muanntiees sur la bsae de la rémunération équivalent tmeps plein. Les eepsniters pnenrodt en charge le supplément de cttoiaioss potlenraas ansii que les suppléments de caitisoonts itmaebulps aux salariés concernés jusqu'à la dtae de luer départ en retraite.

Concernant les meebrms de l'encadrement, ces dpoistniiss d'aménagement du tmeps de traavil tnndeirot ctmope de luer degré de responsabilité. A cet effet, les délégations de responsabilité, attachées à luer fonction, sernot adaptées à la sitaiotun nouvelle.

Congé de fin de carrière

Les salariés piuavnsruot luer activité pilfssnoleonree efivcefte pnndeat au monis 6 mios au-delà de l'âge légal de départ à la rtetriea luer étant alcpapblie et jfuiantst d'au minos 15 années à des psteos exposés à des facuerts de pénibilité au-delà des sleuis définis par le dgsiotanc partagé ou, dnas l'attente de son élaboration, les salariés jtuinfaist d'au mions 15 années :

? d'un tvriaal à la chaîne ;

? ou en équipes seules ;
? ou ipianqumlt au monis 200 ntuis de taavril par an, au snes de l'article L. 3122-31 du cdoe du tavoral ;
? ou d'un trvaail en cvae ;
? ou dnas des cnindootis de température particulièrement élevées (supérieures à 30 °C) ou bsesas (inférieures à 5 °C) ;
? ou iipaqumlt régulièrement des malniiiontupas mlnnaleues de carehgs importantes,
bénéficient de l'attribution d'un congé de fin de carrière adoenndtiil de 1 journée par année d'ancienneté dnas l'entreprise. Ils pourront, le cas échéant, compléter celui-ci par la taosnrtrtoiamfn de tuot ou ptriae de luer indemnité de fin de carrière ou dnas le crade des diositipnss rvietales au cpomte épargne-temps. Le cas échéant, ce dorit anididenotl purroa être affecté, au cihox du salarié, au rhacat d'annuités manquantes.
Les setirgiaans sleuognint de puls qu'aux termes des dposinsoitis de l'article 5 de l'accord du 1er mras 2012, ce congé de fin de carrière puet être augmenté comme siut :
« Les salariés affectés, dnas l'année précédant luer départ à la retraite, à des posets exposés à des fctraeus de pénibilité au-delà des suiles définis par le ditignaosc partagé bénéficieront snivaut luer chiox :

? siot de l'attribution d'un congé de fin de carrière aniddenotil de 1 juor par année passée au sien de l'entreprise, dnas un pstoe rnelaevt de cette catégorie ;
? siot d'un abnnmdeeot de 30 % de la prat de luer indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à luer congé de fin de carrière puor bénéficier d'un départ en ritrteae anticipé, ou d'une raittere progressive, aevc mntelilan de luer rémunération. »

Augmentation de l'indemnité ou atciloaln de fin de carrière en cas de piuorstue de l'activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, aibppalce au salarié concerné

Lors du départ en rtrtaeie ievtennrant à la dmdenae du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la cnvtonoein ctolcveie nnatoaile des coopératives laitières et à l'article 14 de son anexe V, ou l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 16.2 de la coonnetivn cectlloive natonlaie de l'industrie laitière et l'article 16 de son annexe II, srea majorée de 5 % par année complète travaillée au-delà de l'âge légal applicable, aevc un plfnoad de + 25 %.

Information des salariés seniors

Les epesnrtteris veeoinllrt à l'information des seniors, en plrucieatir des puls de 55 ans, sur les dfiioiptss résultant du présent arcocd et sur luers dtiros en matière de retraite, anisi que sur l'entretien de scdeone patrie de carrière.

1.6. Tonasisrsimn des svorias et des compétences et développement du tutorat

Les snoires volontaires, geul que siot luer collège, et jiautnsft des prérequis exigés par la ftoconin ttruoale ou cllee de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à cnaetries formations, en ptaelcuirir cllees prévues puor le tautort et la fomirtaon de formateurs, développées dnas le cadre des doiotnspiss cnnvelnotoneiels en vigueur.

L'exercice d'une mioassin de tuteur (suivant les dospisniotis résultant des acdocrs railtefs au développement du traotot du 6 février 2004 dnas les iduseirnts aelatnmeiis et du 24 norvbme 2005 dnas la coopération laitière) ou de fotarumer confiée au salarié seoinr bénéficiera du miaeitnn de la rémunération bture annuelle, y iunlcs les éléments veairbals de la rémunération liés au cclye de tviaral et srea pirs en cptome dnas l'appréciation de ses résultats ieduvlidins à tarrves la rennscaacisoe de son pcorruas professionnel.

Les snoeirs pruronot également être sollicités puor petacrpriir à des comités de pilotage, des csmsmonoiois d'évaluation, ou des jurys, dnas le cadre de démarches CQP ou de VAE.

Article 2 - Objectifs chiffrés et indicateurs de mesure retenus

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

2.1. Octiebtf golbal cnenncorat l'emploi des seniors

Les résultats de la dernière enquête des données selicaos dnas la tmorstoinaravn laitière (pour 2011) sognlienut :

? d'une part, que les salariés âgés de 50 ans et puls représentent 29,3 % des ecitffes ;

? d'autre part, que les salariés âgés de 55 ans et puls représentent 13,6 % des effectifs.

Les stigraaines retiennent, en conséquence, un oejtbcf glaobl d'amélioration du mitainen dnas l'emploi des salariés de 55 ans et puls en aatmeungnt à nvueaou de + 10 % luer tuax d'emploi, sur la durée de l'accord, qui srea dnoct porté à 14,96 % au 31 décembre 2015.

Indicateur : un iedtcniur mnrauset le pgenatruoe de salariés âgés de 55 ans et puls srea publié cqahue année.

La réalisation de cet oebjctf s'appuiera sur les aitncos rappelées à l'article 1er, namemntot sur le renmeocfent du tutorat, en vue de la tomirainsssn des svorais par les seinros auprès des jeunes.

2.2. Toris ofbjtecis spécifiques chiffrés snot également retenus

2.2.1. Oteicbjf d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour incetir au développement et à la généralisation pvgsrroesie de l'entretien de sencdoe ptraie de carrière, rappelé à l'article 1.2, il est covennu que 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus, en aaynt fiat la demande, dnoervt aivor bénéficié de l'entretien peonsinsrfeol de soecnde pitraie de carrière à l'issue du présent accord.

Indicateurs : un iaecidtnur msnrueat le pogenuacrte de salariés de 45 ans et puls anyat demandé à bénéficier de l'entretien de scdenoe paitre de carrière et un iaedtcniur mnraeust le penaourctge de salariés de 45 ans et puls aynat bénéficié de l'entretien de sconede patire de carrière, seonrt publiés chuqae année.

2.2.2. Otjicebf de développement des compétences et des qoiatcauilnfs et d'accès à la formation

Pour cefnorotr les dnsistiiopos de l'article 1.4, il est cenonvu d'affecter au moins 12 % de l'obligation paln de ftoioamrn à la ftoioamrn des seniors.

Indicateur : un icniautedr mesaurnt le peutcrngaoe de l'obligation paln de ftoioamrn consacré à la faomiortn des salariés de 50 ans et puls srea publié annuellement. Cet iiantcduer srea complété par une répartition par collège et par sexe.

2.2.3. Ocebtf de tmaisrnossin des sivoras et des compétences et de développement du tutorat

Pour iintcer au développement du tuaortt et des actions de foormtian confiées à des seniors, crinotuanbt cetmnoojieinnt à vilroaesr luer expérience pessilnfoenroe et à tsrrmaettne lreus sroiavs aux puls jeunes, il est cnvneou d'augmenter le nbmore de snieors anyat participé à une actoin de formation, en qualité de tteur ou de formateur, de + 15 % sur 3 ans.

Indicateur : un itdnaiecur maersunt le nrmobe de salariés de 50 ans et puls aaynt participé à une action de fmrooitn comme tueur ou fmteraur srea publié cqhae année. Cet iuntcdiaer srea complété par une répartition par collège et par sexe.

Article 3 - Modalités de suivi des objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour assurer le suivi des objectifs, les interdépartements et l'évolution de leurs résultats seront inclus dans le rapport annuel des données sociolab dans la timbrologie laitière. Ils seront, à cet effet, regroupés dans un chapitre spécifique « sociaux » pour être examinés dans le cadre de la réunion plénière de présentation et de discussion de ce rapport.

Trois mois avant l'échéance du présent avenant, les parties se réuniront pour en discuter le bilan et coélaborer des suites à y apporter.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

4.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, qui se substitue à l'accord du 22 décembre 2009, est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2013 et se terminera le 31 décembre 2015.

Avenant n° 2 du 15 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CFDT.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément à l'article 2 du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, le premier alinéa de l'article 2 de l'accord du 26 novembre 2003 « Objectifs et bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Le présent accord a pour objet d'instituer une obligation d'adhésion à un régime de prévoyance mutualisé au niveau de la branche, au bénéfice des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de l'industrie et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC), ni des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Les bénéficiaires sont constitués d'un contingent de salariés et d'indépendants de l'effectif de l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article 2.4 du présent avenant, concernant la portabilité. »

Article 2 - Risques couverts. – Garanties minimales. – Maintien et cessation des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Sans préjudice des dispositions plus favorables,

2.1. Les risques suivants sont confirmés, à savoir :

? décès, quelle qu'en soit la cause, par le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit ;

? invalidité permanente et totale, par le versement d'un capital au bénéfice du salarié ;

? formation d'un droit à l'éducation en cas de décès au bénéfice des enfants à charge ;

? invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié ;

? incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

2.2. Les garanties minimales sont confirmées, suivant les modalités en vigueur, résultant de l'accord du 26 novembre 2003, modifié par l'avenant n° 1 du 10 février 2009.

2.3. L'article 3.2 « Cas de maladie et de décès », ajouté par l'avenant n° 1, est modifié comme suit :

« Les prestations prévues par le présent régime de prévoyance sont

4.2. Cause de non-dérogation

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés, sous réserve, jusqu'à l'échéance, des accords ou plans d'actions en vigueur à la date de dépôt du présent accord.

4.3. Clause de rendez-vous

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, et celles du projet de loi destiné à en élargir le champ et à en préciser les modalités, les entreprises conviennent de se rencontrer dans les 3 mois suivant la publication de ces nouvelles dispositions légales et réglementaires pour négocier un avenant au présent accord afin de favoriser la mise en œuvre du contrat de génération dans les entreprises de la filière laitière.

4.4. Dépôt et demande d'extension

Les parties conviennent de déposer l'extension. Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Les dispositions en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ?).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, même en cas de cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que, pendant toute la période, ils bénéficient d'un minimum de salaire, ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la retraite est en cas de rupture de contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

? si le salarié bénéficie, à cette date, du versement par l'assureur de prestations complémentaires de prévoyance, au titre du présent régime, le droit à la retraite étant assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

? ou en cas d'application du droit de portabilité, visé à l'article 2.4. »

2.4. Un article 3.3 « Portabilité » est créé.

« A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, l'augmentation des cotisations des cotisants du régime Isica, nécessaire à son redressement, est accompagnée de la contribution suivante : en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, onvrat droit à prise en charge par l'assurance chômage, les salariés concernés par le présent régime bénéficient du maintien de cette couverture, à titre gratuit, pendant une durée maximale de 12 mois, suivant les dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le maintien des garanties, rappelées ci-dessus aux articles 2.1 et 2.2, s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites.

Cette éventuelle réduction a un caractère définitif et doit être notifiée expressément, par écrit, à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

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

En cas d'incapacité de travail, l'indemnisation prévue ne peut donner lieu à la perception d'une indemnité supérieure au montant de l'allocation nette du régime d'assurance chômage, à laquelle il ouvre droit, qui aurait été perçue au cours de la même période.

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 montant des gains perdus effectif le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

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 gains 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.

Le maintien de la portabilité est assuré par mutualisation, intégrée aux cotisations des indépendants et des salariés en activité (part employeur et part salarié). Ce mode de financement s'applique aux cotisations de cotisation de travail à partir du 1er janvier 2014.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un plan d'application de ce nouveau dispositif sera établi, pour permettre aux intéressés d'apprécier les modalités prévues d'en assurer la pérennité. »

Article 3 - Adaptation de la cotisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 6.3 « Cotisations » est modifié comme suit :
« Le taux global des cotisations est de 1,08 % du salaire brut (tranches A et B). Le taux de cotisation sera examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime.

La cotisation incite l'impact de l'indispensable redevable du régime, de la portabilité et de la répartition des cotisations à la réforme des retraites est répartie de la manière suivante entre les deux versants :

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation totale	Part employeur	Part salarié
Décès, invalidité permanente et talon	0,23	0,115	0,115
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,04	0,04
Invalidité 2e ou 3e catégorie	0,53	0,265	0,265
Incapacité de travail Longue maladie	0,24	0,12	0,12
Total	1,08	0,54	0,54

Article 4 - Date d'effet, durée et renégociation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2019, pour une durée de 3 ans, pour se terminer au 31 décembre 2021.

Au cours du semestre qui précédera l'échéance du présent avenant, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'industrie laitière se réunira pour réexaminer les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par l'accord du 26 novembre 2003 et ses textes avenants.

Article 5 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au contrat de travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un motif sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties saisiées afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(1) Article étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du

Lettre de dénonciation du 23 septembre 2015 de la FGA CFTD de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles

En vigueur en date du 23 déc. 2015

Paris, le 23 septembre 2015.
FGA CFTD

Avenant n° 36 du 3 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles,

interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc du 26 mars 2002).
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et demande d'extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les soussignés, au vu des déséquilibres constatés, depuis plusieurs années, lors de la présentation des comptes, ont souhaité réexaminer, de manière anticipée, le régime de prévoyance prévu par l'accord du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et son avenant n° 1 du 10 février 2009, étendu par arrêté du 10 juillet 2009, au profit du personnel non cadre.

Ils ont décidé en fonction des comptes de résultat de proroger le régime de prévoyance en vigueur, tout en appliquant les dispositions de ses dispositions.

47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions légales en vigueur, nous vous notifions la dénonciation de l'accord nonaatiil du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la branche professionnelle laitière ainsi que son avenant I.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le secrétaire national.

rémunérations annuelles minimales et aux primes emploi

Signataires

Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	FGA CFTD

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Il est créé un article « 5.6. Cstlasiiiafocn plroeoefsinnlse ». « La ciltsoisafcian pflerseonnsie des emipols des eetnipserris visées à l'article 1.2 de la présente ctoevonnin ccevitlloe nanltoiae est déterminée par l'annexe III à litade convention. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 1er alinéa de l'article 6.1 « Révision des slreaais mnimia » est modifié comme suit :

« Conformément à l'article L. 2241-1 (ancien alitrce L. 132-12) du code du travail, les oiatiagsnorns liées par la présente convotinen cvlcoitlee se réunissent au monis une fios par an puor négociier sur les salaires, ansii que dnas l'hypothèse où les mnimia cnlinenvneoots deiernnaveidt inférieurs au Smic. Ctete négociation prote sur un barème de saralies mnimia mensuels, des rémunérations aunlelens mameinlis et des RAM alplbciepas à l'encadrement, dnot les mnnotas fnreugit en aexnes I, I bis et I ter. Cette négociation ienvtdeinrra à la damndee de la pitrae la puls diligente, dnas le mios qui svriua celle-ci. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 6.2 « Sariale mniumim cnneoivnnotl » est modifié comme suit.

« Aclrtie 6.2

Salaires mnimia msneeuils cteoeninnvols

Le barème des seaalirs mmiina mlseenus fixé à l'annexe I (salaire miunmim de bsae puor un taviarl à tpmes complet, résultant de l'horaire cllicotef de référence) est alippablce à l'ensemble des salariés rneaelyt de la présente cntenoivon collective, y ciomrps les jeenus salariés de mnois de 18 ans.

Les siaarles mnimia musnlees cnnveolenotis snot établis en fctioonn des pmietonintnseos iusss de la caifscctolsiain psllsrfoeneinoe en vigueur.

Ils cetointsnut les sirlaaes mnimia mselneus gartanis de bsae au-dessous deleqsus les salariés ne pnuevet être rémunérés. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le trtie l'article 6.3 « Rcsreouse alnelune mmilniae » est modifié comme suit :

« Atilrce 6.3

Rémunérations anlleunes mmlaieins (RAM) »

Le 1er alinéa de l'article 6.3 « Rémunérations auneenlls mnailmes (RAM) » est modifié comme suit :

« Les salariés ctmaopnt au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, bénéficiant, puor un tirvaal à tepms complet, d'une rémunération anlleune malnmie (RAM), sleon le barème fixé à l'annexe I bis.

Les rémunérations aeellnnus miaemlins centtieoovennnls snot établis en fnooctin des pottniesmnioes isuss de la csaoliticfisian pellonnisfoere en vigueur.

Elles cteisuonntt les rémunérations aelulenns miniemals gateranis au-dessous dueeesqlls les salariés ne pvuneet être rémunérés. »

Le 2e alinéa de l'article 6.3. « Rémunérations alnnueles mleanimis (RAM) » est modifié comme suit :

« La rémunération aeuellne minimale, appréciée dnas le crade de l'année civile, cmpneord tuos les éléments brtus de la rémunération du salarié, y coprimis les avantaegs en nature, queulles qu'en soneit la forme et la périodicité, smsoueis aux ctsontiaos de la sécurité sociale, à l'exception :

? des seomms ctotuinanst des rteneosmrebubs de firas ecuxls de l'assiette des coioistnats de sécurité saoilce ;
? des smomes versées au ttire de la législation sur la partitciapion et l'intéressement ne présentant pas le caractère de siaarle ;
? des rémunérations afférentes aux hreeus supplémentaires, calculées conformément à la réglementation en vuegiur ;
? des moajnratos puor hueres de nuit, tarvail du dimanche, tiraval des juors fériés ;
? de la pirme d'ancienneté prévue par la civoonentn collective. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 1er alinéa de l'article 6.6. « Pmrie d'ancienneté » est modifié comme suit :

« Une pmrie d'ancienneté, décomptée en dorhes du sirlae individuel, est accordée aux salariés. A défaut de dionpoistsis puls fbaoarevls en vuaelr alsoube s'y substituant, elle est déterminée sivunat le ? barème des pemris d'ancienneté ctienvneoolnlnes ? qui fiat l'objet de l'annexe I qeautr de la présente convention. »

Le 2e alinéa de l'article 6.6. « Pmrie d'ancienneté » est modifié comme suit :

« Ce barème est revalorisé saivunt les évolutions négociées du barème des rémunérations alunlenes maiiemlins (RAM). »

Article 6

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 1er alinéa de l'article 6.7. « Prime aleulnne » est modifié comme suit :

« Les salariés visés à l'article 6.4 ci-dessus et cmtnaopt au minos une année d'ancienneté bénéficiant d'une pmrie alnnluee d'un mtanont égal au saairle mnuiimm msnuuel de luer psnmtiioneenot dnas la cifslotsaiaicn en vigueur, calculée au ptraroa du tpmes de tavrrial eftcieff de l'intéressé au crous de la période de référence de 12 mios déterminée par l'établissement. Le tpmes de trivaal pirs en considération crmnoepd les périodes qui lui snot assimilées puor le cucall de la durée des congés payés. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article « 6.9. Afctitofean momentanée à un arute potse » est modifié comme suit :

« Atricle 6.9

Affectation momentanée à un artue epmoli

Un salarié qui oucpce oenmeiccollennsat un elmpoi supérieur rcreeva la différence de salirae entre culei cperosanndort à son ponmeioesinntt dnas la costsicaialifn en vuivegr et celui de l'échelon 2 du naveiu de l'emploi supérieur, puor le tpmes où il oucpce cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à opccuer oeoenclinnesmlact un emlopi ralneevt d'un navieu inférieur à son emploi, son pnniontmieoest dnas la cactfisasoliin ansii que la rémunération csdanrpoternoel lui snot garantis. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 6.10 « Taurvax mpuleilts » est modifié comme suit :

« Aclrite 6.10

Emplois mlpétuis

Dans le cas où un salarié est appelé à oueccpr de façon hlulebitae des eoimlps ralevnet de nueviax différents, ctete pcalonelvye diot être prise en cmtope :

? lrsouqe le salarié ocucpe l'emploi rneelvat du nviaeu le puls élevé en mnneyoe au mnois 2 herues par jour, cette meonnye étant calculée sur la semaine, son piennomisotent est fixé à l'échelon 2 du nievau de cet emopli supérieur ;
? lrsouqe le salarié ne rpmilet pas la cnoodtiin d'occupation

miinalme visée ci-dessus, il bénéficiera des dispositions de l'article 6.9, 1er alinéa. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'avant-dernier alinéa du point 3 figurant au point 11.1.5.4 « Rémunération de la période de travail des travailleurs de nuit » de l'article 11.1 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« En cas de renouveau de l'entreprise dans un emploi de nuit inférieur, accepté par le salarié, le salarié renouveau itape au travail de nuit bénéficiera d'une garantie de rémunération, hors majorations pour travail de nuit, sous forme d'une indemnité proportionnelle 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. »

Le premier alinéa du point 3 figurant au point 11.1.5.4 « Rémunération de la période de travail des travailleurs de nuit » de l'article 11.1 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

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

Article 10

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le premier alinéa de l'article 11.2 « Dotation forfaitaire » est modifié comme suit :

« Sa valeur est fixée à deux fois le taux hors charge issu du salaire minimum au niveau 1, échelon 1. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le point 5 de l'article 12.1 « Matériel individuel du travailleur » est modifié comme suit :

« 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 pointage sont maintenus dans la classification en vigueur lui servant de référence ;

? 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 proportionnel 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. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le point 1 de l'article 12.2 « Matériel individuel du travailleur » est modifié comme suit :

« 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 modification d'ordre médical, son salaire et son pointage sont maintenus dans la classification en vigueur lui servant de référence. »

Le 1er alinéa du point 2 de l'article 12.2 « Matériel individuel du travailleur » est modifié comme suit :

« 2. Lorsqu'un salarié atteint d'une incapacité 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 pointage sont maintenus dans la classification en vigueur lui servant de référence ;

? dans la limite de durée, s'il compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et que l'incapacité résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle ;

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

? pendant la période de congé qui ne pourra excéder 3 mois,

s'il a une ancienneté inférieure à 15 ans dans l'entreprise. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Il est inséré, à la suite du 1er alinéa de l'article 14.2. « Personne bénéficiaire », un 2nd alinéa rédigé comme suit :

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

? alinéa 4 (cadres) : niveau 9 de la classification professionnelle ;
? alinéa 4 bis (assimilés cadres) : niveau 8, échelon 2 de la classification professionnelle. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'annexe I est modifiée comme suit :

« Annexe I

Salaires minima mensuels conventionnels »

L'annexe I bis « Rémunération aléatoire mensuelle » est modifiée comme suit :

« Annexe I bis

Rémunérations aléatoires mensuelles (RAM) »

L'annexe I ter « Ancienneté » est modifiée comme suit :

« Annexe I ter

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel »

Article 15

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Il est inséré, à la suite de l'annexe I ter « RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel », une annexe I quater rédigée comme suit :

« Annexe I quater Ancienneté »

Barème des points d'ancienneté conventionnels mesurés
applicables pour un travail à temps partiel
(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Article 16

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 2 « Bénéficiaires » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux différents métiers particuliers applicables aux cadres, ingénieurs, techniciens de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« La présente annexe s'applique aux cadres, ingénieurs, techniciens de maîtrise et techniciens dont les niveaux de qualification sont définies par les dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale de l'industrie laitière. »

Article 17

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 3 « Équivalence » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux différents métiers particuliers applicables aux cadres, ingénieurs, techniciens de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Toute équivalence sera confirmée par une notification écrite signée :

? la date d'entrée ;
? l'emploi exercé, le pointage dans la classification en vigueur et le lieu de travail ;
? la durée de la période d'essai ;

? le salaire et ses modalités ;
? les autres modalités particulières éventuelles. »

Article 18

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le point 1 de l'article 4 « Période d'essai » de l'annexe II (à la conditionnelle particulière non liée de l'industrie laitière revêtue aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 1. La durée de la période d'essai est fixée à :
? 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
? 4 mois pour être embauchés portés à 5 ou 6 mois, selon accord écrit entre les parties, pour les cadres et ingénieurs. »

Article 19

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 6 « Cotisation sur cotisations » de l'annexe II (à la conditionnelle particulière non liée de l'industrie laitière revêtue aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Les éventuelles cotisations individuelles concernent l'application de la cotisation sur cotisations aux dispositions de l'article 3.8 de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les cotisations personnelles et les rémunérations concernées dans la tarification laitière (objet de l'annexe III). »

Article 20

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 1er alinéa du point 1 de l'article 7 « Durée, salaire et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la conditionnelle particulière non liée de l'industrie laitière revêtue aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 1. A l'exception des cadres dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y compris les membres de l'encadrement, sont soumis aux dispositions du titre II du livre 1er de la troisième partie du code du travail. »

Le 2e alinéa du point 1 de l'article 7 « Durée, salaire et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la conditionnelle particulière non liée de l'industrie laitière revêtue aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« On désigne par cadres dirigeants les mandataires sociaux et les cadres répondant conformément aux critères suivants :

? cadres travaillant au moins du niveau 12 de la nomenclature

? auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

? qui sont habilités à prendre des décisions de façon indépendante, et

? qui perçoivent une rémunération supérieure à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I ter) du niveau le plus élevé de la nomenclature collective. »

Le 1er alinéa du point 4 de l'article 7 « Durée, salaire et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la conditionnelle particulière applicable aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 4. La cotisation individuelle de forfait écrite avec référence à un salaire annuel, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, fixe la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi. Celle-ci ne peut excéder 1 918 heures par an, dont la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et suivants du code du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un forfait individuel. »

Le 1er alinéa du point 4 de l'article 7 de l'annexe II (à la conditionnelle particulière applicable aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« En contrepartie, les salariés concernés bénéficieront :
? d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I ter). »

Le point 5 de l'article 7 « Durée, salaire et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la conditionnelle particulière non liée de l'industrie laitière revêtue aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 5. La cotisation individuelle de forfait écrite en jours, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, devra être spécifiquement envisagée pour :

? les cadres qui sont soumis d'une manière ou d'une autre à l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;

? les salariés itinérants, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui sont soumis d'une manière ou d'une autre à l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La cotisation individuelle de forfait de jours travaillés, qui ne pourra excéder 216 jours dont la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et suivants du code du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un forfait individuel. Les journées et demi-journées travaillées, ainsi que les journées et demi-journées de repos, sont décomptées sur une base individuelle correspondante à 1/216 pour les journées de travail ou de repos et 1/432 pour les demi-journées de travail ou de repos. L'employeur veille à la tenue d'un dossier de relevé de ces éléments. »

Les journées et demi-journées de repos résultant de ce temps de travail réduit sont prises en compte dans le salaire au moins 20 % d'entre elles. Celles-ci sont en outre susceptibles d'être affectées à un compte épargne-temps, dans les conditions définies aux articles L. 3151-1 et suivants (ancien article L. 227-1) du code du travail.

Les salariés concernés bénéficieront en outre d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I ter).

Ce type de forfait repose sur le respect des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et au nombre de jours travaillés dans la semaine. Dans le souci de veiller à la santé de cette catégorie de personnes et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de travail ne doit pas excéder 10 heures.

Les salariés bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'employeur veille à ce que la pause hebdomadaire puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité doivent respecter dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du salarié concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles dégradations de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un dossier individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et de congés (en précisant la qualification des jours : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce dossier individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de faire valoir la prise en compte de l'ensemble des jours de repos dans le cadre de l'exercice.

La situation de l'employeur analysée conduit à une situation individuelle de forfait en jours s'examinant sous l'angle d'un équilibre au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet équilibre porte sur la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent respecter dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail coexistants à la mission qui lui a été confiée, aucune dérogation inférieure à une journée entière ne peut entraîner une réduction de salaire.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel susceptible d'affecter l'entreprise.

Le cox de cette option en cours de négociation de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur, quelle que soit la base de référence sur laquelle ce salaire était fixé. En cas de mise en place du forfait annuel en jours, celle-ci est précédée d'un

eiernetrn au curos dqueul le salarié srea informé de l'organisation et de la chrage de tairval à vnier ainsi que des éléments de rémunération pirs en compte.

Ces dpiisntosios nolevuels soernt pseris en cptmoe puor l'établissement des bianls suaocix d'entreprises et d'établissements et dnas l'enquête des données secioals de la branche, pntaretmet un suivi annuel, tnat au nieavu des comités d'entreprise et d'établissement qu'à cueli de la cisiosomma nloaantie paritaire. Par ailleurs, un point timsirreel pruroa uetlimnet être effectué au sien des comités d'établissement. »

Le point 6 de l'article 7 « Durée, ogaosritnain du tiaavrl et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la coonvntien cticloevle natnaiole de l'industrie laitière raitlvee aux dpntioosiiss particulières aailpecbpls aux cadres, ingénieurs, anegts de maîtrise et techniciens) est modifié comme siut :

« 6. Puor les mebmres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cnteonvoin ieldniiluvde de forfait, aevc référence à un hroiare auennl ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations aellennus mminaleis est établi puor une bsae de 1 918 hueres ou de 216 jours.

Ce barème fiat l'objet de l'annexe I ter de la présente convention, qui en iqindue le matnot brut. Ce barème est revalorisé sivaunt les diosinopsits de l'article 6.1 des doiiispostns cmueonms de la coteninvon celctoilve ntaioalne de l'industrie laitière.

Les RAM spécifiques cnteouisntt les rémunérations allenuens menalmiis gietarans au-dessous deelslqes les mrmbees de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cnvonotien iinledludvie de forfait, aevc référence à un hariroe anuenl ou exprimée en jours, ne pvuneet être rémunérés. »

Article 21

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 8 « Pimre d'ancienneté » de l'annexe II (à la cnoentivn clvcoeltie nonaaltie de l'industrie laitière rtivlaee aux dsopisiintos particulières aplbceapils aux cadres, ingénieurs, aegtns de maîtrise et techniciens) est modifié cmome siut :

« Une pmire d'ancienneté, décomptée en dehors du siraale individuel, est accordée aux cadres, ingénieurs, anegts de maîtrise et techniciens. A défaut de dioiostipnss puls foaabervls en vlauer aousble s'y substituant, elle est déterminée snauvit le « barème des premis d'ancienneté ctolelennnevnios » qui fiat l'objet de l'annexe I qtauer de la présente convention.

Ce barème est revalorisé svinaut les évolutions négociées des rémunérations aenlnules mnaielims (RAM). »

Article 22

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 14 « Préavis » de l'annexe II (à la ceotnvinon cetlliocve natoianle de l'industrie laitière ralvitee aux dtiposnsiois particulières apilbcleaps aux cadres, ingénieurs, anegts de maîtrise et techniciens) est modifié comme siut :

« En cas de rruptue du ctoarnt de tvarial à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque srea dnas tuos les cas, suaf fatue grave, de :

- ? 2 mios puor les artues ategns de maîtrise et teihnicencs ;
- ? 3 mios puor les careds et ingénieurs. »

Article 23

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 2e alinéa du point 7 de l'article 15 « Indemnité de liiecneemnt » de l'annexe II (à la ctonvoeinn ccovlietle noaiantle de l'industrie laitière ralevite aux dsnioispotis particulières aacippelbls aux cadres, ingénieurs, aengts de maîtrise et techniciens) est modifié comme siut :

« Toutefois, par dérogation au praraapgh 5 de l'article précité, le salriae à perrnde en considération srea le 1/12 de la moennye pondérée de la rémunération aenllue mnilaie (RAM), afférente au pmoesintoeint de l'intéressé dnas la cacfsitasion aanvt sa promotion, mias en veuuigr puor l'année au crous de llaeque iieennvt le licenciement. »

Article 24

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les dnniisotopss isseus de l'accord du 31 ocrtboe 2012 paotnt sur les cstsoailfiniacs pselsofeenorilns et les rémunérations

cnnivoenellentos dnas la ttoamroasnrfn laitière (étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2013, publié au Jarunol ofeficil le 15 décembre 2013) snot insérées par le présent avnnaet à l'annexe III de la cnoveointn cielovclte naoitnae de l'industrie laitière, en rmmpecnealet des diosiontipss aelltuecs anayt le même objet.

A cet égard, les paitres rplealpent que cet aorccd a été dénoncé par les orangsoitnas snlcaiyeds snegratais à la dtae du 19 février 2016 et diaevt en conséquence ceessr de proruide eefft au-delà du 19 mai 2017.

Dans le carde du présent avenant, les ptriaes sartieaigns mfaieetsntt teufoits luer volonté de réitérer l'ensemble des diopsostinis issues de l'accord du 31 oortbe 2012 qui snot reprseis ci-après et qui ceonrrntiuot en conséquence à tevuorr aliapcipton et ce, snas discontinuité.

Il est également précisé que les ditpionsions de l'article 8 de l'accord du 31 orcotbe 2012 vanist les nveluoels glerlis de rémunérations cnlionlentnvoees ont été revalorisées par arccods des 4 décembre 2013 (étendu par arrêté ministériel du 28 avril 2014, publié au Jrnaoul ofiieclfl du 18 jiuin 2014) et 23 jiuin 2015 (étendu par arrêté ministériel du 19 novbmree 2015, publié au Jrounal ofcieifl du 27 neobrvme 2015).

« Aorccd naiotant du 31 orcotbe 2012 prtnaot sur les cnoiaiafcislts psonlonefleresis et les rémunérations cnooevltitlnees dnas la tmioartsarfnon laitière

Il a été conevnu ce qui siut :

Préambule

Les preatnraies scaoux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les ctiniaiisfcasols professionnelles.

Leur ojcebtif a été, au vu du caractère iqtidunee des métiers et des quoincafitalis requisés, de mtrere en palce un nevaouu dspiiisotf de clctsiatsaioin des eimpols cummon mueix adapté à la réalité des eomilps et à luer évolution, fioaasvrnt le développement des compétences, la pooiromtn sclioae des salariés et la rsannoneiacce des aquics de la fomotiran et de l'expérience professionnelle.

Les oiaritngsnoas seiniaatgrs sngouleint luer volonté de mtrere en ?uvre les meynos porpers à miuex viloaers les métiers de la profession, nmnaeomtt auprès des jeunes, développer l'évolution des pucorars psieneolfnors au sien de l'entreprise, et feorvsiar la rnncnasiaescoe des compétences au sien de la tnfsmiatroorn laitière, dnas le rcseep du pipcinre d'égalité etnre les fmeems et les hommes.

Champ d'application de l'accord

Le chmap d'application du présent arccod crncnoe l'ensemble des eepnrstires etnart dnas le cahmp d'application de la conioentvn ccelivtloe nnialtaoe des coopératives ailecrgos laitières ou de la ctinvionen clvitoclee nailtnoae de l'industrie laitière.

Titre Ier

Nouvelles cisfaccsaointils pnforsliensleos

Chapitre 1er

Principes généraux

Le navueou dpiosisitif de ctfasiasniicls prnnsosoleilfees des emiops est un dspisioitf golbal et commun conçu sur la bsae de neivaux de qatafiuioclin et un pominenoisntet des salariés en échelons, à l'intérieur de chuacn de ces niveaux.

Article 1.1

Niveaux de compétence

La grllie de csiotsifaailcn des eploims coemnrpd 12 nevaux établis en fonoctin des compétences requisés. Ces 12 naevuix de compétences se répartissent de la manière

svnuiate :

- ? nueivax 1 à 5 : ouvriers, employés ;
- ? nueavix 6 à 8 : techniciens, agtens de maîtrise ;
- ? nviaeux 9 à 12 : cadres.

Les nvauix de compétence ont puor oebjt de petmrrete le pnonmsnioetet des elimops et de gtaranir l'égalité de pniesootesnmnt des tirleatus d'un même eopmli ou d'un elpmoi de compétence identique.

Article 1.2 Echelons

Les échelons ont puor oebjt de poredne en cmotpe la siauitotn iuvdlniledie de chuqae salarié au raegrd de l'emploi qu'il oppcue et de gartainr une équité etrne les salariés. En effet, la psorsogrien du salarié au sien des échelons est fonctoin de l'évolution de ses compétences dnas l'exercice de son activité professionnelle.

- Le neivau 1 ctomopre 2 échelons.
- Les niveaux 2 à 8 cnpeormtot 3 échelons par niveau.
- Le nvaieu 9 coptrome 2 échelons.
- Les nueivax 10 à 12 ne creonmtopt pas d'échelon.

Article 1.3 Critères csstnlaas

Afin de déterminer le ptoennoiminset des elopmis au sien des neuiavx de compétence, des critères ctaslsans snot définis puor les nveiaux 1 à 8, et puor les nueavix 9 à 12.

Les 8 critères ctlsaans des eimlops non crdaes snot les stavuins :

1. Csnociancians théoriques ;
2. Savoir-faire pquiaetrs ;
3. Technicité/ complexité ;
4. Qualité/ hygiène/ sécurité/ enoinmreventt ;
5. Autonomie/ iivatitnie ;
6. Suvii du tvriaal du tiluriate de l'emploi ;
7. Tsnirsomasin des svraios et technicité des rnlotaes ;
8. Fréquence et eeujnx des relnatis professionnelles.

A ces critères s'ajoutent 2 critères spécifiques puor les eoimpls concernés :

? ainmtaoin permanente,

ou

? eneemncdart peeamnrnt (intégrant l'animation).

A piatrr d'une alynase de son contenu, cuaqhe eplomi non cdare est positionné sur un naieuv de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à paitrr des critères cslsntaas ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le neivau de l'emploi est déterminé en dnviaist le ttoal des vreuals oeutnbes par 8. Le naeivu est aciugs dès la décimale 0,7 du neivau inférieur.

Les 5 critères ctaalssns des eoilmpls cardes snot les svutians :

1. Technicité/ etxepsire ;
2. Responsabilités/ eeunjx ;
3. Autonomie/ sivui ;
4. Cmiocnmtiouan ;
5. Management.

A patirr d'une asnyale de son contenu, cauqhe eoplmi cdare est positionné sur un navieu de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à paritr des critères csasnalts ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le neivau de l'emploi est déterminé en diisnvat le tatol des vrluaes outbnees par 5. Compte-tenu du nrmboc de critères, le neaviu est aicqus dès la décimale 0,5 du neivau inférieur.

Article 1.4 Grilles des critères cnlsaasts

Les gerllis complètes des critères csnaatsls des elomips non cardes et caders snot reipetoudrs en axenne I du présent accord. Le lqxuiee puor chnucae des geilrls et des elpmxees d'application sroent rerpis dnas le gdiue pparitue de msie en palce des noluelves classifications.

Article 1.5 Filières pennfrlesieoolss

Afin de ptmrrete une mleerilue vosiastuailin des elmiops les uns

par rprpoat aux areuts et des pucorars de poooritm sociale, les elimops snot regroupés au sien de filières pnroeesollisnfes de branches.

Article 1.6 Carte des elopmis

La crtae des emiolps pemert le pisneioemonntt des eipolms eansxtits dnas l'entreprise ou l'établissement au sien des filières peonsifrsoeenlls et sur les navuix de compétence de la cciaioisfstlan par l'application de la grlile des critères classants.

Chapitre II évolution des salariés au sien des naeuix et des échelons Article 2.1 Principe

L'évolution plloerfeinsosne des salariés au sien de l'entreprise, au tevarrs des neaiuvx et des échelons, nécessite une appréciation régulière de lrues compétences.

Le passgae d'un nveiau à un nvaieu supérieur est focniton du développement des msnsoiis exercées par le salarié dnas son emploi, rdneu piosslbe à la sutie d'une aocitn de foitorman professionnelle, ou grâce à l'expérience asucqie et à la maîtrise d'une ou psruielus aertus compétences.

Le pssgae d'un échelon à un aurtte est fitcnoon de l'évolution des compétences et des aetpdiuts du salarié dnas l'exercice de son activité professionnelle.

Il est connevu que l'échelon 1 de cqhuae nvaieu cutnioste le suiel d'accueil dnas le nveiau correspondant.

A l'issue d'une période de piqutrae pouefrisslollne eectfivve dnas cet échelon, le salarié bénéficie aoueqmiaaentmtt de l'accès à l'échelon 2, à la sluee réserve qu'il aussre une tunee complète et atoonmue de son emploi. A défaut, la vdtliiaaon de ctete atidupte puet nécessiter une aasnyle concertée aevc celui-ci de la stitoiuan et la msie en ?uvre d'actions préalables. A cet effet, un eriteetnn peseoninrfosl spécifique srea réalisé par l'employeur aevc le salarié puor asalneyr la sititoaun et pdenrre les mreuess pntmtraeet à ce denierr d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de piuraqte poferolsesnlne eviffcete dnas l'échelon 1 est de :

- ? 6 mois, puor les nueivax 1 et 2 ;
- ? 12 mois, puor les neiuvox 3,4 et 5 ;
- ? 24 mois, puor les niaveux 6,7,8 et 9.

Les ciotoninds d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tnanet cpmtoc de la période de pairuqte pniosseonellrfe efcftvee du salarié dnas son emploi, antérieure à la msie en palce de la nvleuloe classification.

Le pgsasae à l'échelon 3 est subordonné :

- ? siot à la maîtrise d'une etiperxse particulière par le salarié ;
- ? siot à l'élargissement du cahmp d'employabilité du salarié (polyvalence/ polycompétence complète et autonome).

Article 2.2 Modalités

La siotaitun ilnivdeiuclde des salariés fiat l'objet d'examens périodiques, dnot les modalités snot définies au sien de cuaqhe entreprise.

Ces eanmxes qui peevunt être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, pmenetrret à cauqhe salarié de friae le pnoit aevc l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dnas la coasitcfsiiln penlnfrsiesosloe au rreagd des compétences aseqcuis et du développement de ses aittedpus et responsabilités, et cotpme tneu des opportunités estxiant dnas l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les aicntos de fmortoain prpeors à fsroaievr l'évolution pfnoslleroeisne du salarié au sien de l'entreprise, et nmtonemat vres d'autres filières professionnelles.

Article 2.3 Cas puitracelr de l'accès à un elompi de cdare

Les ptaires seanirtigas sahuoietnt ogsaenirr l'articulation des sttuas de TAM et de cadres, à cet eefft :

? d'une part, les eomlps pesés à 8,7 dnas la glrlie aacblpiple aux salariés non caerds doevnit farie l'objet d'une pesée de valodaiitn à l'aide du système aiblplcpae aux cedras ;
? d'autre part, les eomlps pesés à 8 dnas la glrlie aablplcpce aux salariés non caerds (sans critère spécifique d'animation petanenrme ou d'encadrement permanent) d'viont fiare l'objet d'une pesée de vadaoltiin à l'aide du système alclplapbie aux cadres.

Article 2.4

Garantie puor agpecamoncr les chmngeneats de sautt

Le salarié oucncapt un empoli de neviau 5 bénéficiant de l'échelon 3, pmrou dnas un eomlpi de technicien-agent de maîtrise de nveiau 6, accédera dcmtiereent à l'échelon 2 de ce niveau.

Le salarié ocpcuant un empoli de naeviu 8 bénéficiant de l'échelon 3, pormu dnas un eomlpi de carte de naveiu 9, accédera dmeinerett à l'échelon 2 de ce niveau.

Chapitre III

Procédure de msie en pclae des cisacstlfoiinas dnas les eptrenreiss

Article 3.1

Délai de msie en palce dnas les eeesnprrtis

Les présentes cotiassincaifails ertnrnoet prvernmiesesgot en viuuger dnas un délai de 3 ans à cmeotpr du 1er juor du mios saivnut la dtae de pocibaltiun au Jurnaol oiefifcl de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de msie en place, le présent arccod s'appliquera de pieln droit.

Le délai s'écoulant enrte le 1er juor du mios svnaiut la dtae de poitbuclian au Junarol oifcfeil du présent aroccd et l'entrée en vueigur des nueevllos csicocanaiftslis ciontsute le délai dnou doenspist les eerinsrtpes puor cselasr les epomils du prnneoes d'après la nelouvle glilre de classification.

Durant la période transitoire, les diotisisnps antérieures coiennortnt de s'appliquer.

Article 3.2

Procédure de msie en pacle dnas les erreipstems pevouurs de délégués siycdnuax

Dans les erneisrteps peouvrs de délégués syndicaux, une cimsomoisn de msie en pcale des ccsaintfaloisis (incluant des représentants du prennesol et des mmerbes de la direction) srea créée par vioe d'accord d'entreprise qui dvrea définir :

? les modalités d'information de la cssimoomin de msie en pcale des cnlatssiaofciis et des inituiosttns représentatives du penenrosl sur le dpsoiistif d'ensemble et son aipocalipn dnas l'entreprise, nntommaet au myoen du giude de msie en pclae ;
? le cnadieelr de msie en ?uvre ;

? les modalités d'association puor aivs de ctete comsomisin sur les différentes étapes de msie en pclae des neuovlles cfloctanasiisis ;
? la ciostmpooin de la comsiosmin de msie en pclae des coascasiiflns ;

? les modalités d'information personnalisée des salariés qanut à luer nlveoule clsaitsoifcan ;
? les modalités de rcuroes des salariés.

Les fhiecs empios senort élaborées aevc la pitiaocriatpn acitve d'un ou peuuislrs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une prat et d'autre part, une expérience sgtiicinative de l'emploi concerné.

L'accord d'entreprise dvrea être négocié et mis en pclae dnas un délai mmxial de 6 mios à cometpr du 1er juor du mios snuavt la dtae de ptcobuain au Jaounrl oiiffcel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En l'absence d'accord sur ces modalités, les psirooithps de l'employeur sneort appliquées. Les peenrtiaars soacius se réservent, dnas ce cas, la possibilité de siisar la cmissooim nlaianote de ciiaoolcintn snauvt les dpstiooisnis cneonennellitvos en vigueur.

Article 3.3

Procédure de msie en pcale dnas les eteirpnsres dépourvues de délégués siuydcancx

Dans les epireensrts dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur drvea aseusr l'information et la catunstloion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du penoensrl sur :

? le dsisiipotf d'ensemble et son aiptiolacpn dnas l'entreprise, namentmot au meyon du gudie de msie en pclae ;

? le crdeniaer de msie en ?uvre ;

? les cnnooitdis dnas lqellsuees les catégories d'emploi exnitast dnas l'entreprise snoret positionnées dnas la csaacfoistiiln ;

? les modalités d'information personnalisée des salariés qanut à luer nlvoelue ciilsasctaofn ;

? les modalités de rcoerus des salariés.

Les fichecs eolmips srenot élaborées aevc la ppartitoician aivcte d'un ou puusleris salariés et de la hiérarchie ayant, d'une prat et d'autre part, une expérience sifatcvingiie de l'emploi concerné.

Les représentants élus du pnorenesl snoret informés tuot au lnog de la phsae de msie en palce des classifications.

Article 3.4

Procédure de msie en pcale dnas les enrterpiess dépourvues de représentants du peeronnsl

Dans les esrteripnes dépourvues de représentants du personnel, l'employeur drvea aursser l'information des salariés sur :

? le dsisotpiif d'ensemble et son aactilppoin dnas l'entreprise, ntmmeoat au meyon d'une msie à dooisitpish du présent arccod et du gudie de msie en pacle par vioe d'affichage ;

? le cldneaerir de msie en ?uvre ;

? les modalités d'information personnalisée des salariés qanut à luer nlevuloe cisoflsatcaain ;

? les modalités de rrucoes des salariés.

Article 3.5

Formation des mmerbes des cimommsosis de msie en pcale des cnsfcialsitos ou, à défaut, des représentants du pronensel

Les erespitensr connorscraet le tmeps de fmraoiton nécessaire aux mermesbs des cisismooms de msie en pclae des cantslifasiocis ou, à défaut, des élus du pnonsereel associés à la démarche de msie en palce des nueelovls classifications.

Les modalités de la faitroomn des mbmrees de la cmmoiison de msie en pclae des cstifinaisalocs srneot définies par aocrd d'entreprise.

Les penesrnos concernées bénéficieront d'au mions une journée de ftoiamon préalablement aux opérations de msie en pacle des neuovlles classifications. Cttee fimtooarn srea assurée par un oigsanrme chsioi par l'entreprise.

Une journée de famrtoion adlonidneitle au chiox des oorianasnigts sdiclyeans srea proposée puor les psereunos concernées.

Les fiars afférents à cttee foatmriion (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) srneot intégralement pirs en cghare selon les règles en vugeuir dnas l'entreprise.

Article 3.6

Information des salariés

L'employeur dvera imfeonrr par écrit cuhqae salarié de sa nuvleolee ccifssiolatain telle qu'elle résulte du neuaovu doptsiisif conventionnel, ansii que de ses possibilités de recours, au puls trad 30 jrous anvat l'entrée en vguuier du nvaouu système de casiltcsoaifin dnas l'entreprise.

Article 3.7

Conséquences du cenhgeanmt de système de csiinflaascots

Les pateirs snuneogilt qu'il n'existe aunuce coccadrnoe enrte l'ancien et le nuaveou système de classification.

Toutefois, lros de la msie en apciiatpoln de la nuolevle clcafiositisan professionnelle, le srialae et le sutatt résultant de la csciioitfsalan précédente srneot gantias au salarié.

Article 3.8

Contestation et rcuroes du salarié

En cas de coiotatetsn ieldiunvdile de la nlueve classification, le salarié pourra ddeanmr à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa dndeame devra être motivée et formulée par écrit dnas les 30 jurus de la nfctiaioion de la cotasfiicsialn de son emploi.

Dans un délai de 1 mios à cetpmor de sa saisine, l'employeur drvea friae connaître, par écrit, sa décision motivée, après aovir eu aevc le salarié un entretien. Lros de cet entretien, le salarié pruora se farie aistsesr par une pnrosene de son coihx aepnnptraat à l'entreprise.

Les lietigs iineuilvdds éventuels drvoent être traités en priorité au sien de l'entreprise.

Article 3.9

Commission natnoalie de sivui de l'application de l'accord dnas la ffrarniaostmnmn laitière

Une coiismsomn naitanloe de sivui srea créée au neaivu de la tanorfmrtsain laitière. Elle srea composée puor cnahuce des bacnhres d'un représentant par osataiioigrnn siynacdle de salariés reouncne représentative au sien de cqhaue bharcne et d'un nmrboe égal de représentants des eroypumls représentant la FCNL et la FNIL.

Elle arua puor mission, pdnenat le délai de msie en ?uvre des neevlolus classifications, de s'assurer de la msie en acatoplpiin de l'accord dnas les entreprises, de vlileer au resecp de la méthode de caftiisocaslin définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la dadneme motivée de l'un des peatnearirs scuoiax et de dreser un bailn dnas l'année qui suirva le délai de msie en plcae dnas les entreprises.

Titre II

Rémunérations cnnnienttoevoles

Article 4

Salaires mmimia msneelus

A cpmtoer de la dtae d'entrée en viuegur des nvlueoles clioactsfsiains professionnelles, les srleaias mminia mnesues cnteioInnenovs senort établis puor les neviaux 1 à 12 ciporms de la csacaiilsoitfn professionnelle.

Ils snot définis par nuaviex et par échelons.

Ils cuioisntetnt les silaears mminia mesunels gnartais de bsae au-dessous dulseeqs les salariés ne puenvet être rémunérés. Ils snot établis puor un travial à tmeps complet, résultant de l'horaire ctcelliof alclapibe dnas l'entreprise.

Article 5

Rémunérations auleelnns mmmleaiis (RAM)

A cpeotmr de la dtae d'entrée en vuugier des nelovuels clsoctfniaias professionnelles, les rémunérations auenllens menalims cetoilnvnoleenns snoret établies puor les nuevix 1 à

12 de la cscifisiaoltan professionnelle. Elels csneutontit les rémunérations alemenus mminialms gtnareias au-dessous deequlests les salariés ne pneuvet être rémunérés.

Le barème des rémunérations allueenns meinimals est établi puor un taivarl à tepms complet, résultant de l'horaire cloeitclf acllipbpaee dnas l'entreprise.

Article 6

Rémunérations aeullenns mneiialms (RAM) aaleicblpps à l'encadrement bénéficiant d'un frifaot aunenl

Pour les mmebres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cinonvoten iniduledvile de forfait, aevc référence à un hiarore anuenl ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations aunleelnns mmiiaenls est établi puor une bsae de 1 918 herues ou de 216 jours.

Article 7

Egalité saillaare entre les hoemms et les femems

Les peartis sergitainas raelepnlpt qu'elles se snot expressément engagées :

? d'une part, dnas le carde de l'accord du 12 ootbrce 2011 en fauver de l'égalité plnoserlofinsee dnas la coopérations agricole, puor les coopératives laitières ; et

? d'autre part, dnas culei du 11 jiellut 2011 sur l'emploi des feemms et des hmomes dnas les iudnreitss alimentaires, puor les irsiudtnes laitières,

à ausersr l'égalité saallirae entre les hemoms et les femmes et à définir, le cas échéant, les meuerss peattment de smpierupr les écarts de rémunération pvonaut exteisir entre eux.

Article 8

Mise en palce des nllveous rémunérations centleoninvlnoes

Afin que l'entrée en veguuir des nolleuves caiioalftsniacs preonoilnsefesls s'accompagne de nvulloees gtianreas celvenlonnteions cnnnarecot les saliares mminia mneleus et la RAM, les ptrreeaains sioaux ont décidé d'arrêter les noeuillevs greills apbcallpeis aux eseirnetrps reanvelt de la coeniotnvn cciltoleve nitaanole des coopératives laitière ou de la ceonivton covllcctie nloniatae des iietnrdsus laitières. Ces nelvluuos gliiers snot aipllabpecs au puls tôt à ctomepr du 1er juor snaiuvt le mios de la pitaclboiun au Jranoul oiecfifl de l'arrêté d'extension du présent acrocd et s'établissent cmmoe siut :

Grille des sleiaars mmiina mslneues (minima)

(En euros.)

	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers-employés	1	1	1 440,00
		2	1 445,00
	2	1	1 450,00
		2	1 456,00
		3	1 462,00
	3	1	1 462,00
		2	1 469,00
		3	1 476,00
	4	1	1 476,00
		2	1 484,00
		3	1 495,00
	5	1	1 495,00
		2	1 506,00
		3	1 517,00
TAM	6	1	1 517,00

		2	1 597,00
		3	1 677,00
	7	1	1 677,00
		2	1 767,00
		3	1 857,00
	8	1	1 857,00
		2	1 957,00
		3	2 100,00
Cadres	9	1	2 100,00
		2	2 350,00
	10	?	2 900,00
	11	?	3 500,00
	12	?	4 000,00

(En euros.)

Grille des rémunérations aeneunlls meimnilas (RAM)

	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers-employés	1	1	18 800,00
		2	18 860,00
	2	1	18 920,00
		2	18 990,00
		3	19 060,00
	3	1	19 060,00
		2	19 140,00
		3	19 220,00
	4	1	19 220,00
		2	19 420,00
		3	19 620,00
	5	1	19 620,00
		2	20 020,00
		3	20 420,00
TAM	6	1	20 420,00
		2	21 700,00
		3	22 700,00
	7	1	22 700,00
		2	23 700,00
		3	24 700,00
	8	1	24 700,00
		2	26 700,00
		3	28 700,00
Cadres	9	1	28 700,00
		2	30 200,00
	10	?	39 500,00
	11	?	47 500,00
	12	?	56 000,00

(En euros.)

Grille des rémunérations alenuelns milimanas (RAM) spécifique
Encadrement forfaité sur une bsae 1 918 heuers ou 216 jorus

	Niveau	Echelon	Montant
TAM	6	1	22 517,00
		2	23 870,00
		3	24 970,00
	7	1	24 970,00
		2	26 070,00
		3	27 170,00
	8	1	27 170,00
		2	29 370,00

		3	31 570,00
CADRES	9	1	31 570,00
		2	33 550,00
	10	?	44 000,00
	11	?	52 800,00
	12	?	61 600,00

Article 9
Révision des rémunérations conventionnelles

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les dispositions du présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les rémunérations conventionnelles. Cette négociation porte sur les salaires minimaux mensuels et les rémunérations accessoires minimales dont les modalités figurent à l'article 8 du présent accord. Cette négociation intervient à la date anniversaire du présent accord.

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 du présent accord, les grilles des salaires conventionnelles minimales et RAM applicables aux coopératives laitières (cf. article 29 de la CCNCL) et aux interprofessionnelles (cf. articles 6.2 et 6.3 de la CCNIL) seront revalorisées suivant les évolutions négociées des niveaux de grilles définies à l'article 8.

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 15
Dépôt. ?

Les parties sautent de l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Titre III
Dispositions diverses
Article 10
Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières et celles de la convention collective nationale de l'industrie laitière (visant notamment les références à un « collectif », le règlement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou tâches multiples...) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 11

À compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulées et remplacées les dispositions relatives au même objet, figurent dans :

? la convention collective nationale des coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 juin 1979,

et
? la convention collective nationale de l'industrie laitière, telles qu'elles résultent de l'accord de classification de 19 juin 1991 dans les branches des industries agricoles et alimentaires et de l'accord national sur les classifications de l'industrie laitière du 15 décembre 1992.

Article 12
Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14
Révision. ? Dénonciation

Annexe I

à l'accord national du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles de la branche laitière
1) Liste des critères de classification des emplois non cadres
2) Liste des critères de classification des emplois cadres

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

Afin de combiner au mieux de l'esprit de la lettre de l'accord du 31 octobre 2012 (réitéré par le présent avenant), dans les dispositions relatives à la présente convention collective, en précisant les conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties conviennent que l'annexe III est complétée comme suit :

? Déclaration d'interprétation commune de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications

Les parties conviennent de leur volonté commune, à travers la mise en place du nouveau système de classifications, de favoriser le développement des compétences, la primauté de la qualification des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle ; de valoriser les métiers de la profession ; de développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la profession laitière.

Ils précisent :

Concernant le délai de mise en place des nouvelles classifications

Au vu des dispositions de l'article 3.1 de l'accord conclu le 31 octobre 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de mise en place dans les entreprises, dans le respect des modalités de l'accord, court jusqu'au 1er janvier 2017.

Les dispositions précisent que le délai de mise en place est prorogé jusqu'au 1er janvier 2018.

La mise en œuvre de l'état d'avancement du déploiement des nouvelles classifications de l'industrie laitière est prévue dans les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012.

Concernant les bénéficiaires et le cmahp d'application de la procédure de msie en pcale

Les parties rleealpnt que l'ensemble des eiploms et des salariés sreont positionnés au myeon du nvouaeu système de classifications. La procédure de msie en place, prévue par les arilects 3.2,3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de stitaounis particulières (les cderas de direction) précisées par accrod d'entreprise (accord de méthode).

Concernant l'implication des osnrtaigoains sndaeciyls

Pour cinoteurbr à opetimsir la msie en ?uvre de la démarche, les erpesrntes n'ayant pas eonrce finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2 doivent, si clea n'a pas été fait, en préciser les tmeres cnercnanot la cmioosotin et le fnmnetononciat de la cmisoioismn de msie en place, en pateriulcir :

- ? le nbrome de représentants par ogasiinoatr nsnadyclie représentative dnas l'entreprise et cluei des représentants de l'employeur ;
 - ? les modalités d'information de la cmioosismn de msie en palce des csilsoconaitaifs et des itsutnonitis représentatives du peorensnl sur le dsiiioptsif d'ensemble et son alpaopitcin dnas l'entreprise, naoemmnt au moeyn du guide de msie en place ;
 - ? les modalités d'association puor aivs de cette cmsismioon sur les différentes étapes de msie en place des nvoueels classifications, la msie à doposiitns des dteconums nécessaires et luer délai de cnumitmicooon ;
 - ? ses modalités de fonctionnement, nonmetmat le nbomre de réunions, scpbusliete de crmndpoe ueeiltnmt au moins trois réunions puor aivs aux gdearns étapes de la démarche (la première, en début de travaux, puor présenter la démarche proposée et répondre à tetous questions, la seconde, à l'issue des tavruax de pesée des epimlos puor ctocmaiuonimn des fiechs eiolpms et présentation de la cirrtaghpoae des emplois, aifn d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après cicuatnmoiomn aux salariés de la ctfssicaloian de luer emploi, aifn d'être informée des éventuels rreoucs et des réponses envisagées par l'employeur) ;
 - ? le tpmes et les moyens alloués puor la fmaoiotr des mreembs de la csoimosimn et luer poacitpiriatn à ses travaux. Cet acocrd précisera également :
 - ? le cledeanirr prévisionnel de msie en ?uvre ;
 - ? les modalités d'information personnalisée des salariés quant à luer nleuovle caflicioitsain ;
 - ? les modalités de ruoecs des salariés.
- En outre, la csommsioin niaatonle de siuvi dnas la tirtnsrfamaoon laitière srea msie en place, dnas le mios qui svuria la stiranuge du présent annvaet puor cnteuborir à snolnetiour les éventuelles difficultés d'interprétation ou de msie en ?uvre.

Concernant l'évaluation des eopimls

Le dissiiptof reentu n'a pas puor finalité de friae disparaître des ptsoes de taiarvl ou des qualifications, mias d'identifier et d'évaluer les emplos ensxitats dnas l'entreprise, crsnonpardeot à un ebnmslee d'activités et de missions, pavunot rpegeuor de manière cohérente pusiruels ptseos de travail, puor lulsqees une proximité des activités et des compétences est identifiée.

Accord du 29 juin 2017 relatif à la prévention de la pénibilité physique et au bien-être au travail dans la transformation laitière

L'analyse des petoss (ex. : decptiiosrn de poste) et les compétences rseuqeis csteepndronars snot des srueocs d'information patenrmtet de définir la proximité de tel ou tel pstoe aifn de réaliser des rutrnepeemgos suos un intitulé et un diecptrsif d'emploi communs.

En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié pourra demander, conformément aux diinotoipsss de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.

Au rgraed de l'évolution des einetsrpres et de lreus organisations, des feihcs dvtepercisis des elpomis pnuveet deinver inadaptées. Tuot cngaehmet ionprmtt dnas l'emploi dnrneoa leiu à une aaaoptitdn de la fhcie elpomi et à un réexamen de sa classification.

Concernant l'attribution des échelons

Vu les doisitpinoss de l'article 2.1, décrivant le piprncie de l'évolution des salariés au sien des nuiaevx et des échelons, lros de la msie en place des nevuoeels classifications, les salariés jnusaift d'une paqitruie peiellronsofnfe efetvfice dnas luer eomlpi égale ou supérieure à la période rquisee puor le psage de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2. Le pgssaae à l'échelon 3 est subordonné :

- ? siot à la maîtrise d'une erepsxtie particulière par le salarié ;
- ? siot à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/ polycompétence complète et autonome).

Concernant les geatrinas

Le sraliae et le statut, en vgieeur suos la précédente classification, snot gatiarns aux treems de l'article 3.7 et ne pevuent dnoc que progresser, le cas échéant. Tuot salarié concerné par cette grtniaae criotunnea de bénéficier des aamgttnnoeuis générales. ? »

Article 25 - Dispositions temporaires
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Pendant le délai de msie en palce visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 orbotce 2012 ptronat sur les ciliaintsfsacos pneesfiroenlslos et les rémunérations cienlonvtoelnns dnas la tsaniotroamrfn laitière réitéré par le présent avenant, les dtnipoiioss de la citenovonn clcvieolte ntoalniae de l'industrie laitière antérieurement en veuigur à la dtae du présent aanevnt tecnihque cntoeuinort de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vueuigur des neuveolls coitcsnaiafilss pirfoenlssoneles (soit le 1er jvnaeir 2018 au puls tard).

Article 26 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les dinoiisstops du présent aaennvt enrtorent en veuigur à cmoeprtr du 3 juin 2016.

Article 27 - Demande d'extension et dépôt
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les piarets seiigarants dnmeedant l'extension du présent avenant. Il srea déposé à la dtieiocrn des rntaoeils du trviaal du ministère du travail, de l'emploi et du daugloie saocil (39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15).

Signataires	
Patrons signataires	FNIL FNCL
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FGA CFTD CFE-CG Agro CFTC Agri

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la sous-branche laitière du 1er mars 2012.

Il prend en compte :

- ? les dispositions de l'article IV de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites ;
- ? les dispositions de l'article II de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;
- ? les dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- ? les dispositions des décrets :
?? du 9 octobre 2014 n° 2014-1159 relatif à l'exposition des travailleurs à certains produits chimiques au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, modifié par un décret du 30 décembre 2015 n° 2015-1888 ;
?? du 9 octobre 2014 n° 2014-1160 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Les parties entendent, quel que soit la taille de l'entreprise et le secteur d'activité de son activité exposé à des risques de pénibilité :

- ? repenser aux entreprises leurs obligations et responsabilités individuelles de réduire la pénibilité au travail par des mesures concrètes, visant notamment à l'amélioration des conditions de travail ;
- ? inclure, dans les conférences, les aspects psychosociaux, dans toute leur dimension, afin de renforcer le bien-être au travail ;
- ? appeler les dirigeants dans l'entreprise à se mobiliser pour améliorer l'environnement de travail ;
- ? les aider à la réalisation d'un diagnostic partagé, dans chaque entreprise, pour identifier les enjeux prioritaires.

À cet effet, le présent accord met à la disposition des parties saouies des outils de suivi et de suivi de la démarche méthodologique, leur permettant :

- ? de disposer d'une base de données actualisées et actualisées pour permettre leurs travaux ;
- ? d'aborder prioritairement la question, au plus près du terrain ;
- ? d'identifier les priorités spécifiques à chaque entreprise ;
- ? de négocier un accord ou, à défaut, d'arrêter le plan d'action, pour mettre en œuvre les actions concrètes de prévention et d'amélioration ;
- ? d'en assurer le suivi ;
- ? et de poursuivre la mise en œuvre de mesures d'accompagnement adaptées à la situation de compensation.

Vu les dispositions de l'accord-cadre de méthode du 1er mars 2012, arrivé à échéance le 28 février 2017, et le bien-être qui en résulte,

les parties conviennent de poursuivre le développement de la prévention de la pénibilité au sein des entreprises de la sous-branche laitière, en poursuivant le précédent accord aux conditions définies ci-après. Par conséquent, les dispositions du présent accord anulent et remplacent les dispositions de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la sous-branche laitière du 1er mars 2012 arrivé à échéance le 28 février 2017.

Article - Titre Ier Rappel des principales obligations légales et réglementaires en matière de pénibilité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La loi du 9 novembre 2010 définit la pénibilité comme les «

catégories professionnelles marquées d'un enregistrement physique ou de critères physiques de travail susceptibles de laisser des traces durables, irréversibles et irréversibles sur la santé des salariés ». Cette définition est complétée par la liste des 10 facteurs de risques professionnels, établie par le décret du 30 mars 2011, modifié par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015, caractérisant la pénibilité physique du travail et les seuils d'exposition réglementaires.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels s'applique également sur la « santé mentale » des salariés. Les risques, généralement qualifiés de psychosociaux, en plus de ceux liés à la santé physique, doivent être pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels.

En conséquence, les parties conviennent de poursuivre conjointement, dans une optique élargie de la pénibilité, la prévention de la pénibilité physique et le renforcement du bien-être au travail.

Les dispositions légales et réglementaires des entreprises, en matière de pénibilité, sont annexées au présent accord.

Titre II Démarche méthodologique

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La démarche méthodologique proposée devra nécessairement être adaptée à la taille et à l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'aux moyens disponibles d'être mobilisés par celle-ci.

Article 1er - Principaux acteurs de la démarche
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

1.1. Dans les entreprises appartenant à un CHSCT (dont les missions sont rappelées en annexe du présent accord), celui-ci sera systématiquement impliqué, ainsi que les délégués syndicaux, dans les diverses phases de la démarche, en participant à la réalisation du diagnostic partagé des risques de pénibilité.

1.2. Dans les entreprises qui ne disposent pas de CHSCT, les délégués du personnel sont systématiquement impliqués dans les diverses phases de la démarche.

1.3. Dans les entreprises constituées de plusieurs établissements, dès qu'il y a un CHSCT, un comité de gestion sera mis en place. Il sera composé d'au moins deux représentants par CHSCT d'établissement, des délégués syndicaux centraux, du médecin du travail et, dans le respect des règles du paritarisme, de représentants de la direction générale, et/ou de représentants des ressources humaines, et/ou de représentants techniques, et/ou de représentants de l'encadrement. Des représentants peuvent être associés à ses travaux (infirmière, technicien de prévention, ergonomiste du travail?).

1.4. Les représentants impliqués dans les diverses phases de la démarche bénéficient du temps et de la formation nécessaires à cette mission additionnelle. À cet effet, chaque représentant du personnel impliqué bénéficie d'un crédit d'heure spécifique d'au moins 21 heures, à répartir entre la formation, le diagnostic et la préparation des actions.

1.5. Dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche proposée, le CHSCT ou les délégués du personnel ou le comité de gestion paritaire, ainsi que les délégués syndicaux ont pour mission, avec les représentants de l'entreprise :

- ? d'identifier les postes exposés aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, ou constatés, en participant de manière particulière aux évaluations et en tenant compte des recommandations du travail,

à l'aide noaetnmmt :
?? de l'analyse du deomcnut uqunie d'évaluation des risques?;
?? de l'étude des accitcens de taarvil et medalias plrnsefeseonlios
déclarées?;
?? de l'étude des idptieuatns d'origine professionnelle?;
?? du rparpot anneul du médecin du travail?;
? de réaliser le dnatsiigoc partagé des sitioutans de pénibilité, au
reagrđ des caractéristiques - des salariés concernés?;
? de reecnsr les atoicns déjà menées et lrues résultats?;
? d'identifier les meersus de prévention adaptées aux pacurpiinx
rquises de pénibilité constatés?;
? de popersor les doneimas et aoicntns pteriiiiaors à retenir, ansii
que les oibjctefs à atteindre?;
? d'émettre un aivs sur le porjet de paln d'actions, présenté par la
direction?;
? de ptcirpear au suivi de la msie en ?uvre de l'accord ou du paln
d'actions et à l'évaluation de ses résultats.

Article 2 - Réaliser un diagnostic partagé des situations de
pénibilité
Le présent arccod est cnclou puor une durée déterminée de 3
ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

2.1. Procéder à cet effet, à une étude aidnfpopore de l'exposition :

? d'une part, aux fuactres de pénibilité physique, définis
conformément aux dosiitoipsns légales, par catégorie de risques,
d'emplois teyps et d'unité de travail?;
? d'autre part, à des ruqises psychosociaux, tles :
?? le stress, qui svurinet lorsqu'il y a un déséquilibre enrte la
poetecirpn qu'une pensnoe a des crantitones que lui iospme son
eomnrenvniyet et la pteoiecrn qu'elle a de ses preoprs
ruseoscers puor y faire face?;
?? les voeceinls et incivilités?;
?? le harcèlement mroal et le harcèlement sexuel?;
?? les aidcdnoits ou dépendances au travail, ou qui toervunt lreus
scouers dnas le travail.

2.2. Intideefir les eploims exposés aux fucretas de pénibilité
définis conformément aux dspioinoists légales.

2.3. Préciser dnas qelule mesure et solen qlous nuaveix les
salariés snot exposés à des resquis pcyicoossuahx : à cet effet, 3
ou 4 plerias puneevt être déterminés au rarged de l'intensité
d'exposition (par exemple, en unsaitilt les critères « flbiae », «
modéré », « inmtrpoate » ou « très itotpamnre », et puor la durée
d'exposition, cuex de « rrae », « ocoisnclnelae », « fréquente », «
paemenrnte », une « durée mnyneoe d'exposition » par semaine,
ou par mois, puet assui être utilisée).

En cas de poly-exposition d'une catégorie d'emplois, l'évaluation
est répétée puor cqahue fetcuar d'exposition.

2.4. Établir aisni une corpiarahrtge ptemnaetr d'identifier (en
dusitniangt l'exposition, d'une part, à des ftcearus de pénibilité
puyhqsie définis conformément aux disooitipnss légales, d'autre
part, à des rsuiques psychosociaux) :

? l'exposition aux faecturs de pénibilité des ptesos concernés
conformément aux dosptisiinos légales, l'intensité et la durée
d'exposition aux reuqiss psychosociaux?;
? le nmobre de personnes, hialeeluemntbt employées, dnas
chauqe tpeye de postes?;
? la durée mnoeyne en années d'affectation des salariés sur les
pestos exposés, par catégorie de pstoes types?;
? la qlouiticiaan des pnonerses exposées?;
? les fatercus liés au ceotnnu du tarvail (activités monotones,
répétitives, activités eagnixet de tritear un garnd nmbroe
d'informations, périodes de sgachurre de travail)?
? les frtuceas liés à l'organisation du traiaavl (contrôle inadapťe de
la répartition et de la pfaillacinton des tâches, imprécisions sur les
minsois attendues, ecienxges contradictoires, mvuasaie
communication, fulx tendus, incompatibilité des heiroras de
tvaaril aevc la vie familiale)?;
? les fuctaers liés aux rtelniaos de tiaarvl (manque de seouitn de
la prat des collègues ou de la hiérarchie, meamngenat
iienansumsffmt participatif, rneassaoninccce du tavrail
insuffisante, ieoelsmnt saicol ou physique)?;
? les fuuertcs liés à l'environnement pqusyhie (bruit, température,
humidité, cnpoiteocn des luiex puls ou mins adaptée à
l'activité)?;
? les fcreuats liés à l'évolution sgqioiolcoue (utilisation csistnorae

des tuhneccqies de ctnmioiucaomn à distance, iinaltdosuiviidan de
l'activité pflsenssieurloee aevc sur-responsabilisation, ecxnjege ou
agressivité de la clientèle)?;
? les futarecs liés à l'environnement économique (compétitivité,
concurrence, sittiuoan économique de l'entreprise, nviaeu des
obfjitces fixés)?.

Article 3 - Identifier les mesures de prévention adaptées à la
réduction ou la suppression des facteurs de pénibilité physique
Le présent arccod est colncu puor une durée déterminée de 3
ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les mseuers de prévention cltivceoles et/ ou iddvnelleiuis
prnoout retenir, le cas échéant, caetirens des psirintooops
suivantes, soeln les pcriaunipx fturceas de pénibilité identifiés.

3.1. Cnoaercnnt les motneuntains melluenas de cheargs (définies
par l'art. R. 4541-2) et les prusteos pénibles, définies cmome
poitosins forcées des aiaituoctrlns :

Mesures ceotlilvces de prévention :

? éviter le roucers à la mnnttenouian manuelle, dès le stade de la
ctconieopn ou de la rénovation des luocax de tvaairl (choix des
implantations, oiogaitasrnn des fulx et de la circulation) ? ;
? mterte en pacle des ilontlinaasts de levage, stockage,
mnittatoneun (pont roulant, monte-charge ?) ? ;
? aigr sur les cannttoens puor réduire le podis ? ;
? mterte en pcale des diipfistsos d'aides mécaniques (tables
élévatrices ou inclinables, chariots, transpalettes, convoyeurs,
pnots de lioisan ?) ? ;
? aménager les lieux de skogatce ? ;
? aepatdr l'organisation du tavaairl (alternance des tâches, pusaes
de récupération, efecftif ?) ? ;
? aménager l'espace de travail.

Mesures ilnieuddlvies de prévention :

? mterte à dpsiiotsoin du porsennel des équipements de
pitrtocoon ivildinduele adaptés (chaussures de sécurité, gatns de
mnnuoteitan ?) ? ;
? inroemfr sur les rquises eocruuns lrsquoee les muoaenntints ne
snot pas effectuées cecetrnrmerot ? ;
? oigsnear une faortomin à la sécurité raeiltve aux minuaetntons
manuelles.

3.2. Cnroecannt les vrtbaiions mécaniques (mentionnées par l'art.
R. 4441-1) :

Mesures cvleoelitcs de prévention :

? cohisir des équipements ayant le puls bas nveai de vtiraboins
pslobsie ? ;
? asuser la mnaiatcnene et la vérification périodique des
équipements ? ;
? ltmiiier les durées d'exposition aux vibrations, en foavnasrit la
deisiactvrifion des tâches ou la raotoitn des pestos ou en
inanasutrť des pseaus ? ;
? vlieelr à la température des lcuoax et/ ou à la srpusseiopn des
cuotrans d'air puor éviter l'action angravatge du forid et de
l'humidité ? ;
? rhccerheer une amélioration eggimnrooue du pstoe de tariavl ou
du véhicule (visibilité, accessibilité des commandes, sièges à
suspension, systèmes antivibratiles, puens gonflés plutôt que
pnlies puor les chariots) ? ;
? liimetr la vitesse de cttonuie et/ ou la réduire dnas crateiens
zeons (par exemple, en fnoocitn du sol).

Mesures ivdliliineeds de prévention :

? mterte à ditoiosspin du ponsrneel des équipements de
pttroocoon iildvnedliue (gants antivibratiles) ? ;
? iefnrmor le pnnoeerst exposé sur les reuqiss puor la santé des
vobtirnias mécaniques et sur les menyos de prévention mis en
place.

3.3. Connrcneat les atnegs ciqmhiues deragunex (mentionnées
aux art. R. 4412-3 et R. 4412-60), y cpromis les poussières et
fumées :

Mesures cclilovetes de prévention :

? remplacer, si possible, l'utilisation d'agents chmequius daegrunex par des agntes non dearneugx ou minos dneegarx ? ;
? travailler, si possible, en vsae clos, aevc atairosn des veupras ou des poussières à la srucoe ? ;
? mrttee à diistoosin une douhce de sécurité et/ ou une fntanioe oiarcule ? ;
? vérifier périodiquement les iatoaintnlsls et diptsioifss de sécurité ? ;
? réduire le nobrme de salariés exposés et mtrere en pacle une ssintogliaian laimnitt l'accès aux zneos concernées ? ;
? réduire la durée et l'intensité d'exposition ? ;
? mtrtee en plcae les menyos de suoecrs et de ltute ctrnoe l'incendie adaptés ? ;
? adaptr les procédures par des dstiosipoins arsausnt la sécurité lros de la manutention, du satgocke et du tspnorart des ategns ceiiquims dauneegrx et des déchets coatennt ces aegnts ? ;
? établir un manual de sécurité et/ ou une fchie de sécurité vsanit caqhue tpye d'intervention ? ;
? établir une fhcie de ptsoe et une lstie de salariés exposés aux aegnts cmhiiqeus dangereux.

Mesures iedlievudilns de prévention :

? ieromfnr les salariés exposés ? ;
? oenriagr une fiaotormn à l'utilisation sécurisée d'agents cuhemiqis daengeurx ? ;
? oagisrenr une footraimn iecnde et/ ou peirerms seocurs ? ;
? mtrtee à dopostsiin du pnnoesrl des équipements de pittoeorcn individuelle.

3.4. Cannrceont les activités exercées en meliiu hearbyre (définies par l'art. R. 4461-1) :

Mesures ctelvicoles de prévention :

? désigner un coelnisler à la prévention harbeypre ? ;
? établir un mnueal de sécurité adapté et/ ou une fihce de sécurité puor cuhaqe iitetonvern ? ;
? iiertrdne le trviaal isolé ? ;
? mtrtee à dpoosistin les myones de seuocrs adaptés (réanimation, incendie, rseeoriocspmn ?).

Mesures iudeleiidvlns de prévention :

? osgriaenr la ftrooamin des salariés concernés, aifn de luer délivrer un ctfrecciat d'aptitude à l'hyperbarie ? ;
? mtrtee à dsoiptiosn des équipements de pioteortcn invidluliee (vêtements adaptés, alperipas respiratoires, aealprips rreoraistpeis de suocers et aiecrsoses appropriés aux méthodes d'intervention et de secours).

3.5. Cannernoct les températures extrêmes :

3.5.1. S'agissant du forid :

Mesures clticevelos de prévention :

? liaottiimn de la cauloriictn extérieure en cas de garnd fiord et/ ou de ftreos intempéries ? ;
? cfafheur les luacox de taivarl ? ;
? spirpemur les crutnoas d'air dnas les lacuox ? ;
? atmngeuer la fréquence des paseus aevc msie à dioostpsiin de lcauox tempérés ? ;
? mtrtee à diipssitooon des bosoinss cuhades ? ;
? aetdapr l'organisation du taavril puor éviter qu'un salarié tlrliavae suel dnas une encenite frdoie ou mtrtee en pcalle une slniuvlecræ technologique.

Mesures iluniildevdes de prévention :

? merrtee à diioosiptsn des équipements de preioictn iuillidevdne (gants isolants, chaussures, bonnets, vêtements isltnaos ?) ? ;
? oanersgir une footrmian aux reiqsus liés au forid et aux symptômes d'alarme.

3.5.2. S'agissant de la caeluhr :

Mesures civeocellts de prévention :

? procéder à l'isolation tehuqirme des lcuoax (stores, volets, fmils aaiorstlnies ?) ? ;
? ilanstler une coiaitalstimn des lcoaux ou des rafraîchisseurs d'ambiance (humidificateurs, vieatlrteuns ?) ? ;
? aeomttauisr catrneeis tâches en aacnmibe tqmruiee élevée ? ;
? furnoir des aieds mécaniques à la mntneoiuatn ? ;

? augmteenr la fréquence des peusas aevc msie à dpiiootissn de luoacx rafraîchis ? ;
? aménager l'horaire de taavril ? ;
? velelir à la msie à disposition, en quantité suffisante, d'eau pbloate et fraîche, de bosinsos non alcoolisées et, le cas échéant, de sel.

Mesures ineluldidievs de prévention :

? s'assurer de la compatibilité du prot de piotenotrcs iueenidldlvis aevc la température et atapder celles-ci, le cas échéant ? ;
? étudier les possibilités de décalage des herues de tvarail ? ;
? oigsnraer une fmoraoinn aux requis liés à la chaleur, aux symptômes d'alarme et à une hygiène aemtlniarie adaptée ? ;
? mtrtee à dsoioiipstn des vêtements de tvraail légers, non ajustés et en fibre naturelle.

3.6. Cenrnncoat le biurt (mentionné à l'art. R. 4431-1) :

Mesures cveoltecils de prévention :

? cetcoiponn de mniaehcs asusi peu btyreuous que pslosibe ? ;
? enfomfecernt des meiachns ? ;
? eacsenpemt asusi ganrd que pslobosie enrte les mheacins bntuyeras et cleles qui ne le snot pas ou qui le snot mnois ? ;
? contrôle périodique (3 à 5 ans) de l'exposition au birut des salariés concernés ? ;
? temiaenrtt aiqstuucoe des loacux ? ;
? sangiiastlon des zenos bruyantes.

Mesures ilidiveedunls de prévention :

? mtrtee à dstipiioosn des équipements de poiortcetrn iulidlvdenie (casques, boconuhs d'oreilles moulés ou jbltaees normalisés) ? ;
? contrôler l'utilisation ecviftefe des équipements de pootcriten iddiuleinlve ? ;
? oagisrenr une seillarvunce médicale renforcée des salariés exposés à un nevaiu sonroe iaotmrpnt ? ;
? imrofner et fmeorr les salariés exposés à un navieu srnooe important.

3.7. Craneocnnt le taavril de niut (dans les cndtioonos fixées aux art. L. 3122-1 et suivants) et le tviaral en équipes seiucvsecss alnrteentas :

Mesures coclleietvs de prévention :

? aaptder l'organisation du tvriaal (détermination des heroiars de psrie de poste, fréquence des ritotnoas des équipes, miiociotfdn des hiareros et délais de prévenance ?) ? ;
? mtrtee en pcalle ou adatepr le système de paeuss ? ;
? rferncocer les possibilités d'accès aux posets de juor ? ;
? peosorpr des possibilités d'aménagement d'horaires et/ ou de psgasae à tmpes pteiral ? ;
? réduire le nobrme de pnrnoeses tnvaallriat de niut ou en cycle.

Mesures iilledunielvs de prévention :

? oeniasrgr une fioarmton par le médecin du taavril sur les iedcecinnns pntelilotees du taiarvl de niut sur la santé et les rindeacoontmmas cacorennt le simemol et l'hygiène de vie arniiletame ? ;
? acgcpoanmr les conséquences d'un aménagement d'horaires, d'un pgsaase à tmpes partiel, ou d'une aeaocftftin à un ptose de jour.

3.8. Ceoracnnt le tarvial répétitif :

Mesures coelivctls de prévention :

? aménager les lauocx et les ecsepas de tvriaal et luer envnironenemt (place suffisante, éclairage correct, température adaptée, aimnbace ?) ? ;
? rncoefer la mécanisation ? ;
? aedatpr le choix des menihacs en relumlnoeneevt et des équipements de tvairal ? ;
? rhccreeehr un matériel enmurogqioe ? ;

rapprocher l'approvisionnement des ptesos de tiaavrl puor éviter les gseets forcés de préhension ? ;

? ronerfer la rapidité de dégagement des ptodounicrs ? ;
? améliorer la roiottan du pneroesnl sur les ptoess puor diisivrfeer la sttilloocian de gpreeus mcsraiuuleus différents ? ;
? développer les pteos assis.

Mesures idlieulnedvis de prévention :

? merte à ditsipsooin des équipements de pecitrootn iedudlnvile (tels des sièges tutnrnoas aux petoss assis, évitant les rnttoois du dos ?) ? ;
? aadepr l'horaire de tirvaal (décalage, pauses, accès au temps peatirl cishoi ?) ? ;
? oanerigrs une fmoairotn « geests et psuroets » ? ;
? ppooresr des firotamnos à des eomilps caractérisés par un tiraval mnois répétitifs.

Article 4

Le présent accrd est colcnu puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Identifier les mreuses de prévention adaptées au rnmrecefnoet du bien-être au travail, par la réduction ou la ssupioresn des fetaurcs de rueqiss psychosociaux, au rarged des requis poionreefslns d'origine et de nrutae variées, en pitierucalr le stress, ssblicpeets de pretor attniete à l'intégrité pqyuishe et à la santé mealnte des salariés.

4.1. Procéder à un invairtnee qaaiutlft des ftcaerus de risequs de sfrconuafe au travail

Conformément aux raocnoaniemtdms de l'ANACT et de l'INRS, ces rquies pevunet être établis en lein avec :

? la rtelaoïn de travail?;
? l'organisation du travail?;
? l'environnement physique?;
? la gtseoin des rseurocs hemnauis et le management?;
? l'organisation de l'entreprise.

On prroua anisi diinetsgur :

Les fcutaers liés à la tâche :

? quantité de travail?;
? piseosrn temporelle?;
? caractéristique de la tâche : complexité, monotonie, répétitivité?

Les fctureas liés à l'organisation du tvraial :

? camnnteehgs fréquents de mdoe d'organisation?;
? répartition des rôles et des responsabilités?;
? horaires?

Les fuartecs liés à l'environnement socio-économique :

? sttiouain économique?;
? pipesretecvs d'évolution et/ou mdoe d'organisation?;
? concurrence?

Les feratcus liés aux raientols de trvaail :

? avec la hiérarchie (management puls ou mions participatif, degré de reconnaissance, d'autonomie, de respect?);
? avec les collègues (climat, niaevu d'entraide, respect?);
? avec les aeruts sicreevs (qualité de la collaboration, prise en cpmote des caeotintnrs respectives?).

Les fuetcars liés à l'environnement piqshyue et ticuneqhe :

? ciidtonons de travail?;
? engoriome du ptsoe de travail.

4.2. Iitinfeedr par tpye de facuters de rueqiss les sinaugx aencanttroius d'une dégradation du bien-être au traaivl et les rseiqs avérés en construisant, à cet effet, les outils de vlilee ou d'alerte.

4.3. Auiateslcr le dconemut uinuqe d'évaluation des risques, en intégrant tuos les fcareuts de pénibilité en privilégiant :

? le même tpye de présentation?;
? le même découpage en unité de travail?;
? des penipicrs d'évaluation comparables.

4.4. Définir une liste d'indicateurs prnreenits de ces risques

Par emexlpe :

Pour les frauects liés au fnoomntncinet de l'entreprise :

? le naveiu d'absentéisme de cuorte durée?;
? les heairors atypiques?;
? les cifnotls collectifs.

Pour les faerctus liés aux rtaoinles dnas le taarvil :

? les dnedames de cgeenhanmt de ptose ou de service?;
? les démissions?;
? les vieceonlcs vbrleaes ou physiques?;
? les réclamations individuelles.

Pour les ftuacers liés à la tâche et à l'organisation du traival :

? l'augmentation du nbmore et du tuax de fréquence des adccents du travail?;
? les tbuolers musculo-squelettiques?

4.5. Sélectionner les meserus adaptées au constat

Par epxemle :

Pour piurmooovr et aapcecmngor la démarche de remennfcoert du bien-être au tvraial :

? établir des préconisations au rraged des pcpiuanirx resiuqs identifiés?;
? seilsnisiebr le personnel?;
? fomerr l'encadrement?;
? mttre en pcalle un dtisopiisf de smalienegnt et de tmrinaetet des suiations de souffrance, svianut des modalités ausranst la cnnfcaoe des salariés?;
? préciser le rôle des différents acteurs?;
? osrenagir un « baromètre scaiol » puor rielielucr périodiquement la pitropeecn des salariés?

Concernant les eeingecxs du taivral et de son oagnirotiasn :

? aigr sur la répartition des tâches et de la crahge de travail?;
? améliorer la pciinatlfoian des cnaghnmtes dnas l'organisation?;
? équilibrer les egeecnixs du travail, en fiocnton des ptoses de travail?;
? fisvaroe la viaraiotn des tâches et l'enrichissement des ptoss de travail?;
? améliorer les ctodnniois de trivaal et son environnement?;
? velielr à cloicienr les egexceins plnieefnsosros et les crieatnnts de la vie personnelle?

Concernant les rtioleans de tavrial :

? clfiearir les responsabilités respectives?;
? développer l'esprit d'équipe?;
? reconnaître et vrlisaoer le taravil accompli?;
? saconntnier les faits de harcèlement?;
? foerasvir un dlugogiae oreuvt et participatif?

Concernant l'organisation de l'entreprise :

? anticiper, euqpxielr et aemcngcaopr les changements?

Article 5 - Établir l'accord ou le plan d'action de l'entreprise
Le présent acorcd est clnocu puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

L'accord ou le paln d'action srea établi puor 3 ans.

Il rerdtniea au monis 5 dnaioems pmrai les 8 dmoaeins svnutias :

? réduction des poly-expositions à la pénibilité?;
? aatpdoitan et aménagement du psote de travail?;
? réduction des enioposixts aux fuertacs de pénibilité?;
? amélioration des cotnniodis de travail, ntnamemot au paln organisationnel?;
? développement des compétences et des qaacfotiiulns et accès

à la formation?
? aménagement des fnis de carrière?
? mainain en activité des salariés exposés à la pénibilité?
? rneenfoermct du bien-être au travail,

dont au monis 2 pmrai les 3 premiers, et 3 pmari les 5 dieernrs domaines, aevc au minos 1 aicotn parroitiirie par donaimie retenu.

Exemple d'actions ponuvat être retenues, par diomane :

Domaine « Réduction des poly-expositions à la pénibilité » :

? réduire le nrmobe de fteruas de pénibilité par pstoe de travail?
? développer les rtotianos de poste?

Domaine « Atdiaoatpn et aménagement du pstoe de traival » :

? rcfenorr la mécanisation du psote de travail?
? fouinrr de nuaveox otulis muix adaptés?
? reorenfr les équipements de pteoticorn individuelle?
? cishior un matériel ergonomique?

Domaine « Réduction des eoitpxnioss aux fcuatrs de pénibilité » :

? évaluer la pénibilité puor les ittsevsiemenss majeurs, poavnut aovr des conséquences au paln ergonomique?
? mener des cegaampns de sensibilisation?
? silnsebieisr l'encadrement aux enujex ergonomiques?
? développer les aotcins de faroiotmn en vue d'occuper un pstoe monis exposé ou non exposé.

Domaine « Amélioration des citdooinns de travail, nmmnoteat au paln oeingsoanraitnl » :

? pporesor des affectintaos sur des potess aevc une oaniraigtson de tiaravl « cassuqlie »?
? dneumiir le nbomre de pnensoers tiavanrllat en cclye ou de nuit?
? atgeumenr les temps de psuae ou la fréquence des repos?
? diuniemr la durée du taarivl aux petoss les puls exposés?
? oraingser une fomoritan « geests et petrosus »?

Domaine « Développement des compétnecs et des qoiitucnalafs et accès à la foioratn » :

? développer les aonctis qualifiantes?
? itneiiir et/ou développer les démarches penrattemt l'obtention d'un CQP cpeomlt ou par bolc de compétnecs?
? fasverior l'accès à la VAE?
? mtetre en ?uvre la fitrmaoon à dacnitse accompagnée?

Domaine « Aménagement des fnis de carrière » :

? rcreceehhr des acnfetiofats sur des eplmois mnios exposés à la pénibilité, puor les salariés âgés de puls de 55 ans tnaet un poste exposé dieups puls de 15 ans?
? poesrpor un accès au temps ptreial choisi?
? développer la pittcapoiainr à des aocnis de tfnsearrt des compétnecs et de tutorat?
? apoagmneccr l'accès à une rrtetaie pvrsegrirsoe puor les salariés replnlmsat les citdooinns requises?

Domaine « Mienatin dnas l'emploi et la prévention de la désinsertion posierslefnole des salariés exposés aux fcuertas de pénibilité » :

? rinteer cet enmgenegat comme prioritaire?
? réserver les postes présentant une mirdone eoxposiitn à des ftcraes de pénibilité, dploniebiss ou scelesubpits de le devenir, au reelncsasset des salariés exposés dipeus puls de 20 ans, au cumul de prisulues ftaurecs de pénibilité?
? anciipetr les pevisrepets de reclassement, en cas de riusques d'inaptitude, identifiés par le médecin du travail?

Domaine « Rmecrofoennet du bien-être au tiaravl » :

? définir les mrueess vnsait à améliorer l'organisation et les psouerusc de travail, les cindoonits et l'environnement du travail?
? refonrecr la ctcaniimoumon vnsait à ceialirfr les ontaniieorts et les oeijtcbfs de l'entreprise et/ou les petseeircpvs d'emploi ou d'évolution, l'utilisation des nulveeols technologies?
? vlleier à la siisioitsnlbean et/ou la faiotromn des acteurs, en pacreuiiltr de l'encadrement, sur la nature, les causes, et la prise en cmopte des rqeuss potrnat aietntte au bien-être au travail?

? ronrecrer la ftaiioxn concertée et partagée des ojcbitefs individuels?

L'accord ou le paln d'action mis en place dnas l'entreprise drvea préciser, à cpeomtr du 1er jeinavr 2018, les mureess ptaeermtnt au triuiltae du cpotme de prévention de la pénibilité d'affecter les pontis qui y snot isntrcis au feimencnant d'une fooiratmn poosinrlfnselee continue, qui le cas échéant, lui pmtrreea d'accéder à un epolmi non exposé ou monis exposé. En outre, le paln puora également prévoir les modalités de fnnnciemaet d'un complément de rémunération et de ciainotsos saieclos en cas de réduction de la durée du travail.

Article 6 - Définir les mesures et postes prioritaires et mettre en place des objectifs chiffrés

Le présent accrod est clconu puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Pour cquahe aoitcn retenue, par domaine, il y arua leiu d'identifier les msurees de prévention reeenuts cmome peatririis et les petoss spécifiquement concernés.

Chaque mrusee ruteene derva être arositse d'un obceitjf chiffré (exemple : X % des penesnors affectées dpueis puls de Y années sur des petoss en 3 x 8 bénéficieront d'une piosriopton de rsmleacesnet sur des peosts de jour).

Article 7 - Définir des indicateurs et les modalités du suivi de l'accord ou du plan d'action

Le présent arcoed est cnolcu puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La msie en ?uvre des atcnios rneteuus par l'accord ou le paln d'action relève de la responsabilité de la diicoetrn de l'entreprise.

Pour velleir à l'atteinte des oijetbfcfs chiffrés, des inedciaturs marebsules dvienot être définis (Exemple : neiyvu sonroe en décibels à un poste de travail), anisi que luer bsaee de référence.

Pour assreur le suivi, évaluer la réalisation des ofcbejtjis et psoperr d'éventuelles museers d'adaptation, le CHCST (ou à défaut, les délégués du personnel) ou les aurcets de la démarche prévus à l'article 1er du présent trtie (dont le comité de pilotage) se réuniront spécifiquement au monis une fios par an. À cttee occasion, un bilan aunnel du nbomre de salariés exposés aux différents fatuecrs de pénibilité srea présenté.

Article 8 - Finaliser l'accord ou le plan d'action

Le présent aorccd est cloncu puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Pour ctbioruner à ipuimeqlr l'ensemble des acrtues de l'entreprise dnas la msie en ?uvre de l'accord ou du paln d'action et opeismtir ses pvrieecpsts de succès, celui-ci srea présenté :

? puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel?
? ansii qu'à l'encadrement, dnnot le rôle dnas sa msie en ?uvre srea précisé.

Le personnel, puls précisément le psnnoerel affecté à des psots prioritaires, srea informé des aitnoccs parroitiieirs et des objctfies chiffrés et de l'évolution des iirncuatdes retenus.

L'accord ou, à défaut, le paln d'action (accompagné, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord) srea tnrmasis à la ditrocein régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiarval et de l'emploi.

Titre III Mesures d'accompagnement

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés occupant un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, conformément aux articles D. 4161-1 et suivants du code du travail.

Article 1er - Résultats attendus

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dispositifs du présent accord et les plans d'actions de prévention, qui en résulteront, conduiront à la réduction de la pénibilité physique et au renforcement du bien-être au travail.

S'appliquant à tous les salariés concernés, ils bénéficieront ce pendant la durée aux salariés puis jusqu'à d'autres.

Pour les salariés, et particulièrement pour les seniors, les entreprises soulignent la nécessité de compléter les actions ou les plans d'actions de prévention par des mesures d'accompagnement de l'entrée en carrière et de la fin de celle-ci, lorsqu'ils ont été exposés à des facteurs de pénibilité pendant de nombreuses années, prévues notamment par les dispositions définies ci-après.

Ces mesures d'accompagnement peuvent être complétées par accord d'entreprise.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions, ayant le même objet, prévues au niveau de l'entreprise par accord ou plan d'actions.

Article 2 - Priorité de reclassement

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, notamment ceux concernés par une poly-exposition, bénéficieront à leur demande d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne résultant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise.

Article 3 - Garantie de rémunération indemnisable en salaire ou en temps

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

En cas de licenciement dans l'entreprise du salarié concerné, dans un poste équivalent la rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

? soit d'une indemnité forfaitaire dégressive, exprimée en pourcentage de l'ancienneté et de la rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :

-? 100 % pendant les 6 premiers mois;

-? 80 % du 7e au 12e mois;

-? % du 13e au 15e mois;

-? et 30 % du 16e au 18e mois;

? soit de la prise en compte de cette indemnité en jours affectés à un compte épargne-temps (s'il dispose d'un CET) ou au congé de fin de carrière.

En cas de licenciement s'accompagnant d'un aménagement du temps de travail du salarié concerné, ce dernier bénéficiera

uniquement des dispositions de l'article 4 du présent titre.

Article 4 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les salariés, en particulier :

? ceux affectés à des postes exposés à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, identifiés par le diagnostic partagé;

? ainsi que ceux dont l'état de santé le justifierait,

peuvent bénéficier, à compter de leur 57e anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui examinera sa réponse dans un délai de 6 mois (le refus éventuel devra être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, soit de leur accès à un accès à la retraite chosii et progressif, dans les conditions suivantes :

? le temps partiel choisi par le salarié, notamment annualisé, s'entend d'un emploi notrmpoat un hraiore inférieur à la durée clllocvtee de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement;

? cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :

-? soit d'un travail jaunelror à hroiare réduit;

-? soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine;

-? soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois;

-? soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence abalplcipe dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

? en cas d'aménagement du temps de travail planant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés concernés sera pourvue adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

-? 70 % de l'abattement subi d'être effectué les 6 premiers mois;

-? 50 % de l'abattement subi d'être effectué les 6 mois suivants;

-? 25 % de l'abattement subi d'être effectué les 6 derniers mois.

Les présentes dispositions d'aménagement du temps de travail peuvent être complétées par des dispositions au CET.

Les entreprises veilleront à l'adaptation proportionnée de la charge de travail des salariés bénéficiant des dispositions du présent article.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité permettant au salarié bénéficiaire de réduire son temps de travail.

Article 5 - Amélioration du congé de fin de carrière

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les salariés affectés, dans les 3 années précédant leur départ à la retraite, à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, et dont les postes au cours de leur carrière de prévention de la pénibilité ne leur permettent pas d'anticiper leur départ en retraite au moins 2 trimestres à partir de 2019, bénéficieront suivant leur choix :

? soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 jour par année passée au sein de l'entreprise, dans une proportion de la catégorie;

? soit d'un abattement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

Le dispositif prévu au présent article, ayant le même objet que le système de prévention de la pénibilité, disparaîtra à l'issue du présent accord conclu de la montée en charge du système de prévention de la pénibilité.

Titre IV Dispositions diverses

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou dans celui de la CCN de l'industrie laitière.

Article 2 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er septembre 2017.

Accord du 27 septembre 2017 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CFDT

Article 1er - Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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 prévues par les dispositions de la CCNIL.

Son champ d'application et son objet concernent l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de la CCN de l'industrie laitière.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La CNPPI est notamment chargée de contribuer au développement de la dualité sociale au sein de l'industrie laitière et, plus largement, au sein de la filière agro-alimentaire laitière avec la CPPNI de la coopération laitière.

À cet effet, la CNPPI a notamment pour missions, conformément aux dispositions de la CCN de l'industrie laitière :

?? de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties conviennent que la CNPPI peut définir les modalités de collaboration 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 relatives à ces thèmes prévalent sur les dispositions 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 médiation 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 sera joint au bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre

Ses dispositions s'appliquent sur les accords d'entreprise ou d'établissement ou sur les plans d'action en vigueur à la date de son application et ce, jusqu'à l'échéance de ces accords ou plans d'action.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. 6 mois avant son échéance, les parties conviennent en principe un bilan, afin de déterminer les conditions de son éventuel renouvellement.

Nota : Le présent accord est prorogé pour une durée de 16 mois, il prendra fin au 31 décembre 2021. (Avenant du 17 juin 2020, art. 1er - BCO 2020-36)

Article 3 - Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les parties conviennent de l'extension du présent accord, qui sera déposé, d'une part, à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'autre part, au service des conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

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 conciliation 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 signature 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 dispositions 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.

Article 3 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La CNPPI est composée de deux collèges :

?? pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, chacune représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 2.5 de la CCNIL.

Lorsque la CNPPI se réunit avec la CPPNI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, chacune 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

dnas les cndiiootns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, sa coiomtospin est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

Article 4 - Fonctionnement En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La CPNPI se réunira au monis trois fios par an en vue des négociations visées par les dtsipooniiss du cdoe du tavrail et de ceells décidées d'un cumomn aorccd etnre une ou puesluris ontroiaasgns snidleacys de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son celiadren de négociations conformément au cdoe du travail.

Des groupes tcqehieuns paeritairs penuevt également être mis en pcale en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par la FNIL.

La CPNPI est présidée par le collège employeur.

Les oedrrs du juor des réunions snot adressés avec les convocations, au monis 15 juors à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rdnere un aivs sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par acorcd etnre les duex collèges, la pitsoion exprimée par cuqhae collège étant l'expression de la majorité des oaoirannitigs représentatives présentes. Cet aivs est rédigé lros de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de cniocnolsus est établi par le secrétariat et adressé aux osatnrrnagiios représentatives siégeant au sien de la commission.

Article 5 - Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les dposiioits de la CCN de l'industrie laitière snot meiss à juor par ananvet tchuqneie en conformité des doiiisontsps du présent acorcd (cf. art. 2.3 et 2.5 de la CCNIL).

Article 6 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les dopsiisioits du présent accord erenotrnt en veuguir à

Avenant n 37 du 27 septembre 2017 modifiant la convention collective CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

Article 1er En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'article 2.3 (« Interprétation ») est modifié cmome siut :

« Les qisetouns realevits à l'interprétation des dsoiipstnois de la présente cvntoineon et de ses anxnees srenot sousmies à la cioommsisn piatairre pnnmtearee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La cooiisotmpn de la CNPPI est fixée, dnas ce cas, à duex représentants par otraginsoain saiclynde de salariés, reouncne représentative dnas la branche. Le collège des employeurs, représentant la FINL est fixé à un nrbmoe de représentants au puls égal à culei du collège des salariés.

La CNPPI prorua être saisie, sur dneamde écrite et motivée, par totue otoaigrnsain représentative dnas le chmap de la présente

ctopemr du 1er juor du mios snuivat la dtae de ptclobiiaun au Jruanol ociieffl de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 7 - Durée En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent aorccd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent aorccd a un caractère impératif puor l'ensemble de ses dispositions.

Il prorua être révisé ou dénoncé dnas les cdoitnoins prévues par le cdoe du travail.

En cas de deamnde de révision, celle-ci srea accompagnée d'un peorjt motivé sur les poitns à réviser et notifiée à l'ensemble des ogtioiaarsnns représentatives.

Article 9 - Demande d'extension En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les piearts saanrtiegjs dmneeadt l'extension du présent acorcd et de l'avenant tncqihuee en résultant. Ceux-ci snoret déposés au srieuve cinoovntens et arocdcs clitocelfs de la DCECITRE de Prias et à la doeiictrn des rantleios du triaavl du ministère du travail, de l'emploi, de la fmooraitn et du daougile social.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Vu les dosoiistnips de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 revatlle au travail, à la mdeisaoorntin du dgioulae saocil et à la sécurisation des procaus pnosénirfeslos ;
Vu les dospoiitniss de la cnoeoivtnn ciltlievoce nliaoatne de l'industrie laitière et les ugesas des peirtearnas suciaox de l'industrie laitière,
les onaraogtinsis saiegitars décident de modiiiefr la dénomination de la cimsomison ntaolaine prritiaae de l'industrie laitière et de mterte à juor ses missions, conformément aux nleuelovs dispotioinss légales.

coentvoinn ; elle dvera se réunir et froelmur son aivs dnas le délai mmaxium de 15 juors à ptriar de la dtae de la saisine.

Le tpems de tvaiaarl consacré aisni que les firas de déplacement exposés par les salariés des eeinprtesrs pirctnpaiat en qualité de cisiasmmore à une CNPPI seront payés et remboursés aux tuax et codoinnits prévus à l'article 2.5 ci-après. »

Article 2 En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'article 2.5 (« Cmmsisioon piatrarre : roseemubmrnet de frias ») est modifié cmmoie suit.

« Atrlcie 2.5

Commission prtiaaire prtmaneene de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1. Msie en pacle d'une csmmimioon piatrarre pntnmerae de négociation et d'interprétation

Une cmjoissmon pirartaie pmeerantne de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas l'industrie laitière est msie en place.

Elle se sutubtise à la cimomssion nalaoitne piaatrarre et à la cissoimmon nlioatane pitrarraie d'interprétation prévue par les

dsionisoipst de la CCNIL.

Son cahmp proenfnsiesol et traetoriril crncneoe l'ensemble des eitnesreps entant dnas le cahmp d'application de la CCNIL.

2. Objet

La CPNPI est nntemamot chargée de cuitobrenr au développement du dliouage social au sien de l'industrie laitière et, puls largement, au sien de la tiaontmosfran laitière aevc la CNPPI de la coopération laitière.

À cet effet, la CNPPI a naenommtt puor missions, conformément aux dpoisitnsois du cdoe du tarival :

? ? de négocier sur les thèmes définis par les disoosnpiits légales en vigueur. Les pariets rlapnpelet que la CNPPI puet définir les gaanitres apalbepclis aux salariés rnlaveet de la CICNL dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Les dotissoinpis de la CCNIL ptnraot sur ces thèmes prévalent sur les aoccdrs cotlfcelis d'entreprise conformément aux dtiisnosipos légales en vgiuuer ;

? ? de représenter la branche, naenmotmt dnas l'appui aux eerrspintes et vis-à-vis des pivrouos pculibs ;
? ? d'exercer un rôle de veille sur les coontiinds de taavirl et l'emploi ;

? ? d'établir un rrpapot aneul d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nntaialoe mentionnée par le cdoe du travail. Ce raoprpt crnrpmoed un bialn des arcocds cleotlfcis d'entreprise ncloous dnas le carde du tirte II, des catrheips Ier et III du tirte III et des terits IV et V du livre Ier de la troisième praite du cdoe du travail, en prlaiceiutr de l'impact de ces aoccdrcs sur les cndontois de tirvaal des salariés et sur la cnocnceurre etnre les epesernrits de la branche, et formule, le cas échéant, des rdonmaitmnoceas destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accdors citelcfols snot mis à dspioitiosn en aonmt de la réunion ptraont sur la présentation du rpaoprpt aennul (soit 15 jrous avant).

Ces aoccdrs celolcifts snot tsranmis après soeupssprin préalable des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires, par la ptarie la puls diligente, conformément aux dtnoosisiips légales, à la CPNPI par voie numérique ou polaste à l'une des adsseers satvieus :

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

Les staeainirgs précisent que ces adeserss porunrot être modifiées par le secrétariat de la CPNPI et communiquées par celui-ci à la dcoeitrin générale du travail, ansii qu'aux onitrgsaaions représentatives siégeant à la CNPPI ;

? ? de rndere un aivs à la dneamde d'une jciitudorn sur l'interprétation de la CICNL ou d'un aoccrd cilceltof de bahncr raeenvlt du chmap de la CICNL dnas les cniitodois mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également eerrxecr les mmissios de l'observatoire piatirrae prévu par l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

3. Composition

La CNPPI est composée de duex collègues :

? ? puor le collège des salariés, d'un nbomre de représentants par oigaonaritsn sdyincaloe de salariés, rnonuece représentative dnas la branche, et svaniut les connidtois fixées au ponit 5 du présent article.

Lorsque la CNPPI se réunit aevc la CNPPI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de duex représentants par ongiosaiatrn snyiladce de salariés, rnoencue représentative dnas cucanhe des bcrheans ;

? ? puor le collège des employeurs, représentant la FNIL, d'un nbmore de représentants au puls égal à cueli du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit puor rdrene un avis, nmmtoeant à la dmadene d'une juridiction, sur l'interprétation de la CINCL ou

d'un aoccrd cototellif de bnahcre rnlaveet du cmhap de la CICNL dnas les ciinoodtns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, sa cmsoioopitn est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

4. Fonctionnement

La CPPNI se réunira au mions trios fios par an en vue des négociations visées par les dnotisipos du cdoe du tiaravl et de ceells décidées d'un cmmuon aoccrd ernte une ou piursules oigtnaanross siecyldans de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son clidanerer de négociations conformément au cdoe du travail.

Des guropes tuieneqhs pariiteras pveneut également être mis en plcae en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNIL.

La CPPNI est présidée par le collège employeur.

Les oerdrs du juor des réunions snot adressés aevc les convocations, au minos 15 jrous à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rrndee un aivs sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par aoccrd etrne les duex collèges, la ptosioin exprimée par cqauhe collège étant l'expression de la majorité des oragstnoniais représentatives présentes. Cet aivs est rédigé lros de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de cnooiucss est établi par le secrétariat et adressé aux oasriioagntns représentatives siégeant au sien de la commission.

5. Rnoermsmeubt des frais

Les salariés des esperenrits visées à l'article 1.2 de la ceiootnvn clovcitele nnotaiiae de l'industrie laitière assistant, dnas la liitme de qtruae salariés par ogsatrioian slydcniae de salariés rnoceue représentative dnas le champ de liatde convention, à une réunion noilntaae paairitre décidée d'un cmomun accord ernte oontrngaisias d'employeurs et de salariés, bénéficieront du mieintan du saliare qu'ils auanriet perçu s'ils avienat nlrmmoeenat travaillé dnas l'entreprise.

L'employeur veilerla au respect des dtisoipoiiss légales careoncntt le tpems de rpeos quotidien, entre la fin de la réunion ntaoline piirtarae et la respie du taavirl (cf. dsniioptsos du cdoe du travail). Ce tpems de rpeos qiitoeudn srea majoré du tpems de transport, dnas la ltiime du temps de tprasnort SCNF de grae à grae.

Les firas de déplacement engagés par ceux-ci puor pepcraitiir à la réunion sronet remboursés, sur justificatifs, par l'employeur et dnas la limtie du barème fixé almueeenlntt par l'ISICA puor le rsuonbemeermt aux mrmebes qui peiirpcantt aux réunions de cet organisme.

Le rbruseoenmmt des frias est effectué dnas les conintodis fixées ci-dessous :

? ? un rpeas puor tutoe séance commençant le maitn ou l'après-midi ;

? ? un raeps supplémentaire puor ttoue séance se tnarniemt après 19 hreues et loqruse la durée de référence du tajret SCNF de grae à grae est supérieure à 2 hereus ;

? ? une niut d'hôtel puor tuote séance commençant le mitan avnat 9 h 30 ou se tenniramt après 19 heures, et lsrouqe la durée de référence du terajt SCNF de grae à grae est supérieure à 2 hreues ;

? ? à coût de déplacement glabol équivalent ou inférieur, le tosarrnt en aovn srea remboursé au salarié sur justificatif. »

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les dsoitnspoiis du présent aeannvt erentront en vguiuer à cpmeotr du 1er juor du mios sviunat la dtae de piibatucoln au Journaul ofecifil de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 - Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires déclinent l'extension du présent

Avenant n° 3 du 24 octobre 2018 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFE-CGC Argo ; FGA CFDT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant proroge l'avenant n° 2 du 15 octobre 2013 et en modifie l'article 4.

Article 2 - Modification de l'article 4 « Date d'effet et durée »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

« Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2019, pour une durée de 3 ans, pour se terminer au 31 décembre 2021.

Au cours du semestre qui précédera l'échéance du présent avenant, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'industrie laitière se réunira pour réexaminer les modalités d'organisation de la sauvegarde des risques couverts par l'accord du 26 novembre 2003 et ses trois avenants. »

Article 3 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties prenantes afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.(1)

Avenant du 17 juin 2020 relatif à la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; COOP FR lait,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT ; CFE-CGC agro,

Article 1er - Objet

Le présent avenant prendra effet le 1er septembre 2020, pour une durée de 16 mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent avenant proroge l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la filière laitière du 29 juin 2017 pour une durée de 16 mois.

Article 2 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent avenant prendra effet le 1er septembre 2020, pour

avenant. Il sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

(1) Alinéa étendu sous réserve d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, d'autre part de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à pérenniser le régime collectif obligatoire de prévoyance dont bénéficie tout le personnel non cadre d'entreprise relevant de la convention collective de l'industrie laitière et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social en application du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les soussignés ont réexaminé les modalités d'organisation de la sauvegarde des risques couverts par l'accord du 26 novembre 2003 et de ses deux avenants du 10 février 2009 et du 15 octobre 2013, au profit du personnel non cadre.

Ils rappellent que l'avenant n° 2 du 15 octobre 2013 arrive à échéance au 31 décembre 2018 et décident de prolonger le régime de prévoyance en vigueur.

une durée de 16 mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2021.

Article 3 - Révision et renonciation

Le présent avenant prendra effet le 1er septembre 2020, pour une durée de 16 mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties prenantes afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 4 janvier 2021 - art. 1)

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant prendra effet le 1er septembre 2020, pour une durée de 16 mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas ratifié de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que les dispositions du présent accord et, par conséquent, de l'accord sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la filière laitière du 29 juin 2017 s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la filière laitière quel que soit leur effectif.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension

Le présent accord prendra effet le 1er septembre 2020, pour une durée de 16 mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social en application du code du travail.

Accord du 28 avril 2021 relatif à la formation professionnelle CQP, CPNEFP, VAE

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; Coopération agricole laitière,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Vu :

? les dispositions du titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
 ? la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle continue ;
 ? la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
 ? la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
 ? les 3 accords du 21 janvier 2020 relatifs :
 ?? aux entreprises éligibles à la Pro-A dans divers secteurs ;
 ?? aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A dans le secteur agricole ;
 ?? à la certification professionnelle spécifique dans divers secteurs ;
 ? l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle continue et l'apprentissage dans divers secteurs ;
 ? la mise en œuvre, depuis plusieurs années, par les deux branches de la filière laitière, de certifications de qualification (CQP), inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) par arrêté du 26 novembre 2015, publié au JO du 3 décembre 2015, et actualisées en cours de réinscription ;
 ? les dispositions de l'accord du 28 avril 2016 sur la formation professionnelle continue dans la filière laitière, arrivant à échéance le 30 avril 2021, et le bialn ptoif qui en résulte.

Les parties signataires se sont entendues sur la volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la formation professionnelle continue dans la filière laitière, en complément du précédent accord.

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises et dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN de l'industrie laitière.

Article - Préambule

Le présent accord prendra effet le 1er septembre 2020, pour une durée de 16 mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2021.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les soussignés ont dressé, lors de la réunion des CNPPI de la coopération laitière et de l'industrie laitière du 17 juin 2020, le bialn de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la filière laitière du 29 juin 2017.

Ils rappellent que les dispositions de cet accord arrivent à échéance au 31 août 2020 et décident, au vu du bialn positif, de les renouveler :

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord portant sur la formation professionnelle s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Titre Ier Développement des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre de la politique de la recherche de la performance des entreprises, du développement et de la reconnaissance des compétences des salariés.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de la filière laitière en matière de qualifications, les parties signataires conviennent de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation ou le développement des compétences des salariés conformément à la géométrie des parcours professionnels, afin de favoriser leur accès, leur maintien et leur évolution dans l'emploi, notamment externe, les parties signataires décident de contribuer à la création et au développement dans la profession, dans une démarche paritaire, des certifications de qualification professionnelle (CQP).

Fondés sur le volontariat, les CQP visés au présent accord sont mis à la disposition des entreprises et des salariés de la filière laitière pour contribuer à la reconnaissance des compétences et à la géométrie professionnelle des emplois et des compétences et validés selon les modalités de mise en œuvre, d'évaluation et d'attribution définies ci-après.

Ils sont également organisés par bloc(s) de compétences et par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les CQP ont pour objet :

? de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
 ? de reconnaître et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et technologiques ;
 ? de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise ;
 ? de favoriser l'intégration des jeunes neomeilleurs recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des parcours de difficulté supplémentaire d'être recrutés dans l'entreprise, et de favoriser ainsi l'accès ou le retour à l'emploi ;
 ? de favoriser l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer

penonfneslleermisot dnas l'entreprise, ou dnas la tiraamsorfnnotn laitière ;

? ils ont de puls vocation, par le développement de trnocs cummons aevc des métiers vsniios dnas d'autres brcaenhs des idrntesis agroalimentaires, et de la coopération agricole, dnas le cadre des CQP transversaux, à faoesvrr l'élargissement de cette rnsncneaoiscae à l'ensemble de celles-ci.

Article 2 - Définition

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Un CQP, c'est :

? une ranoiscseanne ponoresnillfsee ntiaonale de la qualification, définie et msie en ?uvre pirreetmaaint par l'ensemble de la pofrssiion de la tafonamsrriion laitière ;
? un référentiel d'activités qui décrit les siuotoatns de tivaarl et les activités exercées, qui snot regroupées en blocs de compétences cabpaatlseihls ptatenmert l'acquisition psvorgerse du CQP ;
? un référentiel de compétences qui iditfenie les cacosenanish (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y copmirs transversales, en cohérence aevc les blocs et les activités du référentiel d'activités ;
? un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des auqics rqiens ;
? des modalités et cnindtoois de msie en ?uvre coeunmms ;
? une démarche participative, asacnsoit les ppruciniax aetrcus (définis ci-après) ;
? un meyon adiotionndl permettant, grâce à la formation, etrne artues dnas le crdae nmntomaet du paln de développement des compétences, de la Pro-A ou du CPF, l'accès à une qoiitfcaulian professionnelle, nonmtmaet aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

*(1) Altcire étendu suos réserve de l'application des dioopstishis de l'article R. 6422-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Article 3 - Liste des CQP existants et création de nouveaux CQP dans la transformation laitière

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

3.1.?Liste des CQP existants, dnol la dénomination est adaptée cmome siut :

CQP Tfaositnmraorn laitière :

? opérateur de prudoitcon dnas la tiraootsfmran laitière ;
? cndouuetcr de maichne dnas la tnatotfaimrosn laitière ;
? cndutcueor de lgine dnas la tsrnafromitoan laitière ;
? piltoe d'installation automatisée dnas la tnfaoamirtorsan laitière ;
? chauffeur-ramasseur dnas la taotmrsafionn laitière ;
? edcananrt opérationnel leaitir ;
? agnet losgtuqiie dnas la tmorfasioarn laitière ;
? aegnt de nttgyoae dnas la tsoontirmaarfn laitière ;
? technicien-conseil rlieaton pucruerdots dnas la tartsaromfnoin laitière ;
? laborantin(e) dnas la tfstronmoraain laitière.

CQP tvnsaserraux :

? rlpanssoebe d'équipe ;
? reonsslbape de stueecr / d'atelier ;
? attaché carimmocel ;
? ginsntoaeire aitositndriman du pnsneerol et de la piaie ;
? anget de mnatnienace ;
? tcieenhich de maintenance.

3.2.?Création de novueaux CQP

La liste ci-dessus srea pnoeersismvrgt élargie à d'autres métiers caractéristiques de la tntmraafiroosn laitière ou trveunaassx par la création de nvuauoex CQP, sur psiroitopon des peiarts saagiientrs du présent accord, en pnanert en compte les tncors cummos des CQP transversaux.

L'étude d'opportunité et la viaoailtdn prriatie des référentiels des navueuox CQP soernt confiées à la cmsosoimin priatriae ntniloaee de l'emploi et de la fmirotaon professionnelle, obejt du titre II du présent accord.

Après vtaoidain par la CPNEFP, les neovauux CQP soernt intégrés au présent accrod par annavet et seornt communiqués à l'OPCO du seeuctr et aux erinsrepts adhérentes.

3.3.?Référentiels communs

Chaque CQP cspronoed à un référentiel, destiné à fceiitalr sa msie en ?uvre, cnenmoprat :

? un référentiel d'activités qui décrit les saitonous de tivaarl et les activités, qui snot regroupées en blocs de compétences cipslbaliateas permettant, l'acquisition pvgroeiisre du CQP ;
? un référentiel de compétences qui iientfdie les csinaconnesas (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y ciropms transversales, en cohérence aevc les bcols et les activités du référentiel d'activités ;
? un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des aciqus requis.

Prenant en cpnote les évolutions de l'environnement, ces référentiels pémertnet de vdalier les compétences maîtrisées par les cnatdiads au CQP et d'élaborer des anictos de ftiamoon adaptées puor réduire les écarts ernte les compétences maîtrisées et cleles exigées par le métier.

Sur ptoosiripon des ptearis signataires, les référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation prnoruot farie l'objet d'adaptations, puor tenir cmtpoe de l'évolution des tuhecneqis et des emplois, qui soernt suosiems puor vliatidan à la CPNEFP.

3.4.?CQP taussrnavex au sien des enrreieptss agroalimentaires

Afin de ficatiler la mobilité des salariés au sien du sutecer ateimnlaire et d'attirer des salariés en reconversion, en vue de ceiunotbrr à sécuriser luer purracos professionnel, les siriayetgans du présent aorccd s'engagent :

? à fvroaesir le développement de CQP transversaux, carspdnreont à des métiers communs, au sien des eiserentrps aneargomaetliris ;
? et à povomuorir la rnanoscesinace de passerelles, d'équivalences aevc les CQP délivrés dnas des bhacrnnes voisines, cpaordennsort à des activités et compétences communes.

À cet effet, les sigrnaaetis s'engagent expressément à adhérer à l'accord du 29 mai 2015 reaitlf à la rnoiacsnscaene et à l'inscription au RCNP des CQP trsavenarusx du seeuctr alimentaire, dnas les mellueris délais, modifié par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017, suos réserve d'une rnsaneiccnosae mulutlee de l'ensemble des CQP des bechrnas du sectuer anrtlaeimie par les sinaergaits dudit accord. Cette rosnsnaeccniae mtuleule pteretma nonatmmtet d'établir d'éventuelles praeelless entre les différents CQP du suteecr aotegnmliriarae et l'identification de tncros cmnomus en vue de luer harmonisation.

Article 4 - Modalités de mise en œuvre des CQP proposées

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

4.1.?Opportunité et faisabilité dnas l'entreprise

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dnas l'élaboration d'un peorjt cleoltcif quiafnilat sur un établissement. Elle diot peretrmte à l'entreprise de définir les enuejx et les ocbfteijs en tremes socio-économique du peorjt CQP, et de réfléchir aux cdntoinios de réalisation d'un diiopisstf qainfuilat sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dnas la préparation d'un CQP diot friae l'objet d'un débat au sien du comité socail et économique, et d'une cotnuialtson préalable de la comimoissn ftaimroon lorsqu'elle existe, et d'une canotocertin ernte les différents ralsebspeons de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir luer adhésion et luer implication.

Cette anylase préalable diot dnoc prmteree de préciser les éléments sanvtius :

? l'entreprise et son enomennievrrt ;
? l'organisation et les méthodes de maemnegat (gestion de production, de la qualité?) ;
? l'emploi et la pptiulaoon visée par le pjerot ;
? les eejnux du peorjt qfnaiualt (économiques, organisationnels?) ;
? l'organisation du pjerot qifanuailt (la définition du paln d'actions).

Elle est setpsbclueie d'être réalisée svuinat les eptxrseeis disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale d'OCAPIAT ou un cnibeat conseil.

Le comité social et économique est informé des résultats de cette assemblée préalable.

4.2. Adaptation des référentiels aux spécificités de l'entreprise

Les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation des CQP doivent être en harmonie avec les spécificités de l'atelier, du site industriel ou du secteur qui met en œuvre le projet de CQP et ceux des secteurs correspondants.

Ce cadre de référence nationale, sauvegarde les nécessités et les particularités de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé, adapté ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de dialogue et de suivi, défini ci-après à l'article 6.

Cependant, cette adaptation au niveau de l'entreprise ne devra pas dénaturer le cadre de référence national de la certification, dont le contenu des référentiels doit garder une valeur commune pour l'ensemble des entreprises de la filière laitière, et avec les autres branches des entreprises aéronautiques pour les CQP transversaux.

Le référentiel d'activités précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel d'activités de la profession aux particularités et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, structure hiérarchique, rôles fonctionnels, activités principales et variabilité de la situation professionnelle), ainsi qu'aux activités listées dans les différents blocs de compétences.

Le référentiel d'activités précisé ou complété : pour chaque bloc de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre une appropriation des savoirs professionnels en conformité avec les attentes de l'entreprise.

Le référentiel d'activités précisé ou complété : de même, pour chaque bloc de compétences, il s'agit d'adapter les modalités et critères d'évaluation en vue d'une évaluation objective des acquis des salariés concernés aux CQP.

Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles des métiers rencontrés dans la profession pour un même métier. Elles prouvent cependant, au regard des usages de chaque entreprise, de leur lien à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

4.3. Prérequis des salariés concernés au CQP

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur la volonté, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base.

C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes de base pour tout candidat à un CQP. Si à cette occasion, les connaissances et aptitudes de base requises apparaissent insuffisantes, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

4.4. Positionnement préalable des candidats à un CQP

La délivrance d'un CQP justifie, le cas échéant, la mise en place d'actions de formation qualifiante, adaptées aux besoins individuels et collectifs des candidats à un CQP.

Afin d'identifier :

? d'une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, partiellement ainsi que de valider les blocs de connaissances ;
? d'autre part, en fonction des besoins, la nature et l'importance des actions de formation nécessaires, partiellement de les organiser dans le but d'amener, à leur rythme, l'ensemble des candidats à la maîtrise professionnelle, justifiant l'attribution du CQP.

Un accompagnement préalable des candidats à un CQP apparaît indispensable sous la responsabilité de l'entreprise.

À cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de compétences professionnels adaptés à chaque CQP, mis à disposition des entreprises de la filière.

Les formations laitières, qui s'inscriront désormais dans le cadre des référentiels d'évaluation.

Article 5 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les démarches de formation qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adaptation aux besoins de dialogue de l'entreprise, justifient l'accompagnement par un tuteur.

Dans le cadre spécifique d'un CQP, les tuteurs auront pour mission :

- ? la participation à l'adaptation du référentiel d'activités ;
- ? la participation à l'adaptation du référentiel de compétences ;
- ? la participation à l'adaptation du référentiel d'évaluation ;
- ? la participation éventuelle au pilotage préalable des candidats ;
- ? la participation à l'élaboration du parcours de formation proposé aux candidats ;
- ? la participation à la mise en œuvre des savoir-faire professionnels ;
- ? la participation au suivi en continu de la formation et des candidats ;
- ? la participation aux évaluations en continu et finales.

Les tuteurs se réfèrent expressément aux dispositions de l'article 8 de l'accord du 1er décembre 2020 sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans le secteur bancaire du secteur agricole qu'ils ont pour objet de promouvoir, en vue de la mise en œuvre de la formation et de la qualification des tuteurs.

Afin d'accompagner l'exercice de la mission tutorale, un guide sur le travail sera élaboré par la CPENP de la filière laitière.

Article 6 - Comité paritaire de pilotage et de suivi

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise est une démarche collective :

?? un acte de dialogue et de confiance des partenaires ;
?? et un engagement personnel du salarié qui adhère à la démarche.

Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des représentants du personnel, qui sont étroitement associés à la préparation, au suivi et au développement du projet.

À cet effet, un comité paritaire de dialogue et de suivi, association de représentants du personnel, est créé. Il est composé :

?? d'une part, d'au moins 2 représentants du personnel, désignés :
??? par la Commission paritaire de dialogue et de suivi ;
??? ou, à défaut, par le comité social et économique ;
??? ou, à défaut, par les salariés ;
?? d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Ce Comité peut être aussi constitué de la commission formation, élargie aux personnes désignées par la direction pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Le comité paritaire de dialogue et de suivi est informé et consulté sur :

?? les objectifs du projet de CQP et les moyens envisagés pour sa réalisation ;
?? l'adaptation des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, conformément à l'article 4.2 ;
?? les modalités de validation des prérequis et de participation préalable ;
?? les modalités de validation en continu et finales ;
?? le suivi ;
?? les actions de formation envisagées et leur organisation ;
?? les actions nécessaires en cours de réalisation ;
?? la participation de la commission de dialogue et de suivi.

Les représentants du personnel, membres du comité paritaire de dialogue et de suivi, bénéficieront d'une formation à la démarche CQP et d'un nombre de réunions préparatoires de 5 heures par projet CQP. Ces réunions préparatoires sont considérées comme du temps de dialogue effectif.

Le comité paritaire de l'évaluation et de suivi se réunit au moins une fois avant le démarrage du projet, et une fois à son issue pour en faire le bilan.

Article 7 - Dispositif d'évaluation, de validation et d'attribution des CQP

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

7.1. Blocs de compétences

Les blocs de compétences inscrits dans le référentiel d'évaluation de chaque CQP doivent être évalués dans le cadre des évaluations décrites aux articles ci-après.

7.2. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, suivant les modalités annexées au présent accord (cf. annexe 1).

7.3. La commission technique d'évaluation

Pour chaque CQP, une commission technique d'évaluation est mise en place dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

La commission technique d'évaluation est composée de 4 à 6 membres, désignés par l'entreprise, après avis du comité paritaire de dialogue et de suivi ; il pourra notamment être fait appel au représentant du personnel CQP, à un membre de la hiérarchie, aux représentants et aux techniciens ayant participé à la démarche.

La commission technique d'évaluation est présidée par un professionnel pouvant être accompagné par un expert métier, désigné, suivant le cas, par la coopération agricole laitière ou la FNIL. Le président est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.

Deux représentants du personnel peuvent être désignés par la commission technique, ou, à défaut, par le CSE pour participer aux travaux de la commission technique d'évaluation.

La commission technique d'évaluation est chargée :
? de constituer et de prescrire en fonction les évaluations en continu ;

? d'organiser les évaluations finales permettant d'apprécier les compétences maîtrisées par les candidats, au regard des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, adaptés par l'entreprise et au niveau requis ;

? de constater les résultats des évaluations en continu et des évaluations finales ;

? de transmettre au jury paritaire toute information utile et de lui proposer l'attribution du CQP ou la validation de certains blocs de compétences ;

? de recommander à l'entreprise toute mesure d'accompagnement, ou de formation supplémentaire, en vue de faciliter l'attribution, ou de sa consolidation.

7.4. Le jury paritaire

Pour organiser la démarche paritaire de la démarche CQP, un jury paritaire est créé.

Émanant de la CFPEP laitière, ce jury paritaire est composé d'un représentant paritaire agricole et d'un membre au par égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci, pour 2 ans, parmi ses membres.

Chaque collège relève à une représentation équilibrée de la coopération et de l'industrie laitière.

Le jury paritaire désigne son président parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du jury paritaire est assurée par le collège salarié.

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

Le jury paritaire est chargé :
? de recevoir les informations relatives au déroulement des projets CQP et les résultats des évaluations en continu et finales

de l'entreprise ;

? de veiller à la conformité des projets au présent accord ;

? d'examiner les propositions d'attribution du CQP ou de certains blocs de compétences ;

? d'examiner les propositions d'attribution du CQP par la VAE ou autres par blocs de compétences ;

? de décider d'attribuer les CQP ou, à défaut, les blocs de compétences validés ;

? de réclamer si nécessaire à l'entreprise toute information additionnelle, qui paraît nécessaire à sa décision.

Les salariés d'entreprise peuvent bénéficier de tutorats ou de formations complémentaires aux réunions des commissions paritaires de négociation et d'interprétation, dont certains peuvent être chargés de tâches engagées.

7.5. Délivrance des CQP

Le président du jury paritaire et le vice-président sont conjointement chargés de transmettre à la CFPEP les décisions du jury et les informations nécessaires à la délivrance par celle-ci des certificats personnalisés.

Le secrétariat de la CFPEP rédige les certificats de qualification professionnelle et les transmet à la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, sous les délais de l'entreprise, dans les meilleurs délais.

Article 8 - Acquisition d'un CQP par blocs de compétences

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

L'enregistrement des CQP de la formation professionnelle continue au RNCP permet aux salariés d'acquies indépendamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activités d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

Ces blocs de compétences sont valables dans une durée. Ils sont susceptibles d'être renouvelés, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP visé.

Article 9 - Valorisation des CQP

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

9.1. Lein avec les conventions conventionnelles

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, les CQP peuvent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la classification des emplois et des déroulements de carrière proposés aux salariés.

À cet effet, l'application de la classification résultant, suivant le cas, soit des dispositions de l'annexe III de la CCN des coopératives laitières agricoles, sur la classification du personnel, soit de celle de l'annexe III de la CCN de l'industrie laitière sur les classifications, est garantie, à la réserve que l'emploi coexiste dans l'entreprise au CQP objet de la mesure de valorisation.

Pour organiser ce lein avec les conventions conventionnelles, la commission technique d'évaluation d'un CQP sera préalablement examinée pour l'accès à des emplois professionnels de qualification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une réunion sera tenue au CSE, à l'issue de la 2e année suivant la délivrance du CQP, permettant d'apprécier les évolutions constatées.

9.2. Répertoire notaire des professions professionnelles

Afin de pérenniser la reconnaissance des CQP de la formation professionnelle continue par les pouvoirs publics et d'assurer leur accès dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le règlement de l'enregistrement des CQP au répertoire notaire des professions professionnelles, visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, sera systématiquement demandé.

Article 10 - Amélioration de la formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Afin de contribuer au développement des compétences et à l'employabilité des salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés bénéficiaires de l'accès à la formation professionnelle continue, y compris l'acquisition des compétences débouchant sur l'attribution d'un CQP.

Ils sont destinés au bénéficiaire, sous réserve d'en faire la demande, au moins 1 mois avant l'échéance de leur contrat, et de recevoir l'accord de l'employeur, des accords de développement des compétences prévues au plan de développement des compétences, ou d'un plan de compétences.

Ces actions se déroulent pendant le contrat de travail de l'apprenti, ou à l'issue du contrat. En cas d'accord entre le salarié sous CDD et son employeur, ces actions peuvent se dérouler sur le contrat de travail.

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

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

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

Son champ d'application est défini par l'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN des industries laitières.

Article 1er - Composition

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Elle est composée de 2 collèges :
? pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la filière laitière, d'un représentant salarié et d'un représentant suppléant paritaire ;
? pour le collège des employeurs, représentant la coopération agricole laitière et la FNIL, d'un représentant au parité égal à celui du collège des salariés.

La CNPEFP établit son règlement intérieur.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

La CNPEFP est chargée de contribuer :
? d'une part, à la mise en œuvre de la politique de l'emploi et des compétences ;
? d'autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle continue 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 filière laitière, et reçoit à ce titre l'assistance technique des services de la profession et de la répartition par 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 conjoncturelles et structurelles résultant de l'évolution économique, conjoncturelle et structurelle ;
? elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle et de qualification ;
? ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandataires 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 continue et sur la vie et du présent accord ;

? elle est chargée d'engager les réflexions à mener dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix prioritaire des priorités d'intervention et de formuler des propositions ;

La CNPEFP a pour missions :
? d'organiser la formation professionnelle continue ;
? de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle continue ;
? elle peut être saisie des difficultés liées à l'occasion des démarches de développement des compétences et à l'élaboration de l'hypothèse de formation de la filière ;
? de contribuer à l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
? d'organiser l'apprentissage ;
? de déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de qualification des candidats à l'apprentissage pour les 2 branches de la filière ;
? de contribuer à la mise en œuvre des compétences des salariés en charge ;
? d'organiser les actions de formation professionnelle :
?? de préciser, le cas échéant, la nature des actions de formation professionnelle, les modalités de formation, les participants et les modalités de formation ;
?? d'arrêter les priorités de formation des salariés mutualisés ;
? de contribuer à la mise en œuvre de la formation professionnelle continue ;
?? de contribuer à l'adaptation éventuelle des modalités de formation ;
?? de contribuer à l'information des instances compétentes et à la mise en œuvre de ses propositions ;
? d'organiser les CQP ;
?? d'émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
?? de contribuer à l'élaboration, en matière de nouveaux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, ainsi que leur mise en œuvre ;
?? 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 ;
? d'organiser la mise en œuvre des actions de formation professionnelle continue :
?? 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 ;
? d'organiser les enquêtes et études :
?? de définir les enquêtes et études statistiques à être réalisées par les services de la profession et des métiers et des qualifications, dont relèvent la coopération professionnelle 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 assurer les résultats ;
? d'assurer le suivi du présent accord.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

La CNPEFP se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin.

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

Le nom des représentants de chacune des filières professionnelles est déterminé par celle-ci.

La CNPEFP est présidée par un représentant 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 quorum des destinataires, dans un délai de 3 semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

Titre III Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les parties s'accrochent à l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valoir au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont ils ne négligent aucune des différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation permanente tout au long de la vie.

Étant donné le caractère foisonnant des activités plurifonctionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise de transformation laitière doit pouvoir bénéficier du bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité d'un an, en continu ou non, en rapport avec la spécialité recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs secteurs de la transformation laitière.

À cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

Article 1er - Titres et diplômes visés par la VAE
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Peuvent donner lieu à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve d'être reconnus au regard des caractéristiques professionnelles :

- ? les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'État ;
- ? les diplômes délivrés au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur ;
- ? les titres délivrés par un organisme de formation agréé ;
- ? les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches.

À cet effet, comme mentionné à l'article 9.2 du présent accord, le référentiel de l'inscription des CQP professionnel de la transformation laitière au répertoire national des certifications professionnelles sera demandé.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre à finalité professionnelle pour lequel la demande est déposée, et ce, quelle que soit leur nature.

Conformément aux dispositions des articles L. 613-3 et R. 335-6 du code de l'éducation, les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, issues notamment :
? d'une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
? d'une activité bénévole ou volontaire (activité sociale, associative, civique) ;
? des périodes d'exercice de responsabilités syndicales ;
? les activités réalisées en périodes de formation initiale ou continue (formation ou mise en situation en milieu professionnel, stage pratique, POE?), dans la limite de la moitié des activités pesant en compte.

Article 2 - Congé de validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par an de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée par écrit auprès de l'employeur, au plus tard 60 jours avant la date de l'action de validation. Elle indique la désignation et la durée de l'action, ainsi que le ou les salariés concernés et leur ancienneté dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons empêchant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, la validation donnée à une demande peut être reportée, sans que ce report puisse excéder 4 mois.

Les entreprises veillent en outre à adoucir les difficultés nécessaires aux démarches administratives s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

2.1. ? Salariés sous contrat à durée déterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

2.2. ? Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

À l'occasion de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an de présence continue dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. Pour ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2 est réduite à un maximum de 2 mois.

Article 3 - Financement
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est pris en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'entreprise, la Csisae des dépôts et consignations ou l'OPCO dont relève l'entreprise, sur les fonds affectés au financement de la validation des acquis de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation et que celui-ci soit pris ou non au titre du compte personnel de formation.

Article 4 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les organisations syndicales représentatives, s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Titre IV Dispositions diverses

Article 1er - Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les dispositions de la CCN des coopératives laitières sont mises à jour par avenant technique en conformité avec les dispositions du titre II (CPNEFP) du présent accord (cf. article 78.3 de la CCN CL).

Les dispositions de la CCN de l'industrie laitière sont mises à jour par avenant technique en conformité avec les dispositions du titre II (CPNEFP) du présent accord (cf. article 2.4 de la CCN IL).

Article 2 - Durée. Révision

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Afin d'assurer le suivi du présent accord, les parties s'engagent à se réunir tous les 5 ans, pour effectuer le bilan de son application et en tenir les conclusions pour son éventuelle adaptation.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les parties s'engagent à demander l'extension du présent accord, qui sera déposé au service compétent et adressé collectivement de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Le dépôt sera opéré en deux exemplaires, dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Annexes

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Annexe 1 Modalités d'évaluation

1. L'évaluation en continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat.

Ce livret a pour but de :

- ? servir dans le temps la progression du candidat, tout au long de sa formation théorique et pratique ;
- ? faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- ? permettre la délivrance du CQP ou de ses « blocs de compétences » capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CPNEFP. Il contient les éléments suivants : l'identification du candidat, le cas échéant personnel et professionnel des formations théoriques et pratiques, l'analyse des évaluations, les fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, les indicateurs et modalités permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise et, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être

communiqué au salarié pendant au CQP.

L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification vident de la nécessité d'une pondération pour chacun des blocs de compétences évalués (cf. en annexe 2 le modèle de grille de notation des résultats proposé).

2. Les évaluations finales

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différents professionnels ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, attachés à chaque CQP. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail permet l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le comité paritaire de pilotage et de suivi, avant d'être proposée aux candidats. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe 3 un modèle proposé de déroulement des épreuves (écrite ou orale) :

- ? les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- ? un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une « situation problème » ;
- ? les réponses ou commentaires attendus ;
- ? les critères d'appréciation à utiliser (nombre ou taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues) ;
- ? le niveau de maîtrise professionnelle requis.

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe 2, la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

L'entreprise pourra, suivant ses possibilités et moyens disponibles, soit faire alimenter le système d'évaluation proposé, soit d'un système équivalent soumis à l'approbation préalable du comité paritaire de pilotage. En raison du caractère évaluable des compétences maîtrisées ne suivant pas une notation, l'évaluation est destinée à la faciliter.

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Annexe 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Poiesies olficiels » « Bntuels officiels des cneotovns ctelclies ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20210025_0000_0008.pdf

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Annexe 3

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Pnilocauts offeielis » « Bntuels officiels des ceotvnonins cleivtcoes ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20210025_0000_0008.pdf

Avenant n 2 du 21 octobre 2021 à l'accord-cadre du 29 juin 2017 relatif

à la prévention de la pénibilité physique et au bien-être au travail

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; COP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFD ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant proroge l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la toiaformartnsn laitière du 29 juin 2017, prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par avenant du 17 juin 2020, pour une durée de 12 mois.

Article 2 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2022, pour une durée de 12 mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2022.

Article 3 - Révision et renonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.(1)

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un motif motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.(2)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de

Avenant n 4 du 21 octobre 2021 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA-CFDT,

Article 1er - Risques couverts
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 3 « Requiess ceuvres » est modifié comme suit :

« Sans préjudice de dispositions plus favorables, le régime de prévoyance courra les réquisitions suivantes :

- ? décès, quelle qu'en soit la cause, par le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit ;
- ? invalidité partielle et totale, par le versement d'un capital au bénéfice du salarié ;
- ? actailooln firas d'obsèques en cas de décès du salarié ;
- ? rntee éducation en cas de décès du salarié, au bénéfice des enfants à charge ;
- ? incapacité de travail, Inogue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ;
- ? invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié. »

Article 2 - Garanties minimales obligatoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

l'article L. 2261-7 du code du travail et sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que les dispositions du présent avenant et, par conséquent, de l'accord sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la toiaformartnsn laitière du 29 juin 2017 s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la toiaformartnsn laitière quel que soit leur effectif.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties signataires déclarent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conciliation et arbitrage de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les soussignés rappellent que les dispositions de l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la toiaformartnsn laitière du 29 juin 2017, prolongé par avenant du 17 juin 2020, arrivent à échéance au 31 décembre 2021 et décident de les reconstruire à nouveau comme suit :

L'article 4.3 « Garantie rntee éducation » est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité partielle et totale du salarié, sur option du ou des bénéficiaires, au lieu et place de la rente prévue aux articles 4.1 et 4.2, les enfants à charge bénéficient d'une rente égale à :

- ? de 12e anniversaire : 6 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 1 500 euros ;
- ? du 12e au 18e anniversaire : 9 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 2 250 euros ;
- ? du 18e au 26e anniversaire, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle emploi 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 : 11 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 2 750 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère.

La rente éducation versée à l'enfant rntee éducation de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale avant son 21e anniversaire, est égale à 12 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, avec une rente minimum de 3 000 euros, puis au-delà, la rente éducation est égale à 8 % du salaire de référence. »

Il est créé un article 4.6 « Garantie aloalctin firis d'obsèques », rédigé comme suit :

« Article 4.6
Garantie aloalctin firis d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé une rente équivalente aux firis réellement engagés, plafonnée à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au moment du décès, à la

pesnnoe anyat réglé les firas d'obsèques et le jufiatist sur facture. »

Article 3 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 6.3 « Cootsniitas » est modifié cmome siut :

« Le tuax gaobl des gteraanis est porté à 1,22 % du srliaae burt (T1 et T2[1]) à efeit du 1er jinevar 2022.

Les coatsoinits gellbaos snot réparties à huteaur de 52 % à la cgrahe de l'employeur et 48 % à la chrage du salarié. »

(1) *Ptriae de la rémunération de référence cirpmsoe entre le pfnoald aennul de la sécurité sacolie et 4 fios celui-ci.*

Article 4 - Date d'effet et engagement d'ouverture d'une négociation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavnent pnred efeit le 1er jvenair 2022 puor une durée d'un an, puor se trmneer le 31 décembre 2022.

Les prteais saeinagtris cnennoevint de se rivoer au mios d'avril 2022, aifn d'ouvrir une négociation sur le régime de prévoyance de l'industrie laitière. (1)

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des diiopnsostis des aciletrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jupiurrcsnde de la Cuor de cassation. (Arrêté du 3 jiu 2022 - art. 1)*

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anevvat prroua être dénoncé dnas les cnidtnois prévues au cdoe du travail.(1)

Il pruora également être révisé à tuot meonmt à la danmdee d'une ou pileuusrs paretis signataires. La dndmeae de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, srea notifiée à l'ensemble des pitears saitegnras aifn qu'une négociation psuise s'engager snas tarder.(2)

(1) *Alinéa elcxu de l'extension cmme étant crritnoae aux diipitsnooss de l'article L. 2261-9 du cdoe du tiavarl (Arrêté du 3 jiu 2022 - art. 1)*

(2) *Alinéa étendu suos réserve du reespt des donsoptsiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiaravl et suos réserve de l'application des diinosotisps des actielrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jsreidpuurcne de la Cuor de cassation. (Arrêté du 3 jiu 2022 - art. 1)*

Article 6 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Suivant les dponsiistois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptraeis saeritingas n'ont pas rneteu de ditpsoonis spécifiques teels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du traival à l'attention des epsnerrties de mions de 50 salariés dès lros que le présent avannet vsie à proeogr le régime ciltcelof oaiibtolrge de prévoyance dnot dvoeint bénéficier tuot le pserenonl non crade d'entreprise rveenalt de la cnnitoeovn cilvoctlee de l'industrie laitière et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les petairs stiaraiengs deanmdnet l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la diicroetn générale du tiaral du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en aciioptapn du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les soussignées ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au profit du pnereonl non-cadre, par l'accord du 26 nvrebmo 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les trois avenntas stvniaus :

? anavent n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 jeuillt 2009 ;

? aenvnat n° 2 du 15 obotcre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;

? aeanvnt n° 3 du 24 orotbce 2018, étendu par l'arrêté du 15 javneir 2020.

Les soussignés repplanlet que l'avenant n° 3 du 24 oocbrte 2018 arrvie à échéance au 31 décembre 2021 et décident de prgeoror le régime de prévoyance en vigueur tuot en adanpatt creanetis de ses dispositions.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 21 du 9 octobre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FGA-CFDT.

Article - Salaires

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2002

Rcoesure anullene malmiine prévue par l'article 38 bis des diispositos cmoenmus de la civnnoten cilclvotée au 1er nombeve 2002 puor un tiavarl à tmpes complet

COEFFICIENT	MOTNANT EN EUORS
	au 1er norebvme 2002
120	14 486,55
125	14 586,55
130	14 686,55
135	14 786,55
140	14 886,55
145	14 986,55
150	15 086,55
155	15 186,55
160	15 286,55
165	15 386,55
170	15 505,95
175	15 680,14
180	15 854,10
185	16 028,27
190	16 202,27
195	16 376,27
200	16 550,28
205	16 735,01
210	16 919,89
215	17 104,31
220	17 289,36

225	17 474,24
230	17 639,53
235	17 843,39
240	18 028,29
245	18 213,32
250	18 398,06
255	18 582,79
260	18 767,52
265	18 952,25
270	19 137,14
275	19 322,02
280	19 506,91
285	19 691,49
290	19 876,07
295	20 061,11
300	20 245,84
305	20 581,56
310	20 917,28
315	21 252,07

320	21 586,70
325	21 892,10
330	22 235,90
335	22 579,71
340	22 883,55
345	23 216,48
350	23 549,55
400	26 874,41
500	33 480,43
600	40 126,57
700	46 736,79

Rqruaeme : puor les clbtaoueorals bénéficiant d'une contievnon idliedliunve de forfait, la présente gllire est majorée de 25 %, suos réserve des dpiiontssios ataorsunit ce complément à prnrede en pirtae la fomre d'un rpoes compensateur, par acrocd d'entreprise ou d'établissement.
Fiat à Paris, le 9 orobcte 2002.

Avenant n 6 du 9 octobre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FGA-CFDT.

Article - Salaires

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2002

Le barème des pirem d'ancienneté ceonvlnееitolnns mleeneulss alibacplpe au 1er nrevmobe 2002 puor un trvaail à tepms cpleomt est fixé cmome suit.
(Voir BO 2003-49 anevant n° 7 à l'annexe I ter du 26 setbermpe 2003).

Accord du 10 novembre 2005 relatif

aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFTC-CSFV ; La FGA-CFDT ; La FGTA-FO,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Article 1er

Amtutianegon des sealiras mnesleus minmia conventionnels

Au 1er novembre 2005, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- le coefficient 120 est porté à 1 218,46 , soit + 2,96 % ;
- à partir du coefficient 170, l'ensemble de la grille est augmenté de + 2 % ;
- une progression constatée en valeur de + 3 par coefficient est établie entre les coefficients 120 et 165.

Article 2

Ajout d'un échelon de la rampe annuelle minimale (RAM)

Au 1er novembre 2005, la RAM appliquée aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- le coefficient 120 est porté à 15 840 , soit une augmentation de + 2,86 % ;
- à partir du coefficient 165, l'ensemble de la grille est augmentée de + 2,2 % ;

Accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ARGO ; La CFTC-CSFV ; La FGA-CFDT ; La FGTA-FO,

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2006

Article 1er

Ajout d'un échelon des salaires mensuels minima conventionnels

Au 1er novembre 2006, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- le coefficient 120 est porté à 1 254,28 , soit 2,94 % ;
- à partir du coefficient 180, l'ensemble de la grille est augmenté de + 1,9 % ;

- une progression constatée en valeur de 90 par coefficient est établie du coefficient 120 au coefficient 160.

Article 3

Ajout d'un échelon de la RAM pour les cadres

Vu le nombre important de cadres bénéficiant d'un forfait annuel exprimé en jours ou en heures et de la rampe annuelle de la RAM qui y est attachée (+ 25 %), la grille de la RAM, établie entre les coefficients 350 et 700, est désormais établie pour un forfait annuel.

Pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la RAM ainsi définie est donc minorée de 20 % par rapport à cette nouvelle grille de référence.

Article 4

Ajout d'un échelon du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

Au 1er novembre 2005, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté de + 2,2 %.

Article 5

Ajout d'un échelon de la rampe annuelle minimale conventionnelle au travail à temps d'habillage et de déshabillage

Au 1er novembre 2005, la rampe annuelle minimale conventionnelle au travail à temps d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 2,2 %. Elle est ainsi portée à 84,08 .

Article 6

Ajout d'un échelon

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 10 novembre 2005.

- une progression constatée en valeur de + 3 par coefficient est établie entre les coefficients 120 et 175.

Article 2

Ajout d'un échelon de la rampe annuelle minimale (RAM)

Au 1er novembre 2006, la RAM appliquée aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- le coefficient 120 est porté à 16 310 , soit une augmentation de + 2,97 % ;
- une progression constatée en valeur de 70 par coefficient est établie du coefficient 120 au coefficient 155 ;
- du coefficient 160 au coefficient 195, la grille est augmentée de 2 % ;
- du coefficient 200 au coefficient 345, la grille est augmentée de 2 % (+ 50) ;
- à partir du coefficient 350, la grille est augmentée de 2 % (+ 100)

).

Art. 3

Ameuonati gn des barèmes des pirms d'ancienneté conventionnelles

Au 1er novembre 2006, le barème des permis d'ancienneté conventionnelles est augmenté de + 2 %.

Art. 4

Amgottiuean de la cipttoenrae clelotenoinvne ganrtiae au tmsps d'habillage et de déshabillage

Au 1er novembre 2006, la capriretntoe ctleovnoinlnene alnuenle gtarinae au tmsps d'habillage et de déshabillage est augmentée

de + 2 %. Elle est ainsi portée à 85,76 .

Art. 5

Les ptraeis sitirgaeans deeandmt l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 22 novembre 2006.

Annexé étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 1er de l'arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Avenant n 37 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires Annexe I

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	ARGO CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; FGA-CFDT ; FGTA-FO.

Article - Salaires minima mensuels au 1er novembre 2006 Annexe I

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2006

Les salaires minima mensuels que prévus par l'article 38 des dispositions générales de la convention collective sont ainsi déterminés, au 1er novembre 2006, pour un travail à temps :

(En euros)

CNEFICOEFIT	SARIALE MESENU
	au 1er novembre 2006
120	1 254,28
125	1 257,28
130	1 260,28
135	1 263,28
140	1 266,28
145	1 269,28
150	1 272,28
155	1 275,28
160	1 278,28
165	1 281,28
170	1 284,28
175	1 287,28
180	1 290,79
185	1 298,33
190	1 305,87
195	1 313,40
200	1 320,94
205	1 328,48

210	1 336,03
215	1 343,56
220	1 351,10

225	1 358,64
230	1 365,40
235	1 383,49
240	1 398,56
245	1 416,16
250	1 433,58
255	1 450,32
260	1 468,25
265	1 484,98
270	1 501,75
275	1 517,98
280	1 534,56
285	1 551,66
290	1 568,75
295	1 585,82
300	1 602,91
305	1 630,21
310	1 657,51
315	1 684,47
320	1 711,27
325	1 738,57
330	1 765,04
335	1 791,32
340	1 816,45
345	1 825,33
350	1 834,05
400	2 077,07
500	2 595,29
600	3 116,19
700	3 633,57

Fait à Paris, le 22 novembre 2006. Annexé étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 1er de l'arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Avenant n 25 du 22 novembre 2006

relatif aux salaires Annexe I bis

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CFTC-CSFV ; FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FANA CFE-CGC.

Article - Ressources annuelle minimale au 1er novembre 2006 Annexe I Bis

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2006

Rcuseosre alunenle mniamile prévue par l'article 38 bis des dipsnostiiios ceummnos au 1er nmvrbeoe 2006

Ouvriers, employés, tnehciceins et agnets de maîtrise (Pour un tavrail à tmeps complet)

(En euros)

CFOICIEFENT	MATONNT
	au 1er nmrovbee 2006
120	16 310,00
125	16 380,00
130	16 450,00
135	16 520,00
140	16 590,00
145	16 660,00
150	16 730,00
155	16 800,00
160	16 891,20
165	16 991,77
170	17 096,02
175	17 200,26
180	17 304,50
185	17 408,75
190	17 520,59
195	17 708,75
200	17 946,93
205	18 146,69
210	18 346,60
215	18 546,03
220	18 746,14
225	18 946,07
230	19 124,80

235	19 345,25
240	19 545,19

Avenant n 10 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires Annexe I ter primes d'ancienneté

245	19 745,28
250	19 945,06
255	20 144,81
260	20 344,58
265	20 544,33
270	20 744,27
275	20 944,20
280	21 144,12
285	21 343,72
290	21 543,32
295	21 743,42
300	21 943,19
305	22 306,22
310	22 669,25
315	23 031,29
320	23 393,14
325	23 723,40
330	24 095,17
335	24 466,95
340	24 795,50
345	25 155,53

Reqmuare : Puor les culrlaobeorats bénéficiant d'une cvotinenon ividuilnedle de forfait, aevc référence à un horraie anenul ou exprimée en jours, la présente glirle est majorée de 25 %, suos réserve des dtsonipisios ariuoasntt ce complément à pnedrre en praitre la frome d'un roeps compensateur, par arccod d'entreprise ou d'établissement.

Cadres

(Pour un ffiarot anuenl exprimé en hroiare aeunnl ou en jours)

(En euros)

CNEFFICEIOT	MANOTNT
	au 1er nmbvoere 2006
350	31 932,13
400	36 426,36
500	45 355,79
600	54 339,43
700	63 274,51

Rmueaqre : Puor les craeds non forfaités sur une bsaee annuelle, bénéficiant d'un arute tpye de cranott de travail, la présente gllire est minorée de 20 %.

Fiat à Paris, le 22 nebrvome 2006.

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	ARGO CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; FGA-CFDT ; FGTA-FO.

**Article - Primes d'ancienneté au 1er
novembre 2006 Annexe I ter**

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2006

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
appliqué au 1er novembre 2006 pour un travail à temps
complet

OUVRIERS, EMPLOYÉS, ATNGES DE MIRASTIE ET THIECNEICNS		AENTNIECNE					
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
120			29,22	29,22	29,22	58,44	58,44
125			29,62	29,62	29,62	59,24	59,24
130			30,03	30,03	30,03	60,05	60,05
135			30,43	30,43	30,43	60,86	60,86
140			30,55	30,55	30,55	61,09	61,09
145			30,66	30,66	30,66	61,32	61,32
150			31,06	31,06	31,06	62,12	62,12
155			31,46	31,46	31,46	62,92	62,92
160			31,86	31,86	31,86	63,72	63,72
165			32,26	32,26	32,26	64,52	64,52
170			32,66	32,66	32,66	65,32	65,32

OUVRIERS, EMPLOYÉS, ANGETS DE MRITISAE ET THEECINICNS		ANNTICENEE			
		8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
120		58,44	87,66	87,66	87,66
125		59,24	88,87	88,87	88,87
130		60,05	90,08	90,08	90,08
135		60,86	91,29	91,29	91,29
140		61,09	91,64	91,64	91,64
145		61,32	91,99	91,99	91,99
150		62,12	93,18	93,18	93,18
155		62,92	94,38	94,38	94,38
160		63,72	95,58	95,58	95,58
165		64,22	96,78	96,78	96,78
170		65,35	97,98	97,98	97,98

OUVRIERS, EMPLOYÉS, AETNGS DE MRASTIIE ET TINEIECNHCS		ANETCIENNE			
		12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et +
120		116,87	116,87	116,87	146,09
125		118,49	118,49	118,49	148,11
130		120,11	120,11	120,11	150,13
135		121,72	121,72	121,72	152,15
140		122,18	122,18	122,18	152,73
145		122,65	122,65	122,65	153,31
150		124,24	124,24	124,24	155,30
155		125,84	125,84	125,84	157,29
160		127,44	127,44	127,44	159,30
165		129,04	129,04	129,04	161,30

170	130,64	130,64	130,64	163,30
-----	--------	--------	--------	--------

OUVRIERS, EMPLOYES, ANETGS DE MISRATIE ET TNCCHNIEEIS		AEINTCNNEE				
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
175	33,06	33,06	33,06	66,11	66,11	
180		33,45	33,45	33,45	66,91	66,91
185		33,85	33,85	33,85	67,70	67,70
190		34,25	34,25	34,25	68,50	68,50
195		34,49	34,49	34,49	68,98	68,98
200		34,73	34,73	34,73	69,46	69,46
205		35,20	35,20	35,20	70,40	70,40
210		35,67	35,67	35,67	71,34	71,34
215		36,12	36,12	36,12	72,25	72,25
220		36,60	36,60	36,60	73,20	73,20
225		37,05	37,05	37,05	74,10	74,10
230		37,51	37,51	37,51	75,01	75,01
235		38,00	38,00	38,00	76,01	76,01

OUVRIERS, EMPLOYES, AETGNS DE MTIRIASE ET TCCENHNEIIS		ANTENNIECE			
	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	
175	66,11	99,17	99,17	99,17	
180	66,91	100,36	100,36	100,36	
185	67,70	101,55	101,55	101,55	
190	68,50	102,75	102,75	102,75	
195	68,98	103,47	103,47	103,47	
200	69,46	104,18	104,18	104,18	
205	70,40	105,60	105,60	105,60	
210	71,34	107,01	107,01	107,01	
215	72,25	108,37	108,37	108,37	
220	73,22	109,81	109,81	109,81	
225	74,10	111,15	111,15	111,15	
230	75,01	112,52	112,52	112,52	
235	76,01	114,01	114,01	114,01	

OUVRIERS, EMPLOYES, ANTEGS DE MRASIITE ET TEINICNCEHS		AEENTNNCIE			
	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
175	132,23	132,23	132,23	165,29	
180	133,82	133,82	133,82	167,27	
185	135,41	135,41	135,41	169,26	
190	137,00	137,00	137,00	171,24	
195	137,95	137,95	137,95	172,44	
200	138,91	138,91	138,91	173,64	
205	140,80	140,80	140,80	176,00	
210	142,68	142,68	142,68	178,35	

215	144,49	144,49	144,49	180,62
220	146,41	146,41	146,41	183,01
225	148,20	148,20	148,20	185,25
230	150,03	150,03	150,03	187,54
235	152,01	152,01	152,01	190,01

OUVRIERS, EMPLOYES, AGTENS DE MRSITAIE ET TINHINEECCS											
						ANICTENENE					
						2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
240						38,42	38,42	38,42	76,85	76,85	
245						38,90	38,90	38,90	77,80	77,80	
250						39,38	39,38	39,38	78,76	78,76	
255						39,84	39,84	39,84	79,69	79,69	
260						40,33	40,33	40,33	80,67	80,67	
265						40,80	40,80	40,80	81,59	81,59	
270						41,26	41,26	41,26	82,51	82,51	
275						41,70	41,70	41,70	83,41	83,41	
280						42,16	42,16	42,16	84,31	84,31	
285						42,63	42,63	42,63	85,25	85,25	
290						43,10	43,10	43,10	86,20	86,20	
295						43,56	43,56	43,56	87,13	87,13	
300						44,03	44,03	44,03	88,06	88,06	

OUVRIERS, EMPLOYES, ATNEGS DE MSIRTAIE ET TEIICNCNEHS								
					AENNTINEE			
					8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
240					76,85	115,27	115,27	115,27
245					77,80	116,71	116,71	116,71
250					78,76	118,14	118,14	118,14
255					79,69	119,53	119,53	119,53
260					80,67	121,00	121,00	121,00
265					81,59	122,39	122,39	122,39
270					82,51	123,77	123,77	123,77
275					83,41	125,11	125,11	125,11
280					84,31	126,47	126,47	126,47
285					85,25	127,88	127,88	127,88
290					86,20	129,29	129,29	129,29
295					87,13	130,69	130,69	130,69
300					88,06	132,09	132,09	132,09

OUVRIERS, EMPLOYES, ATENGS DE MARSITIE ET TCNNIECIHS							
				AETNICNEE			
				12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
							et +
240				153,69	153,69	153,69	192,11
245				155,61	155,61	155,61	194,51
250				157,53	157,53	157,53	196,91
255				159,38	159,38	159,38	199,22

260	161,34	161,34	161,34	201,67
265	163,18	163,18	163,18	203,98
270	165,02	165,02	165,02	206,28
275	166,81	166,81	166,81	208,51
280	168,62	168,62	168,62	210,78
285	170,51	170,51	170,51	213,13
290	172,39	172,39	172,39	215,49
295	174,25	174,25	174,25	217,82
300	176,12	176,12	176,12	220,15

OUVRIERS, EMPLOYES, AGTNS DE MIRASITE ET TCHNEICNIES						
	ACNNETEINE					
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
305		44,78	44,78	44,78	89,56	89,56
310		45,53	45,53	45,53	91,06	91,06
315		46,27	46,27	46,27	92,54	92,54
320		47,01	47,01	47,01	94,02	94,02
325		47,76	47,76	47,76	95,52	95,52
330		48,49	48,49	48,49	96,97	96,97
335		49,21	49,21	49,21	98,42	98,42
340		49,90	49,90	49,90	99,80	99,80
345		63,48	76,33	89,17	126,96	139,81

OUVRIERS, EMPLOYES, AENTGS DE MIIRTASE				
ET THEEICNCNIS				
	ANECNETINE			
	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
305	89,56	134,34	134,34	134,34
310	91,06	136,60	136,60	136,60
315	92,54	138,81	138,81	138,81
320	94,02	141,02	141,02	141,02
325	95,52	143,29	143,29	143,29
330	96,97	145,46	145,46	145,46
335	98,42	147,63	147,63	147,63
340	99,80	149,70	149,70	149,70
345	152,65	190,45	203,29	203,29

OUVRIERS, EMPLOYES, ATGENS DE MTAIRSE				
ET TIICHENENCIS				
	AEENNCINTE			
	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				et +
305	179,12	179,12	179,12	223,90
310	182,13	182,13	182,13	227,66
315	185,08	185,08	185,08	231,35
320	188,03	188,03	188,03	235,04
325	191,05	191,05	191,05	238,81
330	193,95	193,95	193,95	242,43
335	196,84	196,84	196,84	246,05
340	199,60	199,60	199,60	249,50

345	228,24	228,24	228,24	253,19
-----	--------	--------	--------	--------

IRNEGNIEUS ET CAEDRS		ATINCNEENE					
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
350		51,38	77,06	102,75	128,44	154,13	179,82
400		58,75	88,13	117,51	146,89	176,26	205,64
500		73,41	110,11	146,82	183,52	220,23	256,93
600		88,14	132,21	176,28	220,35	264,42	308,49
700		102,78	154,18	205,57	256,96	308,35	359,74

IUIGENENRS ET CDREAS		ANTNNEICEE			
		8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
350		205,50	231,19	256,88	256,88
400		235,02	264,40	293,77	293,77
500		293,64	330,34	367,05	367,05
600		352,56	396,63	440,70	440,70
700		411,14	462,53	513,92	513,92

IRENEIUNGS ET CDREAS		ANIENNTECE			
		12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
					et +
350		256,88	256,88	256,88	256,84
400		293,77	293,77	293,77	293,77
500		367,05	367,05	367,05	367,05
600		440,70	440,70	440,70	440,70
700		513,92	513,92	513,92	513,92

Fiat à Paris, le 22 novembre 2006.

Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er septembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFE-CGC Argo ; La CFTE-CSFV ; La FGA-CFDT ; La FGTA-FO ;

Article 1 - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Au 1er septembre 2007, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :
? le coefficient 120 est porté à 1 280,07 ? (nouveau SIMC mensuel) ;
? à partir du coefficient 125, l'ensemble de la grille est augmenté

de + 2 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Au 1er septembre 2007, la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :
? le coefficient 120 est porté à 16 641 ?, soit une augmentation de + 2,03 % ;
? du coefficient 125 au coefficient 345, la grille est augmentée de + 1,5 % + 50 ? ;
? à partir du coefficient 350, la grille est augmentée de + 1,5 % + 100 ?.

Article 3 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Au 1er septembre 2007, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté de + 1,8 %.

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Au 1er septembre 2007, en application des dispositions de l'accord du 27 octobre 2000, la cotisation annuelle de l'assurance chômage est augmentée de + 1,5 %. Elle est ainsi portée à 87,05 %.

Les parties signataires du présent accord. Celui-ci a été déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Avenant n 26 du 10 juillet 2007 à l'annexe I bis relatif à la ressource annuelle minimale au 1er septembre 2007

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Ressource annuelle minimale prévue par l'article 38 bis des dispositions cumulées au 1er septembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FGA-CFDT.

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (Pour un travail à temps complet)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1er septembre 2007	COEFFICIENT	MONTANT au 1er septembre 2007
120	16 641,00	235	19 685,43
125	16 675,00	240	19 888,37
130	16 746,75	245	20 091,46
135	16 817,80	250	20 294,24
140	16 888,85	255	20 496,98
145	16 959,90	260	20 699,75
150	17 030,95	265	20 902,49
155	17 102,00	270	21 105,43
160	17 194,57	275	21 308,36
165	17 296,65	280	21 511,28
170	17 402,46	285	21 713,88
175	17 508,26	290	21 916,47
180	17 614,07	295	22 119,57
185	17 719,88	300	22 322,34
190	17 833,40	305	22 690,81
195	18 024,38	310	23 059,29
200	18 266,13	315	23 426,76
205	18 468,89	320	23 794,04
210	18 671,80	325	24 129,25
215	18 874,22	330	24 506,60
220	19 077,33	335	24 883,95
225	19 280,26	340	25 217,43
230	19 461,67	345	25 582,86

Remarque : Pour les salariés bénéficiant d'une cotisation forfaitaire, avec référence à un salaire annuel ou exprimée en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions relatives à ce complément à prendre en compte la forme d'un repos compensateur, par

accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres
(Pour un forfait annuel exprimé en salaire annuel ou en jours)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1er septembre 2007	COEFFICIENT	MONTANT au 1er septembre 2007
350	32 511,11	600	55 254,52
400	37 072,76	700	64 323,63
500	46 136,13		

Remarque : Pour les cadres non forfaités sur une base annuelle,

bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

Avenant n 38 du 10 juillet 2007 à l'annexe I relatif aux salaires minima mensuels au 1er septembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FGA-CFDT ; ARGO CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Les seilraas mmnia melneuss tles que prévus par l'article 38 des d'pisoootisins cemomnus de la contoeivnn cleoitclve ntlonaiae snot ainsi déterminés, au 1er stbrmpeee 2007, puor un tiaavr à tpmes cmpeolt :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1er smbertpee 2007
120	1 280,07
125	1 282,43
130	1 285,49
135	1 288,55
140	1 291,61
145	1 294,67
150	1 297,73
155	1 300,79
160	1 303,85
165	1 306,91
170	1 309,97
175	1 313,03
180	1 316,61
185	1 324,30
190	1 331,99
195	1 339,67

Avenant n 11 du 10 juillet 2007 relatif à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er septembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FGA-CFDT.

Avenant n 27 du 4 juillet 2008 à l'annexe I bis relative aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FGTA-FO.

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
-------------	---------	-------------	---------

200	1 347,36
205	1 355,05
210	1 362,75
215	1 370,43
220	1 378,12
225	1 385,81
230	1 392,71
235	1 411,16
240	1 426,53
245	1 444,48
250	1 462,25
255	1 479,33
260	1 497,62
265	1 514,68
270	1 531,79
275	1 548,34
280	1 565,25
285	1 582,69
290	1 600,13
295	1 617,54
300	1 634,97
305	1 662,81
310	1 690,66
315	1 718,16
320	1 745,50
325	1 773,34
330	1 800,34
335	1 827,15
340	1 852,78
345	1 861,84
350	1 870,73
400	2 118,61
500	2 647,20
600	3 178,51
700	3 706,24

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Avenant n° 11 à l'annexe I ter de la ctvneioonn colictvele noaaitne de l'industrie laitière

Tableau non roiupedr - vior BO civeoonntns clevlicteos 2007-39

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

Ressource alunnele mniiamle prévue par l'article 38 bis des dipisotonsis cemmuos au 1er jeulilt 2008
Ouvriers, employés, tehceicnnis et aegnts de maîtrise
(Pour un tvaaril à tpems complet)

(En euros.)

120	17 166,95	235	20 296,62
125	17 202,62	240	20 505,24
130	17 275,66	245	20 714,02
135	17 348,70	250	20 922,48
140	17 421,74	255	21 130,90
145	17 494,78	260	21 339,34
150	17 567,82	265	21 547,76
155	17 640,86	270	21 756,38
160	17 736,02	275	21 964,99
165	17 840,96	280	22 173,60
170	17 949,73	285	22 381,87
175	18 058,49	290	22 590,13
180	18 167,26	295	22 798,92
185	18 276,04	300	23 007,37
190	18 392,74	305	23 386,15
195	18 589,06	310	23 764,95
200	18 837,58	315	24 142,71
205	19 046,02	320	24 520,27
210	19 254,61	325	24 864,87
215	19 462,70	330	25 252,78
220	19 671,50	335	25 640,70
225	19 880,11	340	25 983,52
230	20 066,60	345	26 359,18

Remarque :

Pour les coroleabrutas bénéficiant d'une conteniovn ieldnivliude de forfait, avec référence à un hraorie auennl ou exprimée en jours, la présente glrile est majorée de 25 %, suos réserve des disostoinpis aounristat ce complément à pnredre en

paître la forme d'un roeps compensateur, par aorccd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres
(Pour un foafrtit anneul exprimé en hoirare aunnel ou en jours)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
350	33 521,42	600	56 901,65
400	38 210,80	700	66 224,69
500	47 527,94		

Remarque :

Pour les caedrs non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un autre tpye de cotnrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

Avenant n 39 du 4 juillet 2008 à l'annexe I relative aux salaires minima au 1er juillet 2008

Les sliearas miimna melseuns tles que prévus par l'article 38 des diipioonstss cmuemons de la cteionnvon coielvctle ntaalonie snot asini déterminés, au 1er jiellut 2008, puor un trviaal à tpems cmleopt :

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FGTA-FO.

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
120	1 322,07	250	1 506,12
125	1 324,43	255	1 523,71
130	1 327,49	260	1 542,55
135	1 330,55	265	1 560,12
140	1 333,61	270	1 577,74
145	1 336,67	275	1 594,79
150	1 339,73	280	1 612,21

155	1 342,79	285	1 630,17
160	1 345,85	290	1 648,13
165	1 348,91	295	1 666,07
170	1 351,97	300	1 684,02
175	1 355,03	305	1 712,69
180	1 358,61	310	1 741,38
185	1 366,30	315	1 769,70
190	1 373,99	320	1 797,87
195	1 381,67	325	1 826,54
200	1 389,36	330	1 854,35
205	1 397,05	335	1 881,96
210	1 404,75	340	1 908,36
215	1 412,43	345	1 917,70
220	1 420,12	350	1 926,85
225	1 427,81	400	2 182,17
230	1 434,71	500	2 726,62
235	1 453,49	600	3 273,87
240	1 469,33	700	3 817,43
245	1 487,81		

Avenant n 12 du 4 juillet 2008 à l'annexe I ter relative au barème des primes d'ancienneté au 1er juillet 2008

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Barème des primes d'ancienneté en euros mensuelles au 1er juillet 2008 pour un travail à temps complet

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	Argo CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FNAF-CGT ; CNSF-FNCR.

COEF.	OUVRIERS, EMPLOYÉS, ANETGS DE MAÎTRISE ET TEICNCHIENS (ANCIENNETÉ)													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		30,58	30,58	30,58	61,15	61,15	61,15	91,73	91,73	91,73	122,31	122,31	122,31	152,89
125		31,00	31,00	31,00	62,00	62,00	62,00	93,00	93,00	93,00	124,00	124,00	124,00	155,00
130		31,42	31,42	31,42	62,85	62,85	62,85	94,27	94,27	94,27	125,69	125,69	125,69	157,11
135		31,85	31,85	31,85	63,69	63,69	63,69	95,54	95,54	95,54	127,38	127,38	127,38	159,23
140		31,97	31,97	31,97	63,93	63,93	63,93	95,90	95,90	95,90	127,87	127,87	127,87	159,83
145		32,09	32,09	32,09	64,18	64,18	64,18	96,26	96,26	96,26	128,35	128,35	128,35	160,44
150		32,50	32,50	32,50	65,01	65,01	65,01	97,51	97,51	97,51	130,02	130,02	130,02	162,52
155		32,92	32,92	32,92	65,84	65,84	65,84	98,77	98,77	98,77	131,69	131,69	131,69	164,61
160		33,34	33,34	33,34	66,68	66,68	66,68	100,02	100,02	100,02	133,36	133,36	133,36	166,70
165		33,76	33,76	33,76	67,52	67,52	67,52	101,28	101,28	101,28	135,04	135,04	135,04	168,80
170		34,18	34,18	34,18	68,36	68,36	68,36	102,54	102,54	102,54	136,72	136,72	136,72	170,89
175		34,59	34,59	34,59	69,19	69,19	69,19	103,78	103,78	103,78	138,38	138,38	138,38	172,97
180		35,01	35,01	35,01	70,02	70,02	70,02	105,03	105,03	105,03	140,04	140,04	140,04	175,05
185		35,43	35,43	35,43	70,85	70,85	70,85	106,28	106,28	106,28	141,70	141,70	141,70	177,13
190		35,84	35,84	35,84	71,68	71,68	71,68	107,52	107,52	107,52	143,37	143,37	143,37	179,21
195		36,09	36,09	36,09	72,18	72,18	72,18	108,28	108,28	108,28	144,37	144,37	144,37	180,46
200		36,34	36,34	36,34	72,69	72,69	72,69	109,03	109,03	109,03	145,37	145,37	145,37	181,72
205		36,84	36,84	36,84	73,67	73,67	73,67	110,51	110,51	110,51	147,35	147,35	147,35	184,18
210		37,33	37,33	37,33	74,66	74,66	74,66	111,99	111,99	111,99	149,32	149,32	149,32	186,65

215		37,80	37,80	37,80	75,61	75,61	75,61	113,41	113,41	113,41	151,21	151,21	151,21	189,01
220		38,30	38,30	38,30	76,61	76,61	76,61	114,91	114,91	114,91	153,22	153,22	153,22	191,52
225		38,77	38,77	38,77	77,54	77,54	77,54	116,32	116,32	116,32	155,09	155,09	155,09	193,86
230		39,25	39,25	39,25	78,50	78,50	78,50	117,75	117,75	117,75	157,01	157,01	157,01	196,26
235		39,77	39,77	39,77	79,54	79,54	79,54	119,31	119,31	119,31	159,08	159,08	159,08	198,85
240		40,21	40,21	40,21	80,42	80,42	80,42	120,63	120,63	120,63	160,84	160,84	160,84	201,05
245		40,71	40,71	40,71	81,42	81,42	81,42	122,13	122,13	122,13	162,85	162,85	162,85	203,56
250		41,21	41,21	41,21	82,43	82,43	82,43	123,64	123,64	123,64	164,85	164,85	164,85	206,06
255		41,70	41,70	41,70	83,40	83,40	83,40	125,09	125,09	125,09	166,79	166,79	166,79	208,49
260		42,21	42,21	42,21	84,42	84,42	84,42	126,63	126,63	126,63	168,84	168,84	168,84	211,05
265		42,69	42,69	42,69	85,38	85,38	85,38	128,08	128,08	128,08	170,77	170,77	170,77	213,46
270		43,17	43,17	43,17	86,35	86,35	86,35	129,52	129,52	129,52	172,70	172,70	172,70	215,87
275		43,64	43,64	43,64	87,28	87,28	87,28	130,93	130,93	130,93	174,57	174,57	174,57	218,21
280		44,12	44,12	44,12	88,23	88,23	88,23	132,35	132,35	132,35	176,46	176,46	176,46	220,58
285		44,61	44,61	44,61	89,22	89,22	89,22	133,83	133,83	133,83	178,44	178,44	178,44	223,04
290		45,10	45,10	45,10	90,20	90,20	90,20	135,31	135,31	135,31	180,41	180,41	180,41	225,51
295		45,59	45,59	45,59	91,18	91,18	91,18	136,77	136,77	136,77	182,36	182,36	182,36	227,95
300		46,08	46,08	46,08	92,15	92,15	92,15	138,23	138,23	138,23	184,31	184,31	184,31	230,39
305		46,86	46,86	46,86	93,73	93,73	93,73	140,59	140,59	140,59	187,45	187,45	187,45	234,32
310		47,65	47,65	47,65	95,30	95,30	95,30	142,95	142,95	142,95	190,60	190,60	190,60	238,25
315		48,42	48,42	48,42	96,84	96,84	96,84	145,27	145,27	145,27	193,69	193,69	193,69	242,11
320		49,19	49,19	49,19	98,39	98,39	98,39	147,58	147,58	147,58	196,78	196,78	196,78	245,97
325		49,98	49,98	49,98	99,97	99,97	99,97	149,95	149,95	149,95	199,93	199,93	199,93	249,92
330		50,74	50,74	50,74	101,48	101,48	101,48	152,22	152,22	152,22	202,96	202,96	202,96	253,71
335		51,50	51,50	51,50	103,00	103,00	103,00	154,50	154,50	154,50	206,00	206,00	206,00	257,50
340		52,22	52,22	52,22	104,44	104,44	104,44	156,66	156,66	156,66	208,88	208,88	208,88	261,10
345		66,43	79,88	93,32	132,87	146,31	159,75	199,30	212,74	212,74	238,85	238,85	238,85	264,96

(En euros.)

COEF.	INGÉNIEURS ET CADRES														
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus	
350	53,77	80,65	107,53	134,41	161,30	188,18	215,06	241,94	268,83	268,83	268,83	268,83	268,83	268,83	
400	61,49	92,23	122,97	153,72	184,46	215,20	245,95	276,69	307,43	307,43	307,43	307,43	307,43	307,43	
500	76,82	115,23	153,65	192,06	230,47	268,88	307,29	345,70	384,12	384,12	384,12	384,12	384,12	384,12	
600	92,24	138,36	184,48	230,60	276,72	322,84	368,95	415,07	461,19	461,19	461,19	461,19	461,19	461,19	
700	107,56	161,35	215,13	268,91	322,69	376,47	430,26	484,04	537,82	537,82	537,82	537,82	537,82	537,82	

Accord du 4 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La FGTA-FO ; La FGA-CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er juillet 2008, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

? du coefficient 120 au coefficient 230, la grille est augmentée de 4,2 % ;

? à partir du coefficient 235, la grille est augmentée de + 3 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er juillet 2008, la RAM applicable aux salariés embauchés au cours de l'année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

? du coefficient 120 au coefficient 345, la grille est augmentée de + 2,8 % + 60 % ;

? à partir du coefficient 350, la grille est augmentée de + 2,8 % + 100 %.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er juillet 2008, en application des dispositions de l'accord du 27 octobre 2000, la contrepartie conventionnelle au temps d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 2,8 %. Elle est ainsi portée à 89,49 %.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er juillet 2008, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté de + 2,8 %.

Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlnoaatie de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La FTGA FO,

Article 1 - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au 1er jeullt 2009, la grllie des silreaaS mseeluns mmiina conventionnels, établie puor un tiraval à tmepps complet, est augmentée cmmoe siut :

? du ciecnfeioift 120 au cieoieficnft 320, la gllrie est augmentée de 20 ? ;
? à prairt du cefincoieft 325, la gllrie est augmentée de 1,1 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au 1er jellut 2009, la RAM acbpallipe aux salariés catonpmt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un travial à tmepps complet, est augmentée comme

Avenant n 13 du 10 juillet 2009 relatif à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FGA CDFT ; FTGA FO.

COEF.	OUVRIERS, EMPLOYÉS, ATEGNS DE MAÎTRISE ET TIEIECCHNNS (ANCIENNETÉ)													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		30,91	30,91	30,91	61,83	61,83	61,83	92,74	92,74	92,74	123,65	123,65	123,65	154,57
125		31,34	31,34	31,34	62,68	62,68	62,68	94,02	94,02	94,02	125,36	125,36	125,36	156,70
130		31,77	31,77	31,77	63,54	63,54	63,54	95,30	95,30	95,30	127,07	127,07	127,07	158,84
135		32,20	32,20	32,20	64,39	64,39	64,39	96,59	96,59	96,59	128,78	128,78	128,78	160,98
140		32,32	32,32	32,32	64,64	64,64	64,64	96,95	96,95	96,95	129,27	129,27	129,27	161,59
145		32,44	32,44	32,44	64,88	64,88	64,88	97,32	97,32	97,32	129,76	129,76	129,76	162,20
150		32,86	32,86	32,86	65,72	65,72	65,72	98,59	98,59	98,59	131,45	131,45	131,45	164,31
155		33,28	33,28	33,28	66,57	66,57	66,57	99,85	99,85	99,85	133,14	133,14	133,14	166,42
160		33,71	33,71	33,71	67,42	67,42	67,42	101,12	101,12	101,12	134,83	134,83	134,83	168,54
165		34,13	34,13	34,13	68,26	68,26	68,26	102,39	102,39	102,39	136,52	136,52	136,52	170,66
170		34,55	34,55	34,55	69,11	69,11	69,11	103,66	103,66	103,66	138,22	138,22	138,22	172,77
175		34,97	34,97	34,97	69,95	69,95	69,95	104,92	104,92	104,92	139,90	139,90	139,90	174,87
180		35,40	35,40	35,40	70,79	70,79	70,79	106,19	106,19	106,19	141,58	141,58	141,58	176,98
185		35,82	35,82	35,82	71,63	71,63	71,63	107,45	107,45	107,45	143,26	143,26	143,26	179,08
190		36,24	36,24	36,24	72,47	72,47	72,47	108,71	108,71	108,71	144,94	144,94	144,94	181,18
195		36,49	36,49	36,49	72,98	72,98	72,98	109,47	109,47	109,47	145,96	145,96	145,96	182,45
200		36,74	36,74	36,74	73,49	73,49	73,49	110,23	110,23	110,23	146,97	146,97	146,97	183,71

siut :
? du cfofeiceint 120 au cfoiceefnit 245, la grllie est augmentée de 250 ? ;
? du cifoicenfet 250 au ceceofifnit 345, la grllie est augmentée de 300 ? ;
? à ptriari du ceififncoet 350, la grllie est augmentée de 1,1 %.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au 1er jellut 2009, en aacilpipotn des dosspotiniis de l'accord du 27 obrotce 2000, la ceatnorprite cnletlnovenione alnnulee gtnaarie au tmepps d'habillage et de déshabillage est augmentée de 1,1 %. Elle est asnii portée à 90,47 ?.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au 1er jluliet 2009, le barème des pmreis d'ancienneté ceieneotnonvnlls est augmenté de 1,1 %.

Article 5 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les paierts saneratiigs dndanemet l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la dceirtoin des roinatels du tairval du ministère du travail, des roneiltas sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Barème des pierms d'ancienneté cntvolenoelnnnes mensuelles au 1er jlleuit 2009 puor un traavil à tepms complet

(En euros.)

205		37,24	37,24	37,24	74,48	74,48	74,48	111,72	111,72	111,72	148,97	148,97	148,97	186,21
210		37,74	37,74	37,74	75,48	75,48	75,48	113,22	113,22	113,22	150,96	150,96	150,96	188,70
215		38,22	38,22	38,22	76,44	76,44	76,44	114,66	114,66	114,66	152,88	152,88	152,88	191,09
220		38,73	38,73	38,73	77,45	77,45	77,45	116,18	116,18	116,18	154,90	154,90	154,90	193,63
225		39,20	39,20	39,20	78,40	78,40	78,40	117,60	117,60	117,60	156,80	156,80	156,80	195,99
230		39,68	39,68	39,68	79,37	79,37	79,37	119,05	119,05	119,05	158,73	158,73	158,73	198,42
235		40,21	40,21	40,21	80,41	80,41	80,41	120,62	120,62	120,62	160,83	160,83	160,83	201,04
240		40,65	40,65	40,65	81,30	81,30	81,30	121,96	121,96	121,96	162,61	162,61	162,61	203,26
245		41,16	41,16	41,16	82,32	82,32	82,32	123,48	123,48	123,48	164,64	164,64	164,64	205,80
250		41,67	41,67	41,67	83,33	83,33	83,33	125,00	125,00	125,00	166,67	166,67	166,67	208,33
255		42,16	42,16	42,16	84,31	84,31	84,31	126,47	126,47	126,47	168,63	168,63	168,63	210,78
260		42,67	42,67	42,67	85,35	85,35	85,35	128,02	128,02	128,02	170,70	170,70	170,70	213,37
265		43,16	43,16	43,16	86,32	86,32	86,32	129,49	129,49	129,49	172,65	172,65	172,65	215,81
270		43,65	43,65	43,65	87,30	87,30	87,30	130,95	130,95	130,95	174,60	174,60	174,60	218,25
275		44,12	44,12	44,12	88,24	88,24	88,24	132,37	132,37	132,37	176,49	176,49	176,49	220,61
280		44,60	44,60	44,60	89,20	89,20	89,20	133,80	133,80	133,80	178,40	178,40	178,40	223,00
285		45,10	45,10	45,10	90,20	90,20	90,20	135,30	135,30	135,30	180,40	180,40	180,40	225,50
290		45,60	45,60	45,60	91,20	91,20	91,20	136,79	136,79	136,79	182,39	182,39	182,39	227,99
295		46,09	46,09	46,09	92,18	92,18	92,18	138,27	138,27	138,27	184,36	184,36	184,36	230,46
300		46,58	46,58	46,58	93,17	93,17	93,17	139,75	139,75	139,75	186,34	186,34	186,34	232,92
305		47,38	47,38	47,38	94,76	94,76	94,76	142,14	142,14	142,14	189,52	189,52	189,52	236,89
310		48,17	48,17	48,17	96,35	96,35	96,35	144,52	144,52	144,52	192,70	192,70	192,70	240,87
315		48,95	48,95	48,95	97,91	97,91	97,91	146,86	146,86	146,86	195,82	195,82	195,82	244,77
320		49,74	49,74	49,74	99,47	99,47	99,47	149,21	149,21	149,21	198,94	198,94	198,94	248,68
325		50,53	50,53	50,53	101,07	101,07	101,07	151,60	151,60	151,60	202,13	202,13	202,13	252,66
330		51,30	51,30	51,30	102,60	102,60	102,60	153,90	153,90	153,90	205,20	205,20	205,20	256,50
335		52,07	52,07	52,07	104,13	104,13	104,13	156,20	156,20	156,20	208,26	208,26	208,26	260,33
340		52,80	52,80	52,80	105,59	105,59	105,59	158,39	158,39	158,39	211,18	211,18	211,18	263,98
345		67,16	80,75	94,34	134,33	147,92	161,51	201,49	215,08	215,08	241,48	241,48	241,48	267,88

(En euros.)

COEF.	INGÉNIEURS ET CADRES														
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus	
350	54,36	81,53	108,71	135,89	163,07	190,25	217,43	244,60	271,78	271,78	271,78	271,78	271,78	271,78	
400	62,16	93,24	124,33	155,41	186,49	217,57	248,65	279,73	310,82	310,82	310,82	310,82	310,82	310,82	
500	77,67	116,50	155,34	194,17	233,01	271,84	310,67	349,51	388,34	388,34	388,34	388,34	388,34	388,34	
600	93,25	139,88	186,51	233,13	279,76	326,39	373,01	419,64	466,27	466,27	466,27	466,27	466,27	466,27	
700	108,75	163,12	217,49	271,87	326,24	380,61	434,99	489,36	543,74	543,74	543,74	543,74	543,74	543,74	

Avenant n 28 du 10 juillet 2009 à l'annexe I bis relative à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6. 3 des dispositions communes au 1er juillet 2009
Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
(pour un travail à temps complet)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FGA CDFT ; FTGA FO.

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
120	17 416, 95	235	20 546, 62
125	17 452, 62	240	20 755, 24
130	17 525, 66	245	20 964, 02
135	17 598, 70	250	21 222, 48
140	17 671, 74	255	21 430, 90

145	17 744,78	260	21 639,34
150	17 817,82	265	21 847,76
155	17 890,86	270	22 056,38
160	17 986,02	275	22 264,99
165	18 090,96	280	22 473,60
170	18 199,73	285	22 681,87
175	18 308,49	290	22 890,13
180	18 417,26	295	23 098,92
185	18 526,04	300	23 307,37
190	18 642,74	305	23 686,15
195	18 839,06	310	24 064,95
200	19 087,58	315	24 442,71
205	19 296,02	320	24 820,27
210	19 504,61	325	25 164,87
215	19 712,70	330	25 552,78
220	19 921,50	335	25 940,70
225	20 130,11	340	26 283,52
230	20 316,60	345	26 659,18

Remarque (2) : pour les bénéficiaires d'une cotisation forfaitaire, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions susmentionnées ce complément à prendre en compte la forme d'un rpeos compensateur, par

acrcod d'entreprise ou d'établissement.

Cadres
(pour un forfait annuel exprimé en horaire annuel ou en jours)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
350	33 890,16	600	57 527,57
400	38 631,12	700	66 953,16
500	48 050,75		

Remarque : pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

(2) La répartition relative à la cotisation de 25 % applicable à la rémunération des salariés bénéficiant d'une cotisation de forfait annuel en heures ou en jours est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail.
(Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

Avenant n 40 du 10 juillet 2009 à l'annexe I relative aux salaires minima au 1er juillet 2009

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6. 2 des dispositions susmentionnées de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1er juillet 2009, pour un travail à temps complet :

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FGA CDFT ; FTGA FO.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
120	1 342,07	250	1 526,12
125	1 344,43	255	1 543,71
130	1 347,49	260	1 562,55
135	1 350,55	265	1 580,12
140	1 353,61	270	1 597,74
145	1 356,67	275	1 614,79
150	1 359,73	280	1 632,21
155	1 362,79	285	1 650,17
160	1 365,85	290	1 668,13
165	1 368,91	295	1 686,07
170	1 371,97	300	1 704,02

175	1 375,03	305	1 732,69
180	1 378,61	310	1 761,38
185	1 386,30	315	1 789,70
190	1 393,99	320	1 817,87
195	1 401,67	325	1 846,63
200	1 409,36	330	1 874,75
205	1 417,05	335	1 902,66
210	1 424,75	340	1 929,35
215	1 432,43	345	1 938,79
220	1 440,12	350	1 948,05
225	1 447,81	400	2 206,17
230	1 454,71	500	2 756,61
235	1 473,49	600	3 309,88
240	1 489,33	700	3 859,42
245	1 507,81		

Accord du 28 juin 2010 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

Article 1er - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Au 1er juillet 2010, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

? du coefficient 120 au coefficient 215, la grille est augmentée de 2,3 % ;
? à partir du coefficient 220, la grille est augmentée de 1,6 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Au 1er juillet 2010, la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

? du coefficient 120 au coefficient 190, la grille est augmentée de 3,00 % ;
? du coefficient 195 au coefficient 255, la grille est augmentée de

Avenant n° 29 du 28 juin 2010 relatif à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

Coefficient	Montant au 1er juillet 2010	Coefficient	Montant au 1er juillet 2010
-------------	-----------------------------	-------------	-----------------------------

350 ? ;
? du coefficient 260 au coefficient 320, la grille est augmentée de 4,00 % ;
? du coefficient 325 au coefficient 345, la grille est augmentée de 4,50 % ;
? à partir du coefficient 350, la grille est augmentée de 1,6 %.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Au 1er juillet 2010, en application des dispositions de l'accord du 27 octobre 2000, la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 1,6 %. Elle est ainsi portée à 91,92 %.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Au 1er juillet 2010, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté de + 1,6 %.

Article 5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

La Commission mixte paritaire réunie à l'issue du premier trimestre 2011, pour faire le point sur l'évolution des diverses évolutions constatées et en tirer d'éventuelles conséquences.

Article 6 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Les parties signataires du présent accord. Celui-ci sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6.3 des dispositions annexées au 1er juillet 2010

(En euros.)

Ouvriers, employés, tnehccies et angets de maîtrise (pour un tviaarl à tmepts complet)			
120	17 716,95	235	20 896,62
125	17 752,62	240	21 105,24
130	17 825,66	245	21 314,02
135	17 898,70	250	21 572,48
140	17 971,74	255	21 780,90
145	18 044,78	260	22 039,34
150	18 117,82	265	22 247,76
155	18 190,86	270	22 456,38
160	18 286,02	275	22 664,99
165	18 390,96	280	22 873,60
170	18 499,73	285	23 081,87
175	18 608,49	290	23 290,13
180	18 717,26	295	23 498,92
185	18 826,04	300	23 707,37
190	18 942,74	305	24 086,15
195	19 189,06	310	24 464,95
200	19 437,58	315	24 842,71
205	19 646,02	320	25 220,27
210	19 854,61	325	25 614,87
215	20 062,70	330	26 002,78
220	20 271,50	335	26 390,70
225	20 480,11	340	26 733,52
230	20 666,60	345	27 109,18
Remarque : Puor les curtlorbalaoes bénéficiant d'une ctoonivnen ielnddlivue de forfait, aveç référence à un hriroae aunenl ou exprimée en jours, la présente grlile est majorée de 25 %, suos réserve des dotoisinspis anusiraott ce complément à pnedrre en paitre la fomre d'un roepts compensateur, par aocrcd d'entreprise ou d'établissement.			
Cadres (pour un fafriot aneunl exprimé en horirae aunenl ou en jours)			
350	34 432,40	600	58 448,01
400	39 249,22	700	68 024,41
500	48 819,56		
Remarque (1) : Puor les craeds non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un autre tpye de conratt de travail, la présente glilre est minorée de 20 %.			

(1) Pratie étendue suos réserve de l'application des dpsniitosios

de l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2010, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Avenant n 14 du 28 juin 2010 relatif au barème des primes d'ancienneté

Barème des permis d'ancienneté cennilntvoolenes melleeunss alilpacpbe au 1er jelilut 2010 puor un tariavl à temps complet

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL. CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et puls
Ouvriers employés, AM et tcihincenes														
120		31,41	31,41	31,41	62,82	62,82	62,82	94,22	94,22	94,22	125,63	125,63	125,63	157,04
125		31,84	31,84	31,84	63,68	63,68	63,68	95,53	95,53	95,53	127,37	127,37	127,37	159,21
130		32,28	32,28	32,28	64,55	64,55	64,55	96,83	96,83	96,83	129,11	129,11	129,11	161,38
135		32,71	32,71	32,71	65,42	65,42	65,42	98,13	98,13	98,13	130,84	130,84	130,84	163,55
140		32,84	32,84	32,84	65,67	65,67	65,67	98,51	98,51	98,51	131,34	131,34	131,34	164,18
145		32,96	32,96	32,96	65,92	65,92	65,92	98,88	98,88	98,88	131,84	131,84	131,84	164,80
150		33,39	33,39	33,39	66,78	66,78	66,78	100,16	100,16	100,16	133,55	133,55	133,55	166,94

155		33,82	33,82	33,82	67,63	67,63	67,63	101,45	101,45	101,45	135,27	135,27	135,27	169,08
160		34,25	34,25	34,25	68,49	68,49	68,49	102,74	102,74	102,74	136,99	136,99	136,99	171,23
165		34,68	34,68	34,68	69,35	69,35	69,35	104,03	104,03	104,03	138,71	138,71	138,71	173,39
170		35,11	35,11	35,11	70,22	70,22	70,22	105,32	105,32	105,32	140,43	140,43	140,43	175,54
175		35,53	35,53	35,53	71,07	71,07	71,07	106,60	106,60	106,60	142,14	142,14	142,14	177,67
180		35,96	35,96	35,96	71,92	71,92	71,92	107,88	107,88	107,88	143,85	143,85	143,85	179,81
185		36,39	36,39	36,39	72,78	72,78	72,78	109,17	109,17	109,17	145,55	145,55	145,55	181,94
190		36,82	36,82	36,82	73,63	73,63	73,63	110,45	110,45	110,45	147,26	147,26	147,26	184,08
195		37,07	37,07	37,07	74,15	74,15	74,15	111,22	111,22	111,22	148,29	148,29	148,29	185,37
200		37,33	37,33	37,33	74,66	74,66	74,66	111,99	111,99	111,99	149,32	149,32	149,32	186,65
205		37,84	37,84	37,84	75,67	75,67	75,67	113,51	113,51	113,51	151,35	151,35	151,35	189,19
210		38,34	38,34	38,34	76,69	76,69	76,69	115,03	115,03	115,03	153,38	153,38	153,38	191,72
215		38,83	38,83	38,83	77,66	77,66	77,66	116,49	116,49	116,49	155,32	155,32	155,32	194,15
220		39,35	39,35	39,35	78,69	78,69	78,69	118,04	118,04	118,04	157,38	157,38	157,38	196,73
225		39,83	39,83	39,83	79,65	79,65	79,65	119,48	119,48	119,48	159,30	159,30	159,30	199,13
230		40,32	40,32	40,32	80,64	80,64	80,64	120,95	120,95	120,95	161,27	161,27	161,27	201,59
235		40,85	40,85	40,85	81,70	81,70	81,70	122,55	122,55	122,55	163,40	163,40	163,40	204,25
240		41,30	41,30	41,30	82,60	82,60	82,60	123,91	123,91	123,91	165,21	165,21	165,21	206,51
245		41,82	41,82	41,82	83,64	83,64	83,64	125,45	125,45	125,45	167,27	167,27	167,27	209,09
250		42,33	42,33	42,33	84,67	84,67	84,67	127,00	127,00	127,00	169,33	169,33	169,33	211,66
255		42,83	42,83	42,83	85,66	85,66	85,66	128,49	128,49	128,49	171,32	171,32	171,32	214,15
260		43,36	43,36	43,36	86,72	86,72	86,72	130,07	130,07	130,07	173,43	173,43	173,43	216,79
265		43,85	43,85	43,85	87,71	87,71	87,71	131,56	131,56	131,56	175,41	175,41	175,41	219,26
270		44,35	44,35	44,35	88,70	88,70	88,70	133,04	133,04	133,04	177,39	177,39	177,39	221,74
275		44,83	44,83	44,83	89,66	89,66	89,66	134,48	134,48	134,48	179,31	179,31	179,31	224,14
280		45,31	45,31	45,31	90,63	90,63	90,63	135,94	135,94	135,94	181,26	181,26	181,26	226,57
285		45,82	45,82	45,82	91,64	91,64	91,64	137,46	137,46	137,46	183,28	183,28	183,28	229,11
290		46,33	46,33	46,33	92,66	92,66	92,66	138,98	138,98	138,98	185,31	185,31	185,31	231,64
295		46,83	46,83	46,83	93,66	93,66	93,66	140,49	140,49	140,49	187,31	187,31	187,31	234,14
300		47,33	47,33	47,33	94,66	94,66	94,66	141,99	141,99	141,99	189,32	189,32	189,32	236,65
305		48,14	48,14	48,14	96,27	96,27	96,27	144,41	144,41	144,41	192,55	192,55	192,55	240,68
310		48,94	48,94	48,94	97,89	97,89	97,89	146,83	146,83	146,83	195,78	195,78	195,78	244,72
315		49,74	49,74	49,74	99,48	99,48	99,48	149,21	149,21	149,21	198,95	198,95	198,95	248,69
320		50,53	50,53	50,53	101,06	101,06	101,06	151,59	151,59	151,59	202,12	202,12	202,12	252,65
325		51,34	51,34	51,34	102,68	102,68	102,68	154,02	154,02	154,02	205,37	205,37	205,37	256,71
330		52,12	52,12	52,12	104,24	104,24	104,24	156,36	156,36	156,36	208,48	208,48	208,48	260,60
335		52,90	52,90	52,90	105,80	105,80	105,80	158,70	158,70	158,70	211,60	211,60	211,60	264,49
340		53,64	53,64	53,64	107,28	107,28	107,28	160,92	160,92	160,92	214,56	214,56	214,56	268,20
345		68,24	82,05	95,85	136,48	150,29	164,09	204,72	218,53	218,53	245,35	245,35	245,35	272,16
Ingénieurs et craeds														
350	55,23	82,84	110,45	138,07	165,68	193,29	220,90	248,52	276,13	276,13	276,13	276,13	276,13	276,13
400	63,16	94,74	126,32	157,89	189,47	221,05	252,63	284,21	315,79	315,79	315,79	315,79	315,79	315,79
500	78,91	118,37	157,82	197,28	236,73	276,19	315,64	355,10	394,56	394,56	394,56	394,56	394,56	394,56
600	94,75	142,12	189,49	236,86	284,24	331,61	378,98	426,35	473,73	473,73	473,73	473,73	473,73	473,73
700	110,49	165,73	220,97	276,22	331,46	386,70	441,95	497,19	552,44	552,44	552,44	552,44	552,44	552,44

Avenant n 41 du 28 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Les seiaals miinma mneleuss tles que prévus par l'article 6.2 des diponsioists couenmms de la cnioveontn ctevllocoie natolanie snot aisni déterminés, au 1er jieuillt 2010, puor un tvaaril à tpems complet.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL. FGTA FO ; CSFV CTCF ; FGA CFDT.

Coefficient	Montant au 1er juillet 2010
120	1 365,07
125	1 367,43
130	1 370,49
135	1 373,55
140	1 376,61
145	1 379,67
150	1 382,73
155	1 385,79
160	1 388,85
165	1 391,91
170	1 394,97
175	1 398,03
180	1 401,61
185	1 409,30
190	1 416,99
195	1 424,67
200	1 432,36
205	1 440,05
210	1 447,75
215	1 455,43
220	1 463,16
225	1 470,97
230	1 477,99
235	1 497,07
240	1 513,16

245	1 531,93
250	1 550,54
255	1 568,41
260	1 587,55
265	1 605,40
270	1 623,30
275	1 640,63
280	1 658,33
285	1 676,57
290	1 694,82
295	1 713,05
300	1 731,28
305	1 760,41
310	1 789,56
315	1 818,34
320	1 846,96
325	1 876,18
330	1 904,75
335	1 933,10
340	1 960,22
345	1 969,81
350	1 979,22
400	2 241,47
500	2 800,72
600	3 362,84
700	3 921,17

Accord du 23 juin 2011 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Au 1er juillet 2011, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

? ccfefoienit 120 au cfinfeocit 230, la grille est augmentée de 30 ? ;
 ? cifoinefect 235 au ceiofincfet 275, la grille est augmentée de 33 ? ;
 ? ccnifeofeit 280 au ceocéfifint 300, la grille est augmentée de 35 ? ;
 ? cciinefoeft 305 au cociifnfet 350, la grille est augmentée de 40 ? ;
 ? à partir du cfenieifcot 400, la grille est augmentée de 2 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

Avenant n° 15 du 23 juin 2011 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Au 1er juillet 2011, la RAM applicable aux salariés embauchés au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée de 2 % avec un total de 420 ?.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Au 1er juillet 2011, en application des dispositions de l'accord du 27 octobre 2000, la contrepartie conventionnelle au temps d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 2 %. Elle est ainsi portée à 93,95 ?.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Au 1er juillet 2011, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté de + 2 %.

Article 5 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGA CFDT ; FTGA FO.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mises en application au 1er juillet 2011 pour un travail à temps complet

COEF.	ANCIENNETE													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		32,04	32,04	32,04	64,07	64,07	64,07	96,11	96,11	96,11	128,15	128,15	128,15	160,18
125		32,48	32,48	32,48	64,96	64,96	64,96	97,44	97,44	97,44	129,92	129,92	129,92	162,40
130		32,92	32,92	32,92	65,84	65,84	65,84	98,77	98,77	98,77	131,69	131,69	131,69	164,61
135		33,36	33,36	33,36	66,73	66,73	66,73	100,09	100,09	100,09	133,46	133,46	133,46	166,82
140		33,49	33,49	33,49	66,98	66,98	66,98	100,48	100,48	100,48	133,97	133,97	133,97	167,46
145		33,62	33,62	33,62	67,24	67,24	67,24	100,86	100,86	100,86	134,48	134,48	134,48	168,09
150		34,06	34,06	34,06	68,11	68,11	68,11	102,17	102,17	102,17	136,22	136,22	136,22	170,28
155		34,49	34,49	34,49	68,99	68,99	68,99	103,48	103,48	103,48	137,97	137,97	137,97	172,46
160		34,93	34,93	34,93	69,86	69,86	69,86	104,80	104,80	104,80	139,73	139,73	139,73	174,66
165		35,37	35,37	35,37	70,74	70,74	70,74	106,11	106,11	106,11	141,48	141,48	141,48	176,85
170		35,81	35,81	35,81	71,62	71,62	71,62	107,43	107,43	107,43	143,24	143,24	143,24	179,05
175		36,25	36,25	36,25	72,49	72,49	72,49	108,74	108,74	108,74	144,98	144,98	144,98	181,23
180		36,68	36,68	36,68	73,36	73,36	73,36	110,04	110,04	110,04	146,72	146,72	146,72	183,40
185		37,12	37,12	37,12	74,23	74,23	74,23	111,35	111,35	111,35	148,47	148,47	148,47	185,58
190		37,55	37,55	37,55	75,10	75,10	75,10	112,66	112,66	112,66	150,21	150,21	150,21	187,76
195		37,81	37,81	37,81	75,63	75,63	75,63	113,44	113,44	113,44	151,26	151,26	151,26	189,07
200		38,08	38,08	38,08	76,15	76,15	76,15	114,23	114,23	114,23	152,31	152,31	152,31	190,39
205		38,59	38,59	38,59	77,19	77,19	77,19	115,78	115,78	115,78	154,38	154,38	154,38	192,97
210		39,11	39,11	39,11	78,22	78,22	78,22	117,33	117,33	117,33	156,44	156,44	156,44	195,55
215		39,61	39,61	39,61	79,21	79,21	79,21	118,82	118,82	118,82	158,43	158,43	158,43	198,03
220		40,13	40,13	40,13	80,26	80,26	80,26	120,40	120,40	120,40	160,53	160,53	160,53	200,66
225		40,62	40,62	40,62	81,25	81,25	81,25	121,87	121,87	121,87	162,49	162,49	162,49	203,11
230		41,12	41,12	41,12	82,25	82,25	82,25	123,37	123,37	123,37	164,50	164,50	164,50	205,62
235		41,67	41,67	41,67	83,34	83,34	83,34	125,00	125,00	125,00	166,67	166,67	166,67	208,34
240		42,13	42,13	42,13	84,26	84,26	84,26	126,39	126,39	126,39	168,51	168,51	168,51	210,64
245		42,65	42,65	42,65	85,31	85,31	85,31	127,96	127,96	127,96	170,62	170,62	170,62	213,27
250		43,18	43,18	43,18	86,36	86,36	86,36	129,54	129,54	129,54	172,72	172,72	172,72	215,90
255		43,69	43,69	43,69	87,37	87,37	87,37	131,06	131,06	131,06	174,75	174,75	174,75	218,44
260		44,22	44,22	44,22	88,45	88,45	88,45	132,67	132,67	132,67	176,90	176,90	176,90	221,12
265		44,73	44,73	44,73	89,46	89,46	89,46	134,19	134,19	134,19	178,92	178,92	178,92	223,65
270		45,23	45,23	45,23	90,47	90,47	90,47	135,70	135,70	135,70	180,94	180,94	180,94	226,17
275		45,72	45,72	45,72	91,45	91,45	91,45	137,17	137,17	137,17	182,90	182,90	182,90	228,62
280		46,22	46,22	46,22	92,44	92,44	92,44	138,66	138,66	138,66	184,88	184,88	184,88	231,10
285		46,74	46,74	46,74	93,48	93,48	93,48	140,21	140,21	140,21	186,95	186,95	186,95	233,69
290		47,25	47,25	47,25	94,51	94,51	94,51	141,76	141,76	141,76	189,02	189,02	189,02	236,27
295		47,77	47,77	47,77	95,53	95,53	95,53	143,30	143,30	143,30	191,06	191,06	191,06	238,83
300		48,28	48,28	48,28	96,55	96,55	96,55	144,83	144,83	144,83	193,10	193,10	193,10	241,38
305		49,10	49,10	49,10	98,20	98,20	98,20	147,30	147,30	147,30	196,40	196,40	196,40	245,50
310		49,92	49,92	49,92	99,85	99,85	99,85	149,77	149,77	149,77	199,69	199,69	199,69	249,62
315		50,73	50,73	50,73	101,46	101,46	101,46	152,20	152,20	152,20	202,93	202,93	202,93	253,66
320		51,54	51,54	51,54	103,08	103,08	103,08	154,62	154,62	154,62	206,17	206,17	206,17	257,71
325		52,37	52,37	52,37	104,74	104,74	104,74	157,10	157,10	157,10	209,47	209,47	209,47	261,84
330		53,16	53,16	53,16	106,32	106,32	106,32	159,49	159,49	159,49	212,65	212,65	212,65	265,81
335		53,96	53,96	53,96	107,91	107,91	107,91	161,87	161,87	161,87	215,83	215,83	215,83	269,78
340		54,71	54,71	54,71	109,43	109,43	109,43	164,14	164,14	164,14	218,85	218,85	218,85	273,56
345		69,60	83,69	97,77	139,21	153,29	167,37	208,81	222,90	222,90	250,25	250,25	250,25	277,61

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETE													
-------	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	56,33	84,50	112,66	140,83	168,99	197,16	225,32	253,49	281,65	281,65	281,65	281,65	281,65	281,65
400	64,42	96,63	128,84	161,05	193,26	225,47	257,68	289,89	322,10	322,10	322,10	322,10	322,10	322,10
500	80,49	120,73	160,98	201,22	241,47	281,71	321,96	362,20	402,45	402,45	402,45	402,45	402,45	402,45
600	96,64	144,96	193,28	241,60	289,92	338,24	386,56	434,88	483,20	483,20	483,20	483,20	483,20	483,20
700	112,70	169,05	225,39	281,74	338,09	394,44	450,79	507,14	563,48	563,48	563,48	563,48	563,48	563,48

Avenant n 30 du 23 juin 2011 à l'annexe I bis relatif à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2011

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Ressource allnuene minimale prévue par l'article 6.3 des donispitsois ceonumms au 1er julilet 2011

Ouvriers, employés, tcheicniens et atgens de maîtrise (pour un tvarial à tpems complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jilelut 2011
120	18 136,95
125	18 172,62
130	18 245,66
135	18 318,70
140	18 391,74
145	18 464,78
150	18 537,82
155	18 610,86
160	18 706,02
165	18 810,96
170	18 919,73
175	19 028,49
180	19 137,26
185	19 246,04
190	19 362,74
195	19 609,06
200	19 857,58
205	20 066,02
210	20 274,61
215	20 482,70
220	20 691,50
225	20 900,11
230	21 086,60
235	21 316,62
240	21 527,34
245	21 740,30

Avenant n 42 du 23 juin 2011 à

250	22 003,93
255	22 216,52
260	22 480,13
265	22 692,72
270	22 905,51
275	23 118,29
280	23 331,07
285	23 543,51
290	23 755,93
295	23 968,90
300	24 181,52
305	24 567,87
310	24 954,25
315	25 339,56
320	25 724,68
325	26 127,17
330	26 522,84
335	26 918,51
340	27 268,19
345	27 651,36

Remarque : Puor les ctaubolroalers bénéficiant d'une cenitoovnn ildeildunive de forfait, aevc référence à un hoirare anuent ou exprimée en jours, la présente glrile est majorée de 25 %, suos réserve des dosispitsois aroaiuntst ce complément à ppedne en piarte la frome d'un rpoes compensateur, par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un faforit aennul exprimé en hiorare annuel ou en jours)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jllieut 2011
350	35 121,05
400	40 034,20
500	49 795,95
600	59 616,97
700	69 384,90

Remarque : Puor les cdares non forfaités sur une bsaee annuelle, bénéficiant d'un ature tpye de ctnarot de travail, la présente glrile est minorée de 20 %.

l'annexe I relatif aux salaires

minimaux au 1er juillet 2011

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Les srlaiaas mnmiia mnsulees tles que prévus par l'article 6.2 des dpoositsiinsis ceomnuns de la cotnoenivn cvceotille naintaloe snot ainsi déterminés, au 1er julelit 2011, puor un tiarval à tpmes complet (1) :

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	1 395,07
125	1 397,43
130	1 400,49
135	1 403,55
140	1 406,61
145	1 409,67
150	1 412,73
155	1 415,79
160	1 418,85
165	1 421,91
170	1 424,97
175	1 428,03
180	1 431,61
185	1 439,30
190	1 446,99
195	1 454,67
200	1 462,36
205	1 470,05
210	1 477,75
215	1 485,43
220	1 493,16

Accord du 7 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La CFE-CGC Argo ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La FTGA FO,

Article 1er - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Au 1er février 2013, la gllrie des siaalres mueesnls mmiina conventionnels, établie puor un taravail à tmeps complet, est augmentée cmmoe siut :

? le ccofoienifet 120 est fixé à 1 435 ? ;
? du cfoeioicnfet 125 au cifiofncneet 150, la gilrle est augmentée de 2 ? par rapoport au cefoneiifct précédent ;
? du ceeciffonit 155 au cncfefieoit 185, la gllrie est augmentée de 3 ? par rproapt au cneifoifect précédent ;

225	1 500,97
230	1 507,99
235	1 530,07
240	1 546,16
245	1 564,93
250	1 583,54
255	1 601,41
260	1 620,55
265	1 638,40
270	1 656,30
275	1 673,63
280	1 693,33
285	1 711,57
290	1 729,82
295	1 748,05
300	1 766,28
305	1 800,41
310	1 829,56
315	1 858,34
320	1 886,96
325	1 916,18
330	1 944,75
335	1 973,10
340	2 000,22
345	2 009,81
350	2 019,22
400	2 286,30
500	2 856,73
600	3 430,10
700	3 999,59

(1) La glirle sariallae est étendue suos réserve du rpesect du siralae mnumiim ifioseneorsrnppl de casnsicroe en vuegiur puor les eersertnips dnot la durée du tarvail est supérieure à 155 heures mensuelles.

(Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)

? à ptiarr du ciefeocnift 190, la glrile est augmentée de 1,9 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Au 1er février 2013, la RAM aalbilcppe aux salariés cnatompt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un trivaal à temps complet, est augmentée cmmoe siut :

? le cfoeioicnfet 120 est fixé à 18 700 ? ;
? du coifcefneit 125 au cineocfefit 170, la glirle est augmentée de 60 ? par rproapt au ciniffceoit précédent ;
? à pritar du coefefnciit 175, la glrile est augmentée de 1,9 %.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Au 1er février 2013, en alctaioiipn des dipntooissis de l'accord du 27 ocortbe 2000, la ctintrpeorae clnolotvnneniee anlelne graiante au tmeps d'habillage et de déshabillage est augmentée de 1,9 %. Elle est ansii portée à 95,74 ?.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

Au 1er février 2013, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté de 1,9 %.

Les salariés satisfont pleinement l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 5 - Demande d'extension

Avenant n° 16 du 7 février 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles applicables au 1er février 2013 pour un travail à temps complet

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETE													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		32,64	32,64	32,64	65,29	65,29	65,29	97,93	97,93	97,93	130,58	130,58	130,58	163,22
125		33,10	33,10	33,10	66,19	66,19	66,19	99,29	99,29	99,29	132,39	132,39	132,39	165,48
130		33,55	33,55	33,55	67,10	67,10	67,10	100,64	100,64	100,64	134,19	134,19	134,19	167,74
135		34,00	34,00	34,00	68,00	68,00	68,00	102,00	102,00	102,00	136,00	136,00	136,00	169,99
140		34,13	34,13	34,13	68,26	68,26	68,26	102,38	102,38	102,38	136,51	136,51	136,51	170,64
145		34,26	34,26	34,26	68,52	68,52	68,52	102,77	102,77	102,77	137,03	137,03	137,03	171,29
150		34,70	34,70	34,70	69,41	69,41	69,41	104,11	104,11	104,11	138,81	138,81	138,81	173,51
155		35,15	35,15	35,15	70,30	70,30	70,30	105,44	105,44	105,44	140,59	140,59	140,59	175,74
160		35,60	35,60	35,60	71,19	71,19	71,19	106,79	106,79	106,79	142,38	142,38	142,38	177,98
165		36,04	36,04	36,04	72,09	72,09	72,09	108,13	108,13	108,13	144,17	144,17	144,17	180,21
170		36,49	36,49	36,49	72,98	72,98	72,98	109,47	109,47	109,47	145,96	145,96	145,96	182,45
175		36,93	36,93	36,93	73,87	73,87	73,87	110,80	110,80	110,80	147,74	147,74	147,74	184,67
180		37,38	37,38	37,38	74,76	74,76	74,76	112,13	112,13	112,13	149,51	149,51	149,51	186,89
185		37,82	37,82	37,82	75,64	75,64	75,64	113,46	113,46	113,46	151,29	151,29	151,29	189,11
190		38,27	38,27	38,27	76,53	76,53	76,53	114,80	114,80	114,80	153,06	153,06	153,06	191,33
195		38,53	38,53	38,53	77,07	77,07	77,07	115,60	115,60	115,60	154,13	154,13	154,13	192,67
200		38,80	38,80	38,80	77,60	77,60	77,60	116,40	116,40	116,40	155,20	155,20	155,20	194,00
205		39,33	39,33	39,33	78,65	78,65	78,65	117,98	117,98	117,98	157,31	157,31	157,31	196,64
210		39,85	39,85	39,85	79,71	79,71	79,71	119,56	119,56	119,56	159,42	159,42	159,42	199,27
215		40,36	40,36	40,36	80,72	80,72	80,72	121,08	121,08	121,08	161,44	161,44	161,44	201,80
220		40,89	40,89	40,89	81,79	81,79	81,79	122,68	122,68	122,68	163,58	163,58	163,58	204,47
225		41,39	41,39	41,39	82,79	82,79	82,79	124,18	124,18	124,18	165,58	165,58	165,58	206,97
230		41,91	41,91	41,91	83,81	83,81	83,81	125,72	125,72	125,72	167,62	167,62	167,62	209,53
235		42,46	42,46	42,46	84,92	84,92	84,92	127,38	127,38	127,38	169,84	169,84	169,84	212,30
240		42,93	42,93	42,93	85,86	85,86	85,86	128,79	128,79	128,79	171,72	171,72	171,72	214,64
245		43,46	43,46	43,46	86,93	86,93	86,93	130,39	130,39	130,39	173,86	173,86	173,86	217,32
250		44,00	44,00	44,00	88,00	88,00	88,00	132,00	132,00	132,00	176,00	176,00	176,00	220,00
255		44,52	44,52	44,52	89,03	89,03	89,03	133,55	133,55	133,55	178,07	178,07	178,07	222,59
260		45,07	45,07	45,07	90,13	90,13	90,13	135,20	135,20	135,20	180,26	180,26	180,26	225,33
265		45,58	45,58	45,58	91,16	91,16	91,16	136,74	136,74	136,74	182,32	182,32	182,32	227,90
270		46,09	46,09	46,09	92,19	92,19	92,19	138,28	138,28	138,28	184,38	184,38	184,38	230,47
275		46,59	46,59	46,59	93,19	93,19	93,19	139,78	139,78	139,78	186,37	186,37	186,37	232,97
280		47,10	47,10	47,10	94,20	94,20	94,20	141,30	141,30	141,30	188,40	188,40	188,40	235,49
285		47,63	47,63	47,63	95,25	95,25	95,25	142,88	142,88	142,88	190,50	190,50	190,50	238,13
290		48,15	48,15	48,15	96,30	96,30	96,30	144,46	144,46	144,46	192,61	192,61	192,61	240,76
295		48,67	48,67	48,67	97,35	97,35	97,35	146,02	146,02	146,02	194,69	194,69	194,69	243,36
300		49,19	49,19	49,19	98,39	98,39	98,39	147,58	147,58	147,58	196,77	196,77	196,77	245,97
305		50,03	50,03	50,03	100,07	100,07	100,07	150,10	150,10	150,10	200,13	200,13	200,13	250,16

310		50,87	50,87	50,87	101,74	101,74	101,74	152,62	152,62	152,62	203,49	203,49	203,49	254,36
315		51,70	51,70	51,70	103,39	103,39	103,39	155,09	155,09	155,09	206,79	206,79	206,79	258,48
320		52,52	52,52	52,52	105,04	105,04	105,04	157,56	157,56	157,56	210,08	210,08	210,08	262,60
325		53,36	53,36	53,36	106,73	106,73	106,73	160,09	160,09	160,09	213,45	213,45	213,45	266,82
330		54,17	54,17	54,17	108,35	108,35	108,35	162,52	162,52	162,52	216,69	216,69	216,69	270,86
335		54,98	54,98	54,98	109,96	109,96	109,96	164,95	164,95	164,95	219,93	219,93	219,93	274,91
340		55,75	55,75	55,75	111,50	111,50	111,50	167,26	167,26	167,26	223,01	223,01	223,01	278,76
345		70,93	85,28	99,63	141,85	156,20	170,55	212,78	227,13	227,13	255,01	255,01	255,01	282,88

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETE													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	57,40	86,10	114,80	143,50	172,20	200,90	229,60	258,30	287,00	287,00	287,00	287,00	287,00	287,00
400	65,64	98,47	131,29	164,11	196,93	229,76	262,58	295,40	328,22	328,22	328,22	328,22	328,22	328,22
500	82,02	123,03	164,04	205,05	246,06	287,06	328,07	369,08	410,09	410,09	410,09	410,09	410,09	410,09
600	98,48	147,71	196,95	246,19	295,43	344,67	393,91	443,14	492,38	492,38	492,38	492,38	492,38	492,38
700	114,84	172,26	229,68	287,10	344,51	401,93	459,35	516,77	574,19	574,19	574,19	574,19	574,19	574,19

Avenant n 31 du 7 février 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6.3 des dispositions cumulées au 1er février 2013

Ouvriers, employés, techniciens et atges de maîtrise (pour un travail à temps complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	18 700,00
125	18 760,00
130	18 820,00
135	18 880,00
140	18 940,00
145	19 000,00
150	19 060,00
155	19 120,00
160	19 180,00
165	19 240,00
170	19 300,00
175	19 390,03
180	19 500,87

185	19 611,71
190	19 730,63
195	19 981,63
200	20 234,87
205	20 447,27
210	20 659,83
215	20 871,87
220	21 084,64
225	21 297,21
230	21 487,25
235	21 721,64
240	21 936,36
245	22 153,37
250	22 422,00
255	22 638,63
260	22 907,25
265	23 123,88
270	23 340,71
275	23 557,54
280	23 774,36
285	23 990,84
290	24 207,29
295	24 424,31
300	24 640,97
305	25 034,66
310	25 428,38
315	25 821,01
320	26 213,45
325	26 623,59
330	27 026,77
335	27 429,96
340	27 866,29
345	28 176,74

Remarque : pour les cotarroulebaos bénéficiant d'une cnniveoton idllduevinie de forfait, avec référence à un harorie auennl ou exprimée en jours, la présente gillre est majorée de 25 %, sous réserve des dssiointpos autotraisnt ce complément à pdnrere en ptirae la fomre d'un reops compensateur, par aocrd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un rfoait anenul exprimé en hriroae annuel ou en jours, au 1er février 2013)

(En euros.)

Coefficient	Montant
350	35 788,35
400	40 794,85
500	50 742,07
600	60 749,69
700	70 703,21

Remarque : pour les cedars non forfaités sur une bsaee annuelle, bénéficiant d'un arute tpye de caontrt de travail, la présente gillre est minorée de 20 %.

210	1 505,83
215	1 513,65
220	1 521,53
225	1 529,49
230	1 536,64
235	1 559,14
240	1 575,54
245	1 594,66
250	1 613,63
255	1 631,84
260	1 651,34
265	1 669,53
270	1 687,77
275	1 705,43
280	1 725,50
285	1 744,09
290	1 762,69
295	1 781,26
300	1 799,84
305	1 834,62
310	1 864,32
315	1 893,65
320	1 922,81
325	1 952,59
330	1 981,70
335	2 010,59
340	2 038,22
345	2 048,00
350	2 057,59
400	2 329,74
500	2 911,01
600	3 495,27
700	4 075,58

(1) La gillre des seralais mminia mneluess est étendue sous réserve du rspect du salaire miiunmm ipfseisonronentrel de cisnraocse en vigueur.

(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FNCL ; FNIL.
Syndicats signataires	CFE-CGC Argo ; CFTC-Agri ; CSFV CTFC ; SNCOA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Avenant n 43 du 7 février 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Les seailars miinma mensuels (1) tles que prévus par l'article 6.2 des dtpsoioniiss conmuems de la coonitnven clviocetle nltanioae snot ainsi déterminés, au 1er février 2013, pour un trivaal à tmpes cploemt :

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	1 435,00
125	1 437,00
130	1 439,00
135	1 441,00
140	1 443,00
145	1 445,00
150	1 447,00
155	1 450,00
160	1 453,00
165	1 456,00
170	1 459,00
175	1 462,00
180	1 465,00
185	1 468,00
190	1 474,48
195	1 482,31
200	1 490,14
205	1 497,98

Accord du 4 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2014

Vu les diisonsopits de l'accord du 31 otobre 2012 ptarnot sur les catsifliocaniss pssrniefoelnloes et les rémunérations cnolieneteolvns dnas la tsinamorortfan laitière, il a été convenu ce qui siut :

Champ d'application de l'accord

Le cmhap d'application du présent aroccd cnrncoee l'ensemble des eetsrpnies eranntt dnas le cahmp d'application de la cieotvnnon cilovcette nailotnae des coopératives aoglrices laitières ou de la ceonnvton clelotcive noatlnaie de l'industrie laitière.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Au 1er jinevar 2014, la gllire des srliaaes mmiina munseles tatamornsrfoin laitière, établie puor un taaivr à tmeps ceplmot résultant de l'horaire cteocllif alcipplbae dnas l'entreprise, est augmentée de + 1,2 %.
En conséquence, la grille des sleiraas miimna mlusnees tafnarmtooirsn laitière, applilabce au 1er jineavr 2014, s'établit comme siut :

Grille des saearils miimna mensuels

(En euros.)

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers, employés	I	1	1 457,28
		2	1 462,34
	II	1	1 467,40
		2	1 473,47
		3	1 479,54
	III	1	1 479,54
		2	1 486,63
		3	1 493,71
	IV	1	1 493,71
		2	1 501,81
		3	1 512,94
	V	1	1 512,94
2		1 524,07	
3		1 535,20	
TAM	VI	1	1 535,20
		2	1 616,16
		3	1 697,12
	VII	1	1 697,12
		2	1 788,20
		3	1 879,28
	VIII	1	1 879,28
		2	1 980,48
		3	2 125,20
Cadres	IX	1	2 125,20
		2	2 378,20
	X	?	2 934,80
	XI	?	3 542,00
	XII	?	4 048,00

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Au 1er jnivaer 2014, la RAM ttsimaorafnnon laitière ailplbpcce aux salariés cmotnpat au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tivaraal à tpmes cmlopet résultant de l'horaire cliocetlf apllibacpe dnas l'entreprise, est augmentée cmme siut :

? du naveiu I, échelon 1, au neivau VI, échelon 1 : + 150 ? par roppart à la gillre de référence ;
? à patrir du naiveu VI, échelon 2, la grlile est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grllie des rémunérations aeluelnns mnalmiies tointmrfrasaon laitière, abaplplce au 1er jvianer 2014, s'établit cmome siut.

Grille des rémunérations anleeunls miimelans (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
-----------	--------	---------	---------

Ouvriers, employés	I	1	18 950,00
		2	19 010,00
	II	1	19 070,00
		2	19 140,00
		3	19 210,00
	III	1	19 210,00
		2	19 290,00
		3	19 370,00
	IV	1	19 370,00
		2	19 570,00
		3	19 770,00
	V	1	19 770,00
		2	20 170,00
		3	20 570,00
	TAM	VI	1
2			21 851,90
3			22 858,90
VII		1	22 858,90
		2	23 865,90
		3	24 872,90
VIII		1	24 872,90
		2	26 886,90
		3	28 900,90
Cadres	IX	1	28 900,90
		2	30 411,40
	X	?	39 776,50
	XI	?	47 832,50
	XII	?	56 392,00

? à partir du niveau VI, échelon 2, la grille sera augmentée de + 0,5 %, pour l'augmentation totale à + 1,2 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales tertiaire, applicable au 1er juillet 2014, s'établira comme suit.

De plus, au 1er juillet 2014, la grille des rémunérations annuelles minimales tertiaire sera augmentée de + 0,5 % ;

? du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 1 : + 80 %, pour l'augmentation totale à + 230 %, par rapport à la grille de référence, avec un total de + 1,2 % ;

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers, employés	I	1	19 030,00
		2	19 090,00
	II	1	19 150,00
		2	19 220,00
		3	19 290,00
	III	1	19 290,00
		2	19 370,00
		3	19 450,64
	IV	1	19 450,64
		2	19 653,04
		3	19 855,44
	V	1	19 855,44
		2	20 260,24
		3	20 665,04

TAM	VI	1	20 665,04
		2	21 961,16
		3	22 973,19
	VII	1	22 973,19
		2	23 985,23
		3	24 997,26
	VIII	1	24 997,26
		2	27 021,33
		3	29 045,40
Cadres	IX	1	29 045,40
		2	30 563,46
	X	?	39 975,38
	XI	?	48 071,66
	XII	?	56 673,96

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Au 1er janvier 2014, la RAM taatonrrifmson laitière acplabipe aux memebms de l'encadrement bénéficiant d'une cvtnoeinon iivddluelnie de forfait, aevc référence à un haorire aennul ou exprimée en juors (sur une bsae de 1 918 hurees ou de 216 jours), est augmentée cmme suit, par roprrat à la gllire de référence :

- Au nveiau VI, échelon 1 : + 230 ?.
- Au neiavu VI, échelon 2 : + 240 ?.
- Au nveiau VI, échelon 3 : + 250 ?.
- Au niaevu VII, échelon 1 : + 250 ?.
- Au neaviu VII, échelon 2 : + 270 ?.
- Au nvieau VII, échelon 3 : + 270 ?.

- Au nvieau VIII, échelon 1 : + 270 ?.
- Au nvieau VIII, échelon 2 : + 300 ?.
- Au naievu VIII, échelon 3 : + 300 ?.
- Au nvieau IX, échelon 1 : + 300 ?.
- Au nvieau IX, échelon 2 : + 340 ?.
- Au neaviu X : + 450 ?.
- Au niaveu XI : + 520 ?.
- Au nvieau XII : + 620 ?.

En conséquence, la gillre des rémunérations aenlulens mliemias tstiroamanfron laitière, alpalbpice aux mmberes de l'encadrement bénéficiant d'une conovitenn iidedllinve de fiofart anenul exprimé en heerus ou en jours, au 1er jeavnir 2014, s'établit cmme siut :

Grille des rémunérations aennellus memnialis (RAM) spécifique ernneedcmat fofrait sur une bsae 1 918 heerus ou 216 jours

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
TAM	VI	1	22 747
		2	24 110
		3	25 220
	VII	1	25 220
		2	26 340
		3	27 440
	VIII	1	27 440
		2	29 670
		3	31 870
Cadres	IX	1	31 870
		2	33 890
	X	?	44 450
	XI	?	53 320
	XII	?	62 220

De plus, au 1er jllieut 2014, la glirle des rémunérations aunlnees mimnieals toaranmstoirfn laitière ailapbplce aux mberes de l'encadrement bénéficiant d'une cneotvinn ivideldlnuie de faioft aeunnl exprimé en heerus ou juors (sur une bsae de 1 918 hurees ou de 216 jours) arteneumga cmme suit, par roprrat à la gllire de référence :

- Au naievu VI, échelon 1 : + 110 ?.
- Au nvieau VI, échelon 2 : + 120 ?.
- Au neaivu VI, échelon 3 : + 125 ?.
- Au neiavu VII, échelon 1 : + 125 ?.
- Au naievu VII, échelon 2 : + 125 ?.
- Au neivau VII, échelon 3 : + 140 ?.
- Au neaviu VIII, échelon 1 : + 140 ?.
- Au neiavu VIII, échelon 2 : + 140 ?.

- Au naievu VIII, échelon 3 : + 170 ?.
- Au naveiu IX, échelon 1 : + 170 ?.
- Au niaveu IX, échelon 2 : + 170 ?.
- Au neviu X : + 210 ?.
- Au nievau XI : + 270 ?.
- Au niveau XII : + 300 ?.

En conséquence, la gllrie des rémunérations alnnelues meiamlins trarmotniofsan laitière, ablipplae aux mmberes de l'encadrement bénéficiant d'une conoivnetn iidvlemluie de foifart annuel exprimé en hreues ou jours, au 1er jllieut 2014, s'établira cmme suit.

Grille des rémunérations aeunllles mlinmieas (RAM) spécifique eecrednamnt foiafrt sur une bsae 1 918 hures ou 216 jours

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
TAM	VI	1	22 857
		2	24 230
		3	25 345
	VII	1	25 345
		2	26 465
		3	27 580
	VIII	1	27 580
		2	29 810
		3	32 040
Cadres	IX	1	32 040
		2	34 060
	X	?	44 660
	XI	?	53 590
	XII	?	62 520

Article 4 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (idcc : 7004)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En conséquence des ditonoisspis qui précèdent et conformément aux dtspoissions de l'accord du 31 octbroe 2012 précité :

? la grlile des seraials melesuns miimna conventionnels, établie puor un tiarval à tmeps complet, est augmentée au 1er jnveiar 2014 de + 1,2 % (avenant n° 61, axnene I bis de la CCNCL) ;
? la RAM apliplace aux salariés comaptnt au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un travail à temps complet, est augmentée au 1er janeivr 2014 de + 0,7 %, et au 1er jleiuil 2014 de + 0,5 % (avenants nos 60 et 60 bis, axnnee I de la CCNCL).

Article 5 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (idcc : 112)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En conséquence des dosiipotnss qui précèdent et conformément aux dotnsiisops de l'accord du 31 obotrce 2012 précité :

? la girllle des sreialas meenluss mmiina conventionnels, établie

Avenant n 17 du 4 décembre 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

puor un taiarvl à tepms complet, est augmentée au 1er jeainvr 2014 de + 1,2 % (avenant n° 44, anxene I de la CCNIL) ;
? la RAM aiblcplpae aux salariés cpaotnmt au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tavail à tmeps complet, est augmentée au 1er jnveiar 2014 de + 0,7 %, et au 1er jleiuil 2014 de + 0,5 % (avenants nos 32 et 32 bis, anxene I bis de la CCNIL) ;
? la ctropaeritne cntolvlnneoe aenlulne gtnaare au tmeps d'habillage et de déshabillage (cf. aocrd du 27 octorbe 2000 sur les rémunérations coinlvnleenetos dnas l'industrie laitière) est augmentée de + 0,7 % au 1er janiver 2014, et de + 0,5 % au 1er jleiuil 2014. Elle est ansii portée à 96,41 ? au 1er jiaenvr 2014 et à 96,89 ? au 1er juellit 2014 ;
? le barème des pemris d'ancienneté ceninenotovlelns est augmenté au 1er janeivr 2014 de + 0,7 %, et au 1er jlueilt 2014 de + 0,5 % (avenants nos 17 et 17 bis, anxnee I ter de la CCNIL).

Article 6 - Demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les pterias snairageits daendemnt l'extension du présent arccod et des ananevts thnecqies en résultant. Ceux-ci sneort déposés à la dercioitn des rlnaiatos du taavirl du ministère du travail, de l'emploi, de la fmoairtn peissefnlnrlooe et du doiuglae soacil et au sreivce civnontoens et adoccrs coleltifs de la DRECCITE de Paris.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Barème des pmries d'ancienneté cenneeioitlnovns meeusnlles aailpbce au 1er jevnair 2014 puor un tiraval a temps complet

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		32,87	32,87	32,87	65,75	65,75	65,75	98,62	98,62	98,62	131,49	131,49	131,49	164,37
125		33,33	33,33	33,33	66,66	66,66	66,66	99,98	99,98	99,98	133,31	133,31	133,31	166,64
130		33,78	33,78	33,78	67,56	67,56	67,56	101,35	101,35	101,35	135,13	135,13	135,13	168,91
135		34,24	34,24	34,24	68,47	68,47	68,47	102,71	102,71	102,71	136,95	136,95	136,95	171,18
140		34,37	34,37	34,37	68,73	68,73	68,73	103,10	103,10	103,10	137,47	137,47	137,47	171,84
145		34,50	34,50	34,50	68,99	68,99	68,99	103,49	103,49	103,49	137,99	137,99	137,99	172,49
150		34,95	34,95	34,95	69,89	69,89	69,89	104,84	104,84	104,84	139,78	139,78	139,78	174,73

155	35,39	35,39	35,39	70,79	70,79	70,79	106,18	106,18	106,18	141,58	141,58	141,58	176,97
160	35,84	35,84	35,84	71,69	71,69	71,69	107,53	107,53	107,53	143,38	143,38	143,38	179,22
165	36,30	36,30	36,30	72,59	72,59	72,59	108,99	108,99	108,99	145,18	145,18	145,18	181,48
170	36,75	36,75	36,75	73,49	73,49	73,49	110,24	110,24	110,24	146,98	146,98	146,98	183,73
175	37,19	37,19	37,19	74,38	74,38	74,38	111,58	111,58	111,58	148,77	148,77	148,77	185,96
180	37,64	37,64	37,64	75,28	75,28	75,28	112,92	112,92	112,92	150,56	150,56	150,56	188,20
185	38,09	38,09	38,09	76,17	76,17	76,17	114,26	114,26	114,26	152,35	152,35	152,35	190,43
190	38,53	38,53	38,53	77,07	77,07	77,07	115,60	115,60	115,60	154,13	154,13	154,13	192,67
195	38,80	38,80	38,80	77,61	77,61	77,61	116,41	116,41	116,41	155,21	155,21	155,21	194,01
200	39,07	39,07	39,07	78,14	78,14	78,14	117,22	117,22	117,22	156,29	156,29	156,29	195,36
205	39,60	39,60	39,60	79,21	79,21	79,21	118,81	118,81	118,81	158,41	158,41	158,41	198,01
210	40,13	40,13	40,13	80,27	80,27	80,27	120,40	120,40	120,40	160,53	160,53	160,53	200,66
215	40,64	40,64	40,64	81,28	81,28	81,28	121,93	121,93	121,93	162,57	162,57	162,57	203,21
220	41,18	41,18	41,18	82,36	82,36	82,36	123,54	123,54	123,54	164,72	164,72	164,72	205,91
225	41,68	41,68	41,68	83,37	83,37	83,37	125,05	125,05	125,05	166,74	166,74	166,74	208,42
230	42,20	42,20	42,20	84,40	84,40	84,40	126,60	126,60	126,60	168,80	168,80	168,80	211,00
235	42,76	42,76	42,76	85,51	85,51	85,51	128,27	128,27	128,27	171,03	171,03	171,03	213,78
240	43,23	43,23	43,23	86,46	86,46	86,46	129,69	129,69	129,69	172,92	172,92	172,92	216,15
245	43,77	43,77	43,77	87,54	87,54	87,54	131,31	131,31	131,31	175,07	175,07	175,07	218,84
250	44,31	44,31	44,31	88,62	88,62	88,62	132,92	132,92	132,92	177,23	177,23	177,23	221,54
255	44,83	44,83	44,83	89,66	89,66	89,66	134,49	134,49	134,49	179,32	179,32	179,32	224,15
260	45,38	45,38	45,38	90,76	90,76	90,76	136,14	136,14	136,14	181,52	181,52	181,52	226,90
265	45,90	45,90	45,90	91,80	91,80	91,80	137,70	137,70	137,70	183,59	183,59	183,59	229,49
270	46,42	46,42	46,42	92,83	92,83	92,83	139,25	139,25	139,25	185,67	185,67	185,67	232,08
275	46,92	46,92	46,92	93,84	93,84	93,84	140,76	140,76	140,76	187,68	187,68	187,68	234,60
280	47,43	47,43	47,43	94,86	94,86	94,86	142,29	142,29	142,29	189,71	189,71	189,71	237,14
285	47,96	47,96	47,96	95,92	95,92	95,92	143,88	143,88	143,88	191,84	191,84	191,84	239,79
290	48,49	48,49	48,49	96,98	96,98	96,98	145,47	145,47	145,47	193,96	193,96	193,96	242,45
295	49,01	49,01	49,01	98,03	98,03	98,03	147,04	147,04	147,04	196,05	196,05	196,05	245,07
300	49,54	49,54	49,54	99,07	99,07	99,07	148,61	148,61	148,61	198,15	198,15	198,15	247,69
305	50,38	50,38	50,38	100,77	100,77	100,77	151,15	151,15	151,15	201,53	201,53	201,53	251,91
310	51,23	51,23	51,23	102,46	102,46	102,46	153,68	153,68	153,68	204,91	204,91	204,91	256,14
315	52,06	52,06	52,06	104,12	104,12	104,12	156,17	156,17	156,17	208,23	208,23	208,23	260,29
320	52,89	52,89	52,89	105,78	105,78	105,78	158,67	158,67	158,67	211,55	211,55	211,55	264,44
325	53,74	53,74	53,74	107,47	107,47	107,47	161,21	161,21	161,21	214,95	214,95	214,95	268,68
330	54,55	54,55	54,55	109,10	109,10	109,10	163,66	163,66	163,66	218,21	218,21	218,21	272,76
335	55,37	55,37	55,37	110,73	110,73	110,73	166,10	166,10	166,10	221,47	221,47	221,47	276,83
340	56,14	56,14	56,14	112,28	112,28	112,28	168,43	168,43	168,43	224,57	224,57	224,57	280,71
345	71,42	85,87	100,32	142,85	157,30	171,75	214,27	228,72	228,72	256,79	256,79	256,79	284,86

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté														
	2ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
350	57,80	86,70	115,61	144,51	173,41	202,31	231,21	260,11	289,01	289,01	289,01	289,01	289,01	289,01	
400	66,10	99,16	132,21	165,26	198,31	231,37	264,42	297,47	330,52	330,52	330,52	330,52	330,52	330,52	
500	82,59	123,89	165,19	206,48	247,78	289,07	330,37	371,67	412,96	412,96	412,96	412,96	412,96	412,96	
600	99,17	148,75	198,33	247,91	297,50	347,08	396,66	446,25	495,83	495,83	495,83	495,83	495,83	495,83	
700	115,64	173,46	231,28	289,10	346,93	404,75	462,57	520,39	578,21	578,21	578,21	578,21	578,21	578,21	

**Avenant n 17 bis du 4 décembre 2013
à l'annexe I ter relatif aux primes**

d'ancienneté au 1er juillet 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTCF ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Barème des primes d'ancienneté connoenenvilltes mlueslenes
alppcbliae au 1er julleit 2014 puor un tarvial à temps complet

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120	33,04	33,04	33,04	66,08	66,08	66,08	99,11	99,11	99,11	132,15	132,15	132,15	165,19	
125	33,49	33,49	33,49	66,99	66,99	66,99	100,48	100,48	100,48	133,98	133,98	133,98	167,47	
130	33,95	33,95	33,95	67,90	67,90	67,90	101,85	101,85	101,85	135,81	135,81	135,81	169,76	
135	34,41	34,41	34,41	68,82	68,82	68,82	103,22	103,22	103,22	137,63	137,63	137,63	172,04	
140	34,54	34,54	34,54	69,08	69,08	69,08	103,62	103,62	103,62	138,16	138,16	138,16	172,70	
145	34,67	34,67	34,67	69,34	69,34	69,34	104,01	104,01	104,01	138,68	138,68	138,68	173,35	
150	35,12	35,12	35,12	70,24	70,24	70,24	105,36	105,36	105,36	140,48	140,48	140,48	175,60	
155	35,57	35,57	35,57	71,14	71,14	71,14	106,71	106,71	106,71	142,28	142,28	142,28	177,86	
160	36,02	36,02	36,02	72,05	72,05	72,05	108,07	108,07	108,07	144,10	144,10	144,10	180,12	
165	36,48	36,48	36,48	72,95	72,95	72,95	109,43	109,43	109,43	145,91	145,91	145,91	182,38	
170	36,93	36,93	36,93	73,86	73,86	73,86	110,79	110,79	110,79	147,72	147,72	147,72	184,65	
175	37,38	37,38	37,38	74,76	74,76	74,76	112,14	112,14	112,14	149,51	149,51	149,51	186,89	
180	37,83	37,83	37,83	75,66	75,66	75,66	113,48	113,48	113,48	151,31	151,31	151,31	189,14	
185	38,28	38,28	38,28	76,55	76,55	76,55	114,83	114,83	114,83	153,11	153,11	153,11	191,38	
190	38,73	38,73	38,73	77,45	77,45	77,45	116,18	116,18	116,18	154,90	154,90	154,90	193,63	
195	39,00	39,00	39,00	77,99	77,99	77,99	116,99	116,99	116,99	155,99	155,99	155,99	194,98	
200	39,27	39,27	39,27	78,54	78,54	78,54	117,80	117,80	117,80	157,07	157,07	157,07	196,34	
205	39,80	39,80	39,80	79,60	79,60	79,60	119,40	119,40	119,40	159,20	159,20	159,20	199,00	
210	40,33	40,33	40,33	80,67	80,67	80,67	121,00	121,00	121,00	161,33	161,33	161,33	201,67	
215	40,85	40,85	40,85	81,69	81,69	81,69	122,54	122,54	122,54	163,38	163,38	163,38	204,23	
220	41,39	41,39	41,39	82,77	82,77	82,77	124,16	124,16	124,16	165,55	165,55	165,55	206,94	
225	41,89	41,89	41,89	83,79	83,79	83,79	125,68	125,68	125,68	167,57	167,57	167,57	209,46	
230	42,41	42,41	42,41	84,82	84,82	84,82	127,23	127,23	127,23	169,64	169,64	169,64	212,05	
235	42,97	42,97	42,97	85,94	85,94	85,94	128,91	128,91	128,91	171,88	171,88	171,88	214,85	
240	43,45	43,45	43,45	86,89	86,89	86,89	130,34	130,34	130,34	173,78	173,78	173,78	217,23	
245	43,99	43,99	43,99	87,98	87,98	87,98	131,96	131,96	131,96	175,95	175,95	175,95	219,94	
250	44,53	44,53	44,53	89,06	89,06	89,06	133,59	133,59	133,59	178,12	178,12	178,12	222,65	
255	45,05	45,05	45,05	90,11	90,11	90,11	135,16	135,16	135,16	180,21	180,21	180,21	225,27	
260	45,61	45,61	45,61	91,21	91,21	91,21	136,82	136,82	136,82	182,43	182,43	182,43	228,04	
265	46,13	46,13	46,13	92,26	92,26	92,26	138,38	138,38	138,38	184,51	184,51	184,51	230,64	
270	46,65	46,65	46,65	93,30	93,30	93,30	139,95	139,95	139,95	186,60	186,60	186,60	233,24	
275	47,15	47,15	47,15	94,31	94,31	94,31	141,46	141,46	141,46	188,62	188,62	188,62	235,77	
280	47,67	47,67	47,67	95,33	95,33	95,33	143,00	143,00	143,00	190,66	190,66	190,66	238,33	
285	48,20	48,20	48,20	96,40	96,40	96,40	144,60	144,60	144,60	192,79	192,79	192,79	240,99	
290	48,73	48,73	48,73	97,46	97,46	97,46	146,19	146,19	146,19	194,93	194,93	194,93	243,66	
295	49,26	49,26	49,26	98,52	98,52	98,52	147,78	147,78	147,78	197,03	197,03	197,03	246,29	
300	49,79	49,79	49,79	99,57	99,57	99,57	149,36	149,36	149,36	199,14	199,14	199,14	248,93	
305	50,63	50,63	50,63	101,27	101,27	101,27	151,90	151,90	151,90	202,54	202,54	202,54	253,17	
310	51,48	51,48	51,48	102,97	102,97	102,97	154,45	154,45	154,45	205,94	205,94	205,94	257,42	
315	52,32	52,32	52,32	104,64	104,64	104,64	156,96	156,96	156,96	209,27	209,27	209,27	261,59	
320	53,15	53,15	53,15	106,31	106,31	106,31	159,46	159,46	159,46	212,61	212,61	212,61	265,76	
325	54,01	54,01	54,01	108,01	108,01	108,01	162,02	162,02	162,02	216,02	216,02	216,02	270,03	
330	54,82	54,82	54,82	109,65	109,65	109,65	164,47	164,47	164,47	219,30	219,30	219,30	274,12	
335	55,64	55,64	55,64	111,29	111,29	111,29	166,93	166,93	166,93	222,57	222,57	222,57	278,22	
340	56,42	56,42	56,42	112,85	112,85	112,85	169,27	169,27	169,27	225,69	225,69	225,69	282,12	
345	71,78	86,30	100,83	143,56	158,08	172,61	215,34	229,86	229,86	258,08	258,08	258,08	286,29	

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	58,09	87,14	116,18	145,23	174,28	203,32	232,37	261,41	290,46	290,46	290,46	290,46	290,46	290,46
400	66,43	99,65	132,87	166,09	199,30	232,52	265,74	298,96	332,17	332,17	332,17	332,17	332,17	332,17
500	83,01	124,51	166,01	207,51	249,02	290,52	332,02	373,53	415,03	415,03	415,03	415,03	415,03	415,03
600	99,66	149,49	199,32	249,15	298,98	348,82	398,65	448,48	498,31	498,31	498,31	498,31	498,31	498,31
700	116,22	174,33	232,44	290,55	348,66	406,77	464,88	522,99	581,10	581,10	581,10	581,10	581,10	581,10

Avenant n 32 du 4 décembre 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Ressources aléunens mmeiinlas prévues par l'article 6.3 des dotsiipionss cnemomus au 1er jienvar 2014

Ouvriers, employés, teeinncihcs et aengts de maîtrise (pour un trviaal à temps complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	18 830,90
125	18 891,32
130	18 951,74
135	19 012,16
140	19 072,58
145	19 133,00
150	19 193,42
155	19 253,84
160	19 314,26
165	19 374,68
170	19 435,10
175	19 525,76
180	19 637,38
185	19 748,99
190	19 868,74
195	20 121,50
200	20 376,51
205	20 590,40
210	20 804,45
215	21 017,97
220	21 232,23
225	21 446,29
230	21 637,66

235	21 873,69
240	22 089,91
245	22 308,44
250	22 578,95
255	22 797,10
260	23 067,60
265	23 285,75
270	23 504,09
275	23 722,44
280	23 940,78
285	24 158,78
290	24 376,74
295	24 595,28
300	24 813,46
305	25 209,90
310	25 606,38
315	26 001,76
320	26 396,94
325	26 809,96
330	27 215,96
335	27 621,97
340	27 980,79
345	28 373,98

Remarque : puor les creouarobltras bénéficiant d'une cntvooeinn iendiulldve de forfait, aevc référence à un haorrie anuel ou exprimé en jours, la présente gillre est majorée de 25 %, suos réserve des dnpoiiossts aouiratsnt ce complément à prnrede en ptiare la frmoe d'un roeps compensateur, par arcocd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un fiofrat aennul exprimé en hriaroe aneunl ou en jours, au 1er jvaeinr 2014)

(En euros.)

Coefficient	Montant
350	36 038,87
400	41 080,41
500	51 097,26
600	61 174,94
700	71 198,13

Remarque : puor les craeds non forfaits sur une bsaee annuelle, bénéficiant d'un ature tpye de crantot de travail, la présente gillre est minorée de 20 %.

Avenant n 32 bis du 4 décembre 2013

à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Ressources alélunnes mineailms prévues par l'article 6.3 des dspioosnits cmouemns au 1er jelliut 2014

Ouvriers, employés, tehecncinis et aengts de maîtrise (pour un
tvriaal à tmepts complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	18 925,05
125	18 985,78
130	19 046,50
135	19 107,22
140	19 167,94
145	19 228,67
150	19 289,39
155	19 350,11
160	19 410,83
165	19 471,55
170	19 532,28
175	19 623,39
180	19 735,56
185	19 847,74
190	19 968,09
195	20 222,11
200	20 478,40
205	20 693,35
210	20 908,47
215	21 123,06
220	21 338,39
225	21 553,52
230	21 745,85
235	21 983,06

Avenant n 44 du 4 décembre 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les siaerlas mnmia mnueesls tles que prévus par l'article 6.2 des
diotpiisosns cnommues de la ceoviontnn celovlctie nolatanie snot
aisni déterminés, au 1er janvier 2014, pour un taraivl à tmepts

240	22 200,36
245	22 419,99
250	22 691,85
255	22 911,09
260	23 182,94
265	23 402,18
270	23 621,62
275	23 841,05
280	24 060,48
285	24 279,57
290	24 498,62
295	24 718,26
300	24 937,52
305	25 335,95
310	25 734,41
315	26 131,77
320	26 528,93
325	26 944,00
330	27 352,04
335	27 760,08
340	28 120,70
345	28 515,85

Remarque : pour les claretaboruos bénéficiant d'une coteonivnn
illivdduinee de forfait, avec référence à un haroire aneunl ou
exprimé en jours, la présente glrlie est majorée de 25 %, suos
réserve des diponisoitss ausrtaonit ce complément à perdrne en
piatre la frome d'un reops compensateur, par arccod d'entreprise
ou d'établissement.

Cadres (pour un frfiot aennul exprimé en hraiore annuel ou en
jours, au 1er jellit 2014)

(En euros.)

Coefficient	Montant
350	36 219,06
400	41 285,82
500	51 352,75
600	61 480,81
700	71 554,12

Remarque : pour les careds non forfaits sur une bsaie annuelle,
bénéficiant d'un autre tpe de ctaornt de travail, la présente glrlie
est minorée de 20 %.

cpmolet :

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	1 452,22
125	1 454,24
130	1 456,27
135	1 458,29
140	1 460,32
145	1 462,34
150	1 464,36
155	1 467,40
160	1 470,44

165	1 473,47
170	1 476,51
175	1 479,54
180	1 482,58
185	1 485,62
190	1 492,17
195	1 500,10
200	1 508,02
205	1 515,96
210	1 523,90
215	1 531,81
220	1 539,79
225	1 547,84
230	1 555,08
235	1 577,85
240	1 594,45
245	1 613,80
250	1 632,99
255	1 651,42
260	1 671,16
265	1 689,56

Accord du 23 juin 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; FNCL.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGA CDFT ; CFTC-Agri.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les coefficients de progression et les rémunérations conventionnelles dans la filière laitière,

Champ d'application

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers, Employés	I	1	1 467,48
		2	1 472,58
	II	1	1 477,67
		2	1 483,78
		3	1 489,90
	III	1	1 489,90
		2	1 497,04
		3	1 504,17
	IV	1	1 504,17
		2	1 512,32
		3	1 523,53
	V	1	1 523,53
		2	1 534,74
		3	1 545,95

270	1 708,02
275	1 725,90
280	1 746,21
285	1 765,02
290	1 783,84
295	1 802,64
300	1 821,44
305	1 856,64
310	1 886,69
315	1 916,37
320	1 945,88
325	1 976,02
330	2 005,48
335	2 034,72
340	2 062,68
345	2 072,58
350	2 082,28
400	2 357,70
500	2 945,94
600	3 537,21
700	4 124,49

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Au 1er juillet 2015, la grille des salaires minima mensuels taforsmatinorn laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels tafirosomrntan laitière, applicable au 1er juillet 2015, s'établit comme suit.

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

TAM	VI	1	1 545,95
		2	1 627,47
		3	1 709,00
	VII	1	1 709,00
		2	1 800,72
		3	1 892,43
	VIII	1	1 892,43
		2	1 994,34
		3	2 140,08
Cadres	IX	1	2 140,08
		2	2 394,85
	X	? 2 955,34	
	XI	? 3 566,79	
	XII	? 4 076,34	

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Au 1er juillet 2015, la RAM applicable aux salariés comatpnt au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

? du niveau 1, échelon 1, au niveau VI, échelon 1 : + 150 ? par rapport à la grille de référence ;
? à partir du niveau 6, échelon 2, la grille est augmentée de + 0,7 %.
En conséquence, la grille des rémunérations annuelles existantes est complétée au 1er juillet 2015 s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers, Employés	I	1	19 180,00
		2	19 240,00
	II	1	19 300,00
		2	19 370,00
		3	19 440,00
	III	1	19 440,00
		2	19 520,00
		3	19 600,64
	IV	1	19 600,64
		2	19 803,04
		3	20 005,44
	V	1	20 005,44
		2	20 410,24
		3	20 815,04
	TAM	VI	1
2			22 114,89
3			23 134,00
VII		1	23 134,00
		2	24 153,13
		3	25 172,24
VIII		1	25 172,24
		2	27 210,48
		3	29 248,72
Cadres	IX	1	29 248,72
		2	31 133,05
	X	? 40 255,21	
	XI	? 48 408,16	
	XII	? 57 070,68	

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1er juillet 2015, la RAM applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres)

bénéficiant d'une cnoiteovn indiuilldee de forfait, avev référence à un hriaore aunenl ou exprimée en jurus (sur une bsae de 1 918 heerus ou de 216 jours), est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la gllrie des rémunérations anelenlus mmeiains tomnsoarfrtin laitière, aapplilcbe aux memrbes de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cinotenvon ildudvieinle de ffaioert aeunnl exprimé en heeurs ou

jours, au 1er jiluel 2015, s'établil cmome suit.

Grille des rémunérations anulenles mleianims (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une bsae 1 918 heeurs ou 216 jours.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
TAM	VI	1	23 017,00
		2	24 399,61
		3	25 522,42
	VII	1	25 522,42
		2	26 650,26
		3	27 773,06
	VIII	1	27 773,06
		2	30 018,67
		3	32 264,28
Cadres	IX	1	32 264,28
		2	34 298,42
	X	?	44 972,62
	XI	?	53 965,13
	XII	?	62 957,64

Article 4 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (idcc n° 7004)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

En conséquence des disoopnsiits qui précèdent et conformément aux doopsintisis de l'accord du 31 octbroe 2012 précité :

? la gllrie des serailas mlsunees mimina conventionnels, établie puor un tivaarl à tepms complet, est augmentée au 1er jeillut 2015 de + 0,7 % (avenant n° 63, axenne I bis de la CCNCL) ;

? la RAM aplcilapbe aux salariés cptomant au mnois 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tivaarl à temps complet, est augmentée au 1er jlelult 2015 de + 0,7 % avev un talon de 150 ? (avenant n° 62, axnnee I de la CCNCL).

Article 5 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (idcc n° 112)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

En conséquence des ditiposnosis qui précèdent et conformément aux donspiitosis de l'accord du 31 orotcbe 2012 précité :

Avenant n 18 du 23 juin 2015 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

? la gillre des sleaaris msueelns miinma conventionnels, établie puor un tvairal à tmpes complet, est augmentée au 1er jlelult 2015 de + 0,7 % (avenant n° 45, aenne I de la CCNCL) ;

? la RAM apaclpbile aux salariés cptanomt au mnois 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un taiavrl à tmpes complet, est augmentée au 1er jililuet 2015 de + 0,7 % avev un tloan de 150 ? (avenant n° 33, axnnee I bis de la CCNCL) ;

? la coiartrpene cntlevoonlneie aennlule girnaate au tmpes d'habillage et de déshabillage (cf. aoccrd du 27 oocbtre 2000 sur les rémunérations cntlnelnooevns dnas l'industrie laitière) est augmentée de + 0,7 % au 1er jlelult 2015. Elle est asini portée à 97,57 ? au 1er jnaevir 2015 ;

? le barème des piemrs d'ancienneté cnnevoienoltlens est augmenté au 1er juiellt 2015 de + 0,7 % (avenant n° 18, axnnee I ter de la CCNCL).

Article 6 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les pteairs saiategnirs dnemeandt l'extension du présent aroccd et des annteavs tcheuqneis en résultant. Ceux-ci snroet déposés au scviere cnoinovents et acodrcs ccefilltos de la DRRIECTE de Piers et à la driteicon des rotealnis du trvaail du ministère du travail, de l'emploi, de la froaiomtn et du diulgaoe social.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Barème des perims d'ancienneté convelinoetenlns mesnlelues aalblppcie au 1er juellit 2015 puor un tavairal à tmpes complet

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		33,27	33,27	33,27	66,54	66,54	66,54	99,81	99,81	99,81	133,08	133,08	133,08	166,35
125		33,73	33,73	33,73	67,46	67,46	67,46	101,19	101,19	101,19	134,92	134,92	134,92	168,65
130		34,19	34,19	34,19	68,38	68,38	68,38	102,57	102,57	102,57	136,76	136,76	136,76	170,94

135		34,65	34,65	34,65	69,30	69,30	69,30	103,95	103,95	103,95	138,60	138,60	138,60	173,24
140		34,78	34,78	34,78	69,56	69,56	69,56	104,34	104,34	104,34	139,12	139,12	139,12	173,90
145		34,91	34,91	34,91	69,83	69,83	69,83	104,74	104,74	104,74	139,65	139,65	139,65	174,56
150		35,37	35,37	35,37	70,73	70,73	70,73	106,10	106,10	106,10	141,47	141,47	141,47	176,83
155		35,82	35,82	35,82	71,64	71,64	71,64	107,46	107,46	107,46	143,28	143,28	143,28	179,10
160		36,28	36,28	36,28	72,55	72,55	72,55	108,83	108,83	108,83	145,10	145,10	145,10	181,38
165		36,73	36,73	36,73	73,46	73,46	73,46	110,20	110,20	110,20	146,93	146,93	146,93	183,66
170		37,19	37,19	37,19	74,38	74,38	74,38	111,56	111,56	111,56	148,75	148,75	148,75	185,94
175		37,64	37,64	37,64	75,28	75,28	75,28	112,92	112,92	112,92	150,56	150,56	150,56	188,20
180		38,09	38,09	38,09	76,18	76,18	76,18	114,28	114,28	114,28	152,37	152,37	152,37	190,46
185		38,54	38,54	38,54	77,09	77,09	77,09	115,63	115,63	115,63	154,18	154,18	154,18	192,72
190		39,00	39,00	39,00	77,99	77,99	77,99	116,99	116,99	116,99	155,99	155,99	155,99	194,98
195		39,27	39,27	39,27	78,54	78,54	78,54	117,81	117,81	117,81	157,08	157,08	157,08	196,35
200		39,54	39,54	39,54	79,09	79,09	79,09	118,63	118,63	118,63	158,17	158,17	158,17	197,71
205		40,08	40,08	40,08	80,16	80,16	80,16	120,24	120,24	120,24	160,32	160,32	160,32	200,40
210		40,62	40,62	40,62	81,23	81,23	81,23	121,85	121,85	121,85	162,46	162,46	162,46	203,08
215		41,13	41,13	41,13	82,26	82,26	82,26	123,39	123,39	123,39	164,52	164,52	164,52	205,66
220		41,68	41,68	41,68	83,35	83,35	83,35	125,03	125,03	125,03	166,71	166,71	166,71	208,38
225		42,19	42,19	42,19	84,37	84,37	84,37	126,56	126,56	126,56	168,74	168,74	168,74	210,93
230		42,71	42,71	42,71	85,41	85,41	85,41	128,12	128,12	128,12	170,83	170,83	170,83	213,54
235		43,27	43,27	43,27	86,54	86,54	86,54	129,81	129,81	129,81	173,09	173,09	173,09	216,36
240		43,75	43,75	43,75	87,50	87,50	87,50	131,25	131,25	131,25	175,00	175,00	175,00	218,75
245		44,30	44,30	44,30	88,59	88,59	88,59	132,89	132,89	132,89	177,18	177,18	177,18	221,48
250		44,84	44,84	44,84	89,68	89,68	89,68	134,52	134,52	134,52	179,36	179,36	179,36	224,21
255		45,37	45,37	45,37	90,74	90,74	90,74	136,11	136,11	136,11	181,47	181,47	181,47	226,84
260		45,93	45,93	45,93	91,85	91,85	91,85	137,78	137,78	137,78	183,71	183,71	183,71	229,63
265		46,45	46,45	46,45	92,90	92,90	92,90	139,35	139,35	139,35	185,80	185,80	185,80	232,26
270		46,98	46,98	46,98	93,95	93,95	93,95	140,93	140,93	140,93	187,90	187,90	187,90	234,88
275		47,48	47,48	47,48	94,97	94,97	94,97	142,45	142,45	142,45	189,94	189,94	189,94	237,42
280		48,00	48,00	48,00	96,00	96,00	96,00	144,00	144,00	144,00	192,00	192,00	192,00	240,00
285		48,54	48,54	48,54	97,07	97,07	97,07	145,61	145,61	145,61	194,14	194,14	194,14	242,68
290		49,07	49,07	49,07	98,15	98,15	98,15	147,22	147,22	147,22	196,29	196,29	196,29	245,36
295		49,60	49,60	49,60	99,21	99,21	99,21	148,81	148,81	148,81	198,41	198,41	198,41	248,02
300		50,13	50,13	50,13	100,27	100,27	100,27	150,40	150,40	150,40	200,53	200,53	200,53	250,67
305		50,99	50,99	50,99	101,98	101,98	101,98	152,97	152,97	152,97	203,96	203,96	203,96	254,95
310		51,84	51,84	51,84	103,69	103,69	103,69	155,53	155,53	155,53	207,38	207,38	207,38	259,22
315		52,68	52,68	52,68	105,37	105,37	105,37	158,05	158,05	158,05	210,74	210,74	210,74	263,42
320		53,52	53,52	53,52	107,05	107,05	107,05	160,57	160,57	160,57	214,10	214,10	214,10	267,62
325		54,38	54,38	54,38	108,77	108,77	108,77	163,15	163,15	163,15	217,53	217,53	217,53	271,92
330		55,21	55,21	55,21	110,42	110,42	110,42	165,62	165,62	165,62	220,83	220,83	220,83	276,04
335		56,03	56,03	56,03	112,07	112,07	112,07	168,10	168,10	168,10	224,13	224,13	224,13	280,17
340		56,82	56,82	56,82	113,64	113,64	113,64	170,45	170,45	170,45	227,27	227,27	227,27	284,09
345		72,28	86,91	101,53	144,57	159,19	173,81	216,85	231,47	231,47	259,88	259,88	259,88	288,29

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	58,38	87,75	117,00	146,25	175,50	204,74	233,99	263,24	292,49	292,49	292,49	292,49	292,49	292,49
400	66,77	100,35	133,80	167,25	200,70	234,15	267,60	301,05	334,50	334,50	334,50	334,50	334,50	334,50
500	83,42	125,38	167,17	208,97	250,76	292,55	334,35	376,14	417,93	417,93	417,93	417,93	417,93	417,93
600	100,16	150,54	200,72	250,90	301,08	351,26	401,44	451,62	501,80	501,80	501,80	501,80	501,80	501,80
700	116,80	175,55	234,07	292,58	351,10	409,62	468,13	526,65	585,17	585,17	585,17	585,17	585,17	585,17

Avenant n 33 du 23 juin 2015 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6.3 des dispositions communes au 1er juillet 2015
Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (pour un travail à temps complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	19 075,05
125	19 135,78
130	19 196,50
135	19 257,22
140	19 317,94
145	19 378,67
150	19 439,39
155	19 500,11
160	19 560,83
165	19 621,55
170	19 682,28
175	19 743,00
180	19 803,72
185	19 864,44
190	19 925,16
195	19 985,88
200	20 046,60
205	20 107,32
210	20 168,04
215	20 228,76
220	20 289,48
225	20 350,20
230	20 410,92
235	20 471,64
240	20 532,36

Avenant n 45 du 23 juin 2015 à l'annexe I relatif aux salaires minimaux mensuels au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les salaires minimaux mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1er juillet 2015, pour un travail à temps complet :

245	22 576,93
250	22 850,69
255	23 071,46
260	23 345,22
265	23 565,99
270	23 786,97
275	24 007,94
280	24 228,91
285	24 449,53
290	24 670,12
295	24 891,28
300	25 112,09
305	25 513,30
310	25 914,55
315	26 314,69
320	26 714,63
325	27 132,61
330	27 543,50
335	27 954,40
340	28 317,54
345	28 715,46

Remarque : pour les salariés bénéficiant d'une convention collective de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions assurant ce complément à prendre en compte la forme d'un repositif compensateur, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un forfait annuel exprimé en horaire annuel ou en jours, au 1er juillet 2015)

(En euros.)

Coefficient	Montant
350	36 472,60
400	41 574,82
500	51 712,22
600	61 911,18
700	72 055,00

Remarque : pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	1 462,39
125	1 464,42
130	1 466,46
135	1 468,50
140	1 470,54
145	1 472,58
150	1 474,61
155	1 477,67
160	1 480,73
165	1 483,79

170	1 486,84
175	1 489,90
180	1 492,96
185	1 496,02
190	1 502,62
195	1 510,60
200	1 518,58
205	1 526,57
210	1 534,57
215	1 542,54
220	1 550,57
225	1 558,68
230	1 565,97
235	1 588,89
240	1 605,61
245	1 625,09
250	1 644,42
255	1 662,98
260	1 682,85
265	1 701,39

270	1 719,98
275	1 737,98
280	1 758,43
285	1 777,37
290	1 796,33
295	1 815,25
300	1 834,19
305	1 869,63
310	1 899,90
315	1 929,79
320	1 959,50
325	1 989,85
330	2 019,52
335	2 048,96
340	2 077,12
345	2 087,08
350	2 096,86
400	2 374,20
500	2 966,56
600	3 561,97
700	4 153,36

Accord du 6 juillet 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNIL FNCL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFTD CFE-CGC agro CFTC-Agri

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 porté sur les conditions de travail et les rémunérations conventionnelles dans la filière agro-alimentaire, réitéré par

l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN du 7 juin 1984 concernent les coopératives laitières agricoles et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière.

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Au 1er juillet 2016, la grille des salaires minima mensuels des salariés agricoles, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %.
En conséquence, la grille des salaires minima mensuels des salariés agricoles, applicable au 1er juillet 2016, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1 476,28
		2	1 481,42
	2	1	1 486,54
		2	1 492,68
		3	1 498,84
	3	1	1 498,84
2		1 506,02	
3		1 513,20	
4	1	1 513,20	
	2	1 521,39	
	3	1 532,67	
5	1	1 532,67	
	2	1 543,95	
	3	1 555,23	
TAM	6	1	1 555,23
		2	1 637,23
		3	1 719,25
7	7	1	1 719,25
		2	1 811,52
		3	1 903,78

	8	1 2 3	1 903,78 2 006,31 2 152,92
Cadres	9	1 2	2 152,92 2 409,22
	10 11 12	? ? ?	2 973,07 3 588,19 4 100,80

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

de + 0,6 %.
En conséquence, la grille des RAM taronistamorfni laitière, applicable au 1er juillet 2016, s'établit comme suit :

Au 1er juillet 2016, la grille des rémunérations annuelles minimales taronistamorfni laitière applicable aux salariés participant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19 295,08
		2	19 355,44
		3	19 415,80
	2	1	19 486,22
		2	19 556,64
		3	19 556,64
	3	1	19 637,12
		2	19 718,24
		3	19 718,24
	4	1	19 921,86
		2	20 125,47
		3	20 125,47
	5	1	20 532,70
		2	20 939,93
		3	20 939,93
TAM	6	1	22 247,58
		2	23 272,80
		3	23 272,80
	7	1	24 298,05
		2	25 323,27
		3	25 323,27
	8	1	27 373,74
		2	29 424,21
		3	29 424,21
Cadres	9	1	31 319,85
		2	31 319,85
	10	?	40 496,74
	11	?	48 698,61
	12	?	57 356,03

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

de 216 jours), est augmentée de + 0,6 %.
En conséquence, la RAM taronistamorfni laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimée en heures ou en jours, au 1er juillet 2016, s'établit comme suit :

Au 1er juillet 2016, la grille des rémunérations annuelles minimales taronistamorfni laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique Ederneamt forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours
(En euros.)

Catégorie	Niveau	échelon	Montant
TAM	6	1	23 155,10
		2	24 546,01
		3	25 675,55

	7	1 2 3	25 675,55 26 810,16 27 939,70
	8	1 2 3	27 939,70 30 198,78 32 457,87
Cadres	9	1 2	32 457,87 34 504,21
	10	?	45 242,46
	11	?	54 288,92
	12	?	63 335,39

Article 4 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

En conséquence des distpiionos qui précèdent et conformément aux dniosstsoiips de l'accord du 31 otrocbe 2012 précité :

? la grllie des srleiaas mneelsus mimina conventionnels, établie puor un tvaiarl à tpmes complet, est augmentée au 1er jliuliet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 66, axenne 1 bis de la CCN CL) ;
? la RAM abaliplpce aux salariés catnpomt au mions une année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tariavl à tpmes complet, est augmentée au 1er jliuliet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 65, aennxe 1 de la CCN CL) ;
? la cnrpoitratee clnneovlntneoeie alnenule gaartine au tpmes d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 jiuin 2016 à la cetoinnovnv cvilleocte ntlaooine du 7 jiuin 1984 cenorncant les coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,6 % au 1er jlelult 2016. Elle est ainsî portée à 98,15 ? au 1er jliuliet 2016.

Article 5 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

En conséquence des dstoinsioips qui précèdent et conformément aux dinosostiips de l'accord du 31 oorbtc 2012 précité :

? La gillre des saairles mleenuss mminia conventionnels, établie puor un taviral à tpmes complet, est augmentée au 1er jlluliet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 46, anxene 1 de la CCN IL) ;
? la RAM apbplialce aux salariés cnmpaott au mions une année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tarival à tpmes complet, est augmentée au 1er jlelult 2016 de + 0,6 % (avenant n° 34, aennxe 1 bis de la CCN IL) ;
? la ctrtorpiaene cninnnveotelole anlelnue gatnaire au tpmes d'habillage et de déshabillage (cf. aocrd du 27 oobtc 2000 sur les rémunérations coeenilltennvons dnas l'industrie laitière)

Avenant n 1 du 6 juillet 2016 à l'annexe I quater relatif à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro

Catégorie	Niveau	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Ouvriers employés, aengt de maîtrise et tcecihnens	1	34,20	68,41	102,61	136,82	171,02
	2	35,21	70,42	104,62	139,83	174,04
	3	36,22	71,43	107,64	142,85	179,07
	4	37,22	74,44	111,67	148,89	186,11
	5	39,23	78,47	117,70	156,94	196,17
	6	42,25	84,50	126,76	169,01	211,26
	7	47,28	94,56	140,84	189,13	235,40
	8	54,32	107,64	160,96	214,28	267,60

est augmentée de + 0,6 % au 1er jeulilt 2016. Elle est asini portée à 98,15 ? au 1er jluleit 2016 ;
? le barème des pimres d'ancienneté cleotlnniveoneens est augmenté au 1er jielult 2016 de + 0,6 % (avenant n° 19, anxnee 1 ter de la CCN IL) ;
? le barème des peirms d'ancienneté cnioentelenolvs mis à juor (par niveaux) par l'avenant n° 36 du 3 jiuin 2016 à la CCN de l'industrie laitière est augmenté au 1er jliuliet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 1, annexe 1 qtauer de la CCN IL).

Article 6 - Réunion des commissions paritaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les cooimsnmsis pareiitars FCNL et FINL seornt réunies, dnas le cnoarut du mios de jvaeinr 2017, puor négocier sur les rémunérations cnioentvloenles dnas la triarftmnoosn laitière au titre de 2017.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les pirtas srinaaetigs dednmeat l'extension du présent aroccd et des anenatvs tneuehiqs en résultant. Ceux-ci sronet déposés au sercive ctivoonenns et aocrdrcs cotclefils de la DETRICRE de Piars et à la dctioeirn des rltnaoeis du taarvil du ministère du travail, de l'emploi, de la fiamroton et du doualgie social.

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le cahmp d'application du présent arcoccd crnenoce l'ensemble des eirstetnpes eanrntt dnas le cmahp d'application de la CCN des coopératives laitières algreiocs ou de la CCN de l'industrie laitière.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Barème des preims d'ancienneté clinelnteonveons mleslneus aiacblppe au 1er jileult 2016 puor un tariavl à tpmes complet

(En euros.)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Cadres	9	59,35	88,53	118,71	148,89	179,07	209,25	239,43	269,61	299,79
	10	83,50	124,74	167,00	208,24	250,49	291,74	333,99	375,24	417,49
	11	99,59	149,89	200,19	250,49	300,79	350,09	400,39	450,69	500,99
	12	116,70	175,04	233,39	291,74	350,09	408,44	466,78	525,13	584,49

Avenant n 19 du 6 juillet 2016 à l'annexe I ter relatif à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Barème des primes d'ancienneté cellenoievvnnots mnueesells alalpcibe au 1er jlieult 2016 puor un taavirl à tmpes complet

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Ancienneté													
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	120		33,47	33,47	33,47	66,94	66,94	66,94	100,41	100,41	100,41	133,87	133,87	133,87	167,34
	125		33,93	33,93	33,93	67,86	67,86	67,86	101,79	101,79	101,79	135,73	135,73	135,73	169,66
	130		34,39	34,39	34,39	68,79	68,79	68,79	103,18	103,18	103,18	137,58	137,58	137,58	171,97
	135		34,86	34,86	34,86	69,71	69,71	69,71	104,57	104,57	104,57	139,43	139,43	139,43	174,28
	140		34,99	34,99	34,99	69,98	69,98	69,98	104,97	104,97	104,97	139,96	139,96	139,96	174,95
	145		35,12	35,12	35,12	70,24	70,24	70,24	105,37	105,37	105,37	140,49	140,49	140,49	175,61
	150		35,58	35,58	35,58	71,16	71,16	71,16	106,74	106,74	106,74	142,31	142,31	142,31	177,89
	155		36,04	36,04	36,04	72,07	72,07	72,07	108,11	108,11	108,11	144,14	144,14	144,14	180,18
	160		36,49	36,49	36,49	72,99	72,99	72,99	109,48	109,48	109,48	145,98	145,98	145,98	182,47
	165		36,95	36,95	36,95	73,90	73,90	73,90	110,86	110,86	110,86	147,81	147,81	147,81	184,76
	170		37,41	37,41	37,41	74,82	74,82	74,82	112,23	112,23	112,23	149,64	149,64	149,64	187,05
	175		37,87	37,87	37,87	75,73	75,73	75,73	113,60	113,60	113,60	151,46	151,46	151,46	189,33
	180		38,32	38,32	38,32	76,64	76,64	76,64	114,96	114,96	114,96	153,28	153,28	153,28	191,60
	185		38,78	38,78	38,78	77,55	77,55	77,55	116,33	116,33	116,33	155,10	155,10	155,10	193,88
	190		39,23	39,23	39,23	78,46	78,46	78,46	117,69	117,69	117,69	156,92	156,92	156,92	196,15
	195		39,51	39,51	39,51	79,01	79,01	79,01	118,52	118,52	118,52	158,02	158,02	158,02	197,53
	200		39,78	39,78	39,78	79,56	79,56	79,56	119,34	119,34	119,34	159,12	159,12	159,12	198,90
	205		40,32	40,32	40,32	80,64	80,64	80,64	120,96	120,96	120,96	161,28	161,28	161,28	201,60
	210		40,86	40,86	40,86	81,72	81,72	81,72	122,58	122,58	122,58	163,44	163,44	163,44	204,30
	215		41,38	41,38	41,38	82,76	82,76	82,76	124,13	124,13	124,13	165,51	165,51	165,51	206,89
220		41,93	41,93	41,93	83,85	83,85	83,85	125,78	125,78	125,78	167,71	167,71	167,71	209,63	
225		42,44	42,44	42,44	84,88	84,88	84,88	127,32	127,32	127,32	169,76	169,76	169,76	212,19	
230		42,96	42,96	42,96	85,93	85,93	85,93	128,89	128,89	128,89	171,85	171,85	171,85	214,82	
235		43,53	43,53	43,53	87,06	87,06	87,06	130,59	130,59	130,59	174,12	174,12	174,12	217,65	
240		44,01	44,01	44,01	88,02	88,02	88,02	132,04	132,04	132,04	176,05	176,05	176,05	220,06	
245		44,56	44,56	44,56	89,12	89,12	89,12	133,68	133,68	133,68	178,24	178,24	178,24	222,81	
250		45,11	45,11	45,11	90,22	90,22	90,22	135,33	135,33	135,33	180,44	180,44	180,44	225,55	
255		45,64	45,64	45,64	91,28	91,28	91,28	136,92	136,92	136,92	182,56	182,56	182,56	228,20	
260		46,20	46,20	46,20	92,40	92,40	92,40	138,61	138,61	138,61	184,81	184,81	184,81	231,01	
265		46,73	46,73	46,73	93,46	93,46	93,46	140,19	140,19	140,19	186,92	186,92	186,92	233,65	
270		47,26	47,26	47,26	94,51	94,51	94,51	141,77	141,77	141,77	189,03	189,03	189,03	236,29	
275		47,77	47,77	47,77	95,54	95,54	95,54	143,31	143,31	143,31	191,08	191,08	191,08	238,85	

	280		48,29	48,29	48,29	96,57	96,57	96,57	144,86	144,86	144,86	193,15	193,15	193,15	241,44
	285		48,83	48,83	48,83	97,65	97,65	97,65	146,48	146,48	146,48	195,31	195,31	195,31	244,14
	290		49,37	49,37	49,37	98,73	98,73	98,73	148,10	148,10	148,10	197,47	197,47	197,47	246,84
	295		49,90	49,90	49,90	99,80	99,80	99,80	149,70	149,70	149,70	199,60	199,60	199,60	249,50
	300		50,43	50,43	50,43	100,87	100,87	100,87	151,30	151,30	151,30	201,74	201,74	201,74	252,17
	305		51,30	51,30	51,30	102,59	102,59	102,59	153,89	153,89	153,89	205,18	205,18	205,18	256,48
	310		52,16	52,16	52,16	104,31	104,31	104,31	156,47	156,47	156,47	208,62	208,62	208,62	260,78
	315		53,00	53,00	53,00	106,00	106,00	106,00	159,00	159,00	159,00	212,00	212,00	212,00	265,00
	320		53,85	53,85	53,85	107,69	107,69	107,69	161,54	161,54	161,54	215,38	215,38	215,38	269,23
	325		54,71	54,71	54,71	109,42	109,42	109,42	164,13	164,13	164,13	218,84	218,84	218,84	273,55
	330		55,54	55,54	55,54	111,08	111,08	111,08	166,62	166,62	166,62	222,16	222,16	222,16	277,70
	335		56,37	56,37	56,37	112,74	112,74	112,74	169,11	169,11	169,11	225,48	225,48	225,48	281,85
	340		57,16	57,16	57,16	114,32	114,32	114,32	171,48	171,48	171,48	228,64	228,64	228,64	285,80
	345		72,72	87,43	102,14	145,43	160,15	174,86	218,15	232,86	232,86	261,44	261,44	261,44	290,02
Ingénieurs et cadres	350	58,73	88,27	117,70	147,12	176,55	205,97	235,40	264,82	294,25	294,25	294,25	294,25	294,25	294,25
	400	67,17	100,95	134,60	168,25	201,90	235,55	269,21	302,86	336,51	336,51	336,51	336,51	336,51	336,51
	500	83,92	126,13	168,18	210,22	252,26	294,31	336,35	378,40	420,44	420,44	420,44	420,44	420,44	420,44
	600	100,76	151,44	201,92	252,40	302,88	353,36	403,85	454,33	504,81	504,81	504,81	504,81	504,81	504,81
	700	117,50	176,60	235,47	294,34	353,21	412,08	470,94	529,81	588,68	588,68	588,68	588,68	588,68	588,68

Avenant n 34 du 6 juillet 2016 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6.3 des dispositions communes au 1er juillet 2016

Ouvriers, employés, techniciens et ategns de maîtrise (pour un travail à temps complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er juillet 2016
120	19 189,50
125	19 250,59
130	19 311,68
135	19 372,76
140	19 433,85
145	19 494,94
150	19 556,03
155	19 617,11
160	19 678,19
165	19 739,28
170	19 800,37
175	19 862,03
180	20 004,87
185	20 117,73

190	20 238,80
195	20 494,34
200	20 752,17
205	20 968,41
210	21 184,82
215	21 400,70
220	21 617,32
225	21 834,63
230	22 029,46
235	22 269,76
240	22 489,90
245	22 712,39
250	22 987,79
255	23 209,89
260	23 485,29
265	23 707,39
270	23 929,69
275	24 151,99
280	24 374,28
285	24 596,23
290	24 818,14
295	25 040,63
300	25 262,76
305	25 666,38
310	26 070,04
315	26 472,58
320	26 874,92
325	27 295,41
330	27 708,76
335	28 122,13
340	28 487,45
345	28 887,75

Remarque : pour les travailleurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un anneau annuel ou exprimée en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous

réserve des disipoinstos aurtaison ce complément à pdernre en ptiarae la fomre d'un roeps compensateur, par arccod d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un farfoit auennl exprimé en hoiarre aeunnl ou en jours)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er julelt 2016
-------------	----------------------------

Avenant n 46 du 6 juillet 2016 à l'annexe I relatif aux salaires au 1er juillet 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les slaerias mnimia muelsnes tles que prévus par l'article 6.2 des dnisiosoitps cuommens de la cvntienoon cltllicvoee nnoiaatle snot ansii déterminés, au 1er jielult 2016, puor un tairavl à tpmes cepomlt :

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jielult 2016
120	1 471,16
125	1 473,21
130	1 475,26
135	1 477,31
140	1 479,36
145	1 481,42
150	1 483,46
155	1 486,54
160	1 489,61
165	1 492,69
170	1 495,76
175	1 498,84
180	1 501,92
185	1 505,00
190	1 511,64
195	1 519,66
200	1 527,69

Accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; FNCL,
Syndicats signataires	FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au 1er airvl 2017, la gllire des slaareis mimnia mselenus tsmaftaorrinon laitière, établie puor un trvaail à tpmes cloepmt

350	36 691,44
400	41 824,27
500	52 022,49
600	62 282,65
700	72 487,33

Remarque : puor les cedars non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un artue tpye de cratont de travail, la présente gillre est minorée de 20 %.

205	1 535,73
210	1 543,78
215	1 551,80
220	1 559,87
225	1 568,03
230	1 575,37
235	1 598,42
240	1 615,24
245	1 634,84
250	1 654,29
255	1 672,96
260	1 692,95
265	1 711,60
270	1 730,30
275	1 748,41
280	1 768,98
285	1 788,03
290	1 807,11
295	1 826,14
300	1 845,20
305	1 880,85
310	1 911,30
315	1 941,37
320	1 971,26
325	2 001,79
330	2 031,64
335	2 061,25
340	2 089,58
345	2 099,60
350	2 109,44
400	2 388,45
500	2 984,36
600	3 583,34
700	4 178,28

résultant de l'heure ceicolltf albipplcae dnas l'entreprise, est augmentée cmome siut :

? du nievau 1, échelon 1 au nvieau 2, échelon 1 : + 12 ? par rpaport à la grlile de référence?;
? du nieavu 2, échelon 2 au nvieau 5, échelon 1 : + 13 ? par rpporat à la gllire de référence?;
? du naveiu 5, échelon 2 au naveiu 6, échelon 2 : + 14 ? par rpoaprt à la grlile de référence?;
? à ptiarr du niveau 6, échelon 3, la glrile est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la gillre des sliaaers miimna mesnlues trtiornaofsman laitière, ablapclipe au 1er avril 2017, s'établit cmome siut :

Grille des slraaeis miimna mulsenes (minima)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1?488,28
		2	1?493,42
	2	1	1?498,54
		2	1?505,68
		3	1?511,84
	3	1	1?511,84
		2	1?519,02
		3	1?526,20
	4	1	1?526,20
		2	1?534,39
		3	1?545,67
	5	1	1?545,67
		2	1?557,95
		3	1?569,23
	TAM	6	1
2			1?651,23
3			1?733,86
7		1	1?733,86
		2	1?826,92
		3	1?919,96
8		1	1?919,96
		2	2?023,36
		3	2?171,22
Cadres	9	1	2?171,22
		2	2?429,70
	10	?998,34	
	11	3?618,69	
	12	4?135,66	

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au 1er airvl 2017, la grille des rémunérations aelleunns meinailms ttoosafirmnarn laitière alipbplcae aux salariés ctaonmpt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un travail à tpmes cploemt résultant de l'horaire colitlecf aapclblpie dnas l'entreprise, est augmentée

cmoe siut :
? du naievu 1, échelon 1 au niveau 6, échelon 1 : + 180 ? par rrapot à la grille de référence;
? à pitarr du naveiu 6, échelon 2, la grille est augmentée de + 0,85 %.
En conséquence, la grille des rémunérations aeunelns mimeialns tsmoranfiaotn laitière, apbpcallie au 1er airvl 2017, s'établit comme siut :

Grille des rémunérations aunteleus milemains (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19?475,08
		2	19?535,44
	2	1	19?595,80
		2	19?666,22
		3	19?736,64
	3	1	19?736,64
		2	19?817,12
		3	19?898,24
	4	1	19?898,24
		2	20?101,86
		3	20?305,47
	5	1	20?305,47
		2	20?712,70
		3	21?119,93

TAM	6	1	21?119,93
		2	22?436,68
		3	23?470,62
	7	1	23?470,62
		2	24?504,58
		3	25?538,52
	8	1	25?538,52
		2	27?606,42
		3	29?674,32
Cadres	9	1	29?674,32
		2	31?586,07
	10	40?840,96	
	11	49?112,55	
	12	57?843,56	

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au 1er avril 2017, la grille des rémunérations annuelles minimales tonaormrfitsan laitière alplaipebe aux mmebrs de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cnoniveton ilvidilende de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1?918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

? du niveau 6, échelon 1 au niveau 7, échelon 1 : + 210 ? par rapport à la grille de référence?;

? du niveau 7, échelon 2 au niveau 8, échelon 1 : + 240 ? par rapport à la grille de référence?;

? à partir du niveau 8, échelon 2, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la RAM torosnimaaftrn laitière, applique aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1er avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfait sur une base 1?918 heures ou 216 jours

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23?365,10
		2	24?756,01
		3	25?885,55
	7	1	25?885,55
		2	27?050,16
		3	28?179,70
	8	1	28?179,70
		2	30?455,47
		3	32?733,76
Cadres	9	1	32?733,76
		2	34?797,50
	10	45?627,02	
	11	54?750,38	
	12	63?893,91	

Article 4 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

? la grille des salaires minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1er avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 68 ? annexe I bis de la CCN CL)?;

? la RAM applicable aux salariés travaillant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1er avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 67 ? annexe I de la CCN CL)?;

? l'annexe I de la CCN CL est modifiée par l'avenant n° 69, intégrant la grille de la RAM par niveau et échelon, applicable au 1er avril 2017, résultant de l'article 2 du présent accord?;

? l'annexe I bis de la CCN CL (modifiée par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN CL, étendu par arrêté du 27 février 2017,

publié au Journal officiel du 9 mars 2017) intègre la grille de la RAM spécifique par niveau et échelon, applicable au 1er avril 2017, résultant de l'article 3 du présent accord (avenant n° 70 ? annexe I bis de la CCN CL)?;

? l'annexe I ter de la CCN CL (introduite par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN CL) intègre la grille des salaires minima mensuels par niveau et échelon, applicable au 1er avril 2017, résultant de l'article 1er du présent accord (avenant n° 71 ? annexe I ter de la CCN CL)?;

? la convention collective nationale all-née gnatrice au travail d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 conclue entre les coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,85 % au 1er avril 2017. Elle est ainsi portée à 98,98 ? au 1er avril 2017.

Article 5 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

? la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1er avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 47 ? annexe I de la CCN IL)?;
 ? la RAM applicable aux salariés catégorisés au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1er avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 35 ? annexe I bis de la CCN IL)?;
 ? la circonscription des indemnités de déshabillage au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations catégorielles dans l'industrie laitière) est augmentée de + 0,85 % au 1er avril 2017. Elle est ainsi portée à 98,98 ? au 1er avril 2017?;
 ? le barème des primes d'ancienneté individuelles est augmenté au 1er avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 20 ? annexe I ter de la CCN IL)?;
 ? le barème des primes d'ancienneté collectives mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est augmenté au 1er avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 2 ? annexe I quater de la CCN IL).

Article 6 - Demande d'extension
 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord et des avantages techniques en résultant. Ceux-ci sont déposés au service compétent et archivés conformément à la

Avenant n 2 du 22 mars 2017 à l'annexe I quater relative à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ;
Syndicats signataires	FGA CDFT ;

Catégorie	Niveau	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
		1	34,49	68,99	103,48	137,98
Ouvriers employés, AM et techniciens	2	35,51	71,02	105,51	141,02	175,52
	3	36,52	72,03	108,56	144,07	180,59
	4	37,54	75,08	112,62	150,15	187,69
	5	39,57	79,13	118,70	158,27	197,84
	6	42,61	85,22	127,83	170,44	213,06
	7	47,68	95,37	142,04	190,74	237,40
	8	54,79	108,56	162,33	216,10	269,87

(En euros.)

Catégorie	Niveau	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
		Cadres	9	59,86	89,28	119,72	150,15	180,59	211,03	241,46
10	84,21		125,80	168,42	210,01	252,62	294,22	336,83	378,43	421,04
11	100,44		151,17	201,90	252,62	303,35	353,06	403,79	454,52	505,25
12	117,69		176,53	235,38	294,22	353,06	411,91	470,75	529,60	589,45

Avenant n 20 du 22 mars 2017 à l'annexe I ter relative à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ;
Syndicats signataires	FGA CDFT ;

DCTCIREE de Pairs et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les cotisations sociales et les rémunérations catégorielles dans la branche agroalimentaire laitière, révisé par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières arliegcos (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Journal officiel du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière,

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières arliegcos ou de la CCN de l'industrie laitière.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Barème des primes d'ancienneté collectives mis à jour au 1er avril 2017 pour un travail à temps complet

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017
 Barème des primes d'ancienneté individuelles mises à jour au 1er avril 2017 pour un travail à temps complet

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Ancienneté													
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	120		33,75	33,75	33,75	67,51	67,51	67,51	101,26	101,26	101,26	135,01	135,01	135,01	168,77
	125		34,22	34,22	34,22	68,44	68,44	68,44	102,66	102,66	102,66	136,88	136,88	136,88	171,10
	130		34,69	34,69	34,69	69,37	69,37	69,37	104,06	104,06	104,06	138,75	138,75	138,75	173,43
	135		35,15	35,15	35,15	70,31	70,31	70,31	105,46	105,46	105,46	140,61	140,61	140,61	175,77
	140		35,29	35,29	35,29	70,57	70,57	70,57	105,86	105,86	105,86	141,15	141,15	141,15	176,43
	145		35,42	35,42	35,42	70,84	70,84	70,84	106,26	106,26	106,26	141,68	141,68	141,68	177,10
	150		35,88	35,88	35,88	71,76	71,76	71,76	107,64	107,64	107,64	143,52	143,52	143,52	179,41
	155		36,34	36,34	36,34	72,68	72,68	72,68	109,02	109,02	109,02	145,37	145,37	145,37	181,71
	160		36,80	36,80	36,80	73,61	73,61	73,61	110,41	110,41	110,41	147,22	147,22	147,22	184,02
	165		37,27	37,27	37,27	74,53	74,53	74,53	111,80	111,80	111,80	149,07	149,07	149,07	186,33
	170		37,73	37,73	37,73	75,46	75,46	75,46	113,19	113,19	113,19	150,92	150,92	150,92	188,64
	175		38,19	38,19	38,19	76,38	76,38	76,38	114,56	114,56	114,56	152,75	152,75	152,75	190,94
	180		38,65	38,65	38,65	77,29	77,29	77,29	115,94	115,94	115,94	154,59	154,59	154,59	193,23
	185		39,11	39,11	39,11	78,21	78,21	78,21	117,32	117,32	117,32	156,42	156,42	156,42	195,53
	190		39,56	39,56	39,56	79,13	79,13	79,13	118,69	118,69	118,69	158,26	158,26	158,26	197,82
	195		39,84	39,84	39,84	79,68	79,68	79,68	119,52	119,52	119,52	159,36	159,36	159,36	199,21
	200		40,12	40,12	40,12	80,24	80,24	80,24	120,35	120,35	120,35	160,47	160,47	160,47	200,59
	205		40,66	40,66	40,66	81,32	81,32	81,32	121,99	121,99	121,99	162,65	162,65	162,65	203,31
	210		41,21	41,21	41,21	82,41	82,41	82,41	123,62	123,62	123,62	164,83	164,83	164,83	206,03
	215		41,73	41,73	41,73	83,46	83,46	83,46	125,19	125,19	125,19	166,92	166,92	166,92	208,65
	220		42,28	42,28	42,28	84,57	84,57	84,57	126,85	126,85	126,85	169,13	169,13	169,13	211,42
	225		42,80	42,80	42,80	85,60	85,60	85,60	128,40	128,40	128,40	171,20	171,20	171,20	214,00
	230		43,33	43,33	43,33	86,66	86,66	86,66	129,99	129,99	129,99	173,31	173,31	173,31	216,64
	235		43,90	43,90	43,90	87,80	87,80	87,80	131,70	131,70	131,70	175,60	175,60	175,60	219,50
	240		44,39	44,39	44,39	88,77	88,77	88,77	133,16	133,16	133,16	177,54	177,54	177,54	221,93
	245		44,94	44,94	44,94	89,88	89,88	89,88	134,82	134,82	134,82	179,76	179,76	179,76	224,70
	250		45,49	45,49	45,49	90,99	90,99	90,99	136,48	136,48	136,48	181,97	181,97	181,97	227,47
	255		46,03	46,03	46,03	92,06	92,06	92,06	138,09	138,09	138,09	184,12	184,12	184,12	230,14
	260		46,59	46,59	46,59	93,19	93,19	93,19	139,78	139,78	139,78	186,38	186,38	186,38	232,97
	265		47,13	47,13	47,13	94,25	94,25	94,25	141,38	141,38	141,38	188,51	188,51	188,51	235,63
	270		47,66	47,66	47,66	95,32	95,32	95,32	142,98	142,98	142,98	190,64	190,64	190,64	238,29
	275		48,18	48,18	48,18	96,35	96,35	96,35	144,53	144,53	144,53	192,70	192,70	192,70	240,88
	280		48,70	48,70	48,70	97,40	97,40	97,40	146,09	146,09	146,09	194,79	194,79	194,79	243,49
	285		49,24	49,24	49,24	98,48	98,48	98,48	147,73	147,73	147,73	196,97	196,97	196,97	246,21
290		49,79	49,79	49,79	99,57	99,57	99,57	149,36	149,36	149,36	199,15	199,15	199,15	248,93	
295		50,32	50,32	50,32	100,65	100,65	100,65	150,97	150,97	150,97	201,30	201,30	201,30	251,62	
300		50,86	50,86	50,86	101,73	101,73	101,73	152,59	152,59	152,59	203,45	203,45	203,45	254,32	
305		51,73	51,73	51,73	103,46	103,46	103,46	155,19	155,19	155,19	206,92	206,92	206,92	258,66	
310		52,60	52,60	52,60	105,20	105,20	105,20	157,80	157,80	157,80	210,40	210,40	210,40	262,99	
315		53,45	53,45	53,45	106,90	106,90	106,90	160,35	160,35	160,35	213,81	213,81	213,81	267,26	
320		54,30	54,30	54,30	108,61	108,61	108,61	162,91	162,91	162,91	217,22	217,22	217,22	271,52	
325		55,17	55,17	55,17	110,35	110,35	110,35	165,52	165,52	165,52	220,70	220,70	220,70	275,87	
330		56,01	56,01	56,01	112,02	112,02	112,02	168,03	168,03	168,03	224,05	224,05	224,05	280,06	
335		56,85	56,85	56,85	113,70	113,70	113,70	170,55	170,55	170,55	227,39	227,39	227,39	284,24	
340		57,64	57,64	57,64	115,29	115,29	115,29	172,93	172,93	172,93	230,58	230,58	230,58	288,22	
345		73,33	88,17	103,01	146,67	161,51	176,34	220,00	234,84	234,84	263,66	263,66	263,66	292,49	
Ingénieurs et cadres	350	59,23	89,02	118,70	148,37	178,05	207,72	237,40	267,07	296,75	296,75	296,75	296,75	296,75	296,75
	400	67,74	101,81	135,75	169,68	203,62	237,56	271,49	305,43	339,37	339,37	339,37	339,37	339,37	339,37
	500	84,63	127,20	169,61	212,01	254,41	296,81	339,21	381,61	424,01	424,01	424,01	424,01	424,01	424,01
	600	101,62	152,73	203,64	254,55	305,46	356,37	407,28	458,19	509,10	509,10	509,10	509,10	509,10	509,10
	700	118,50	178,10	237,47	296,84	356,21	415,58	474,95	534,31	593,68	593,68	593,68	593,68	593,68	593,68

Avenant n 35 du 22 mars 2017 à l'annexe I bis relative aux ressources annuelles minimales au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ;
Syndicats signataires	FGA CDFT ;

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Ressource alunnlee mamlnie prévue par l'article 6.3 des dsitponisois ceumomns au 1er avrl 2017
Ouvriers, employés, thennicics et aegnts de maîtrise (pour un tarvail à tpmes complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er avirl 2017
120	19?352,61
125	19?414,22
130	19?475,83
135	19?537,43
140	19?599,04
145	19?660,65
150	19?722,26
155	19?783,86
160	19?845,45
165	19?907,06
170	19?968,67
175	20?061,11
180	20?174,91
185	20?288,73
190	20?410,83
195	20?668,54
200	20?928,56
205	21?146,64
210	21?364,89
215	21?582,61
220	21?801,07
225	22?020,22
230	22?216,71
235	22?459,05
240	22?681,06

Avenant n 47 du 22 mars 2017 à l'annexe I relative aux salaires au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ;
Syndicats signataires	FGA CDFT ;

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les slriaaes minmia mlenuses tles que prévus par l'article 6.2 des dsipsoitnios cmeounms de la conitoenvn civctelloe naatoilne snot asini déterminés, au 1er avril 2017, puor un tivaarl à temps colempst :

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er avril 2017
-------------	---------------------------

245	22?905,45
250	23?183,19
255	23?407,17
260	23?684,91
265	23?908,90
270	24?133,09
275	24?357,28
280	24?581,46
285	24?805,30
290	25?029,09
295	25?253,48
300	25?477,49
305	25?884,54
310	26?291,64
315	26?697,60
320	27?103,36
325	27?527,42
330	27?944,28
335	28?361,17
340	28?729,59
345	29?133,30

Remarque : Puor les colaltrabureos bénéficiant d'une ctioonnevn idleviduilne de forfait, aevc référence à un hoiarre annuel ou exprimée en jours, la présente grllie est majorée de 25 %, suos réserve des dotipsisois atuarinost ce complément à pdnrree en prtaie la fmroe d'un ropes compensateur, par acorcd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un fifarot annuel exprimé en hirorae annuel ou en jours)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er avirl 2017
350	37?003,32
400	42?179,78
500	52?464,68
600	62?812,05
700	73?103,47

Remarque : puor les crades non forfaités sur une bsaee annuelle, bénéficiant d'un arute tpye de ctonart de travail, la présente gllire est minorée de 20 %.

120	1?483,66
125	1?485,73
130	1?487,80
135	1?489,87
140	1?491,93
145	1?494,01
150	1?496,07
155	1?499,18
160	1?502,27
165	1?505,38
170	1?508,47
175	1?511,58
180	1?514,69
185	1?517,79
190	1?524,49

195	1?532,58
200	1?540,68
205	1?548,78
210	1?556,90
215	1?564,99
220	1?573,13
225	1?581,36
230	1?588,76
235	1?612,01
240	1?628,97
245	1?648,74
250	1?668,35
255	1?687,18
260	1?707,34
265	1?726,15
270	1?745,01
275	1?763,27
280	1?784,02

285	1?803,23
290	1?822,47
295	1?841,66
300	1?860,88
305	1?896,84
310	1?927,55
315	1?957,87
320	1?988,02
325	2?018,81
330	2?048,91
335	2?078,77
340	2?107,34
345	2?117,45
350	2?127,37
400	2?408,75
500	3?009,73
600	3?613,80
700	4?213,80

Accord du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; Coop de Fcarne métiers du lait,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Au 1er juin 2018, la grille des salaires minima mensuels de la filière laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :
? du niveau 1, échelon 1 au niveau 1, échelon 2 : + 1,8 % par rapport à la grille de référence ;
? à partir du niveau 2, échelon 1, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels de la filière laitière, applicable au 1er juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
2		1 576,65	
3		1 588,06	
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27

Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	?	3 034,32
	11	?	3 662,11
	12	?	4 185,28

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Au 1er juin 2018, la grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (agents de maîtrise et cadres) est augmentée de + 1,2 % par rapport à la grille de référence ;
? du niveau 3, échelon 2 au niveau 5, échelon 2 : + 250 ? par rapport à la grille de référence ;
? à partir du niveau 5, échelon 3, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique Encadrement forfaitaire sur une base de 1918 heures ou 216 jours (En euros.)

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37
	TAM	6	1
2			22 705,92
3			23 752,27
7		1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
8		1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
Cadres	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	?	41 331,05
	11	?	49 701,90
12	?	58 537,68	

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel
En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Au 1er juin 2018, la grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (agents de maîtrise et cadres) est augmentée de + 1,2 % par rapport à la grille de référence ;
? du niveau 7, échelon 2 au niveau 8, échelon 1 : + 340 ? par rapport à la grille de référence ;
? à partir du niveau 8, échelon 2, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la RAM spécifique Encadrement forfaitaire sur une base de 1918 heures ou 216 jours (En euros.)

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique Encadrement forfaitaire sur une base de 1918 heures ou 216 jours (En euros.)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	?	46 174,54
	11	?	55 407,38
	12	?	64 660,64

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

En conséquence des dispositions qui précèdent :

la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 créant les coopératives laitières agricoles [CCN n° 7004]) est augmentée de + 1,2 % au 1er juin 2018. Elle est ainsi portée à 100,17 % au 1er juin 2018 ;

la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 27 de l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est augmentée de + 1,2 % au 1er juin 2018. Elle est ainsi portée à 100,17 % au 1er juin 2018.

Article 5 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

En conséquence des dispositions qui précèdent, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière est augmenté au 1er juin 2018 de + 1,2 % (avenant n° 3 ? annexe 1 quater de la CCN IL).

Article 6 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Les dispositions relatives à l'extension du présent avenant et des avantages sociaux en résultant. Ceux-ci sont déposés au service compétent et auprès des organismes de la DRETCICE de Paris et à la direction des relations du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Article - Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les conditions de travail et les rémunérations des salariés de l'industrie laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Journal officiel du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au Journal officiel du 4 juillet 2017),

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des salariés exerçant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Annexe I

Avenant n° 48 à l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière

Salaires minimaux conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale de l'industrie laitière sont ainsi déterminés, au 1er juin 2018, pour un travailleur à temps complet :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
--	--------	---------	---------

Ouvriers/employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
2		1 576,65	
3		1 588,06	
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	3 034,32	
	11	3 662,11	
	12	4 185,28	

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

naiotnlae de l'industrie laitière prévue par l'article 6.3 des dnpisstoiios communes, au 1er juin 2018

Annexe I bis

Rémunérations aeluelnns mmalniies (RAM)

Avenant n° 36 à l'annexe I bis de la centvoinon ctcileovle

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37

TAM	6	1	21 373,37
		2	22 705,92
		3	23 752,27
	7	1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
	8	1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
Cadres	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	?	41 331,05
	11	?	49 701,90
	12	?	58 537,68

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Avenant n° 21 à l'annexe I ter de la convention collective nationale de l'industrie laitière

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Annexe I ter

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	?	46 174,54
	11	?	55 407,38
	12	?	64 660,64

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Prime d'ancienneté de la convention collective nationale de l'industrie laitière

Barème des primes d'ancienneté convenues entre les partenaires sociaux au 1er juin 2018 pour un travail à temps complet.

Avenant n° 3 à l'annexe I quater

(En euros.)

Ouvrier employé, AM et technicien	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveau					
1	34,91	69,82	104,73	139,63	174,54
2	35,94	71,87	106,78	142,71	177,62
3	36,96	72,90	109,86	145,80	182,76
4	37,99	75,98	113,97	151,96	189,94
5	40,04	80,08	120,13	160,17	200,21
6	43,12	86,24	129,37	172,49	215,61
7	48,26	96,51	143,74	193,02	240,25
8	55,44	109,86	164,28	218,69	273,11

Cadre	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveau									
9	60,58	90,35	121,15	151,96	182,76	213,56	244,36	275,16	305,96
10	85,22	127,31	170,44	212,53	255,65	297,75	340,87	382,97	426,09
11	101,65	152,98	204,32	255,65	306,99	357,30	408,64	459,97	511,31
12	119,10	178,65	238,20	297,75	357,30	416,85	476,40	535,95	596,53

Avenant n 3 du 2 mai 2018 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Barème des primes d'ancienneté ci-dessous en euros nets mensuels applicables au 1er juin 2018 pour un travail à temps complet

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAACFE-CGC ; FGA CFDT,

(En euros.)

catégorie	Niveau	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	1	34,91	69,82	104,73	139,63	174,54
	2	35,94	71,87	106,78	142,71	177,62
	3	36,96	72,90	109,86	145,80	182,76
	4	37,99	75,98	113,97	151,96	189,94
	5	40,04	80,08	120,13	160,17	200,21
	6	43,12	86,24	129,37	172,49	215,61
	7	48,26	96,51	143,74	193,02	240,25
	8	55,44	109,86	164,28	218,69	273,11

(En euros.)

Catégorie	Niveau	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Cadres	9	60,58	90,35	121,15	151,96	182,76	213,56	244,36	275,16	305,96
	10	85,22	127,31	170,44	212,53	255,65	297,75	340,87	382,97	426,09
	11	101,65	152,98	204,32	255,65	306,99	357,30	408,64	459,97	511,31
	12	119,10	178,65	238,20	297,75	357,30	416,85	476,40	535,95	596,53

Avenant n 21 du 2 mai 2018 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAACFE-CGC ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant au 1er juin 2018
-----------	--------	---------	--------------------------

TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	? 46 174,54	
	11	? 55 407,38	
	12	? 64 660,64	

Avenant n 36 du 2 mai 2018 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales au 1er juin 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAACFE-CGC ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er juin 2018
Ouvriers, Employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37
	TAM	6	1
2			22 705,92
3			23 752,27
7		1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
8		1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
9		1	30 030,41
	2	31 965,10	
10	? 41 331,05		
11	? 49 701,90		
12	? 58 537,68		

Avenant n 48 du 2 mai 2018 à

l'annexe I de la convention collective

relative aux salaires minima mensuels conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1er juin 2018, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant au 1er juin 2018
Ouvriers/Employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
		2	1 576,65
		3	1 588,06
	TAM	6	1
2			1 671,04
3			1 754,67
7		1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
8		1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	?	3 034,32
	11	?	3 662,11
	12	?	4 185,28

Accord du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; Coop de Fcnrae métiers du lait,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Au 1er mai 2019, la grille des salaires minima mensuels

de l'industrie laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

? du niveau 1, échelon 1 au niveau 4, échelon 1 : + 24 ? par rapport à la grille de référence ;
? du niveau 4, échelon 2 au niveau 6, échelon 1 : + 25 ? par rapport à la grille de référence ;
? à partir du niveau 6, échelon 2, la grille est augmentée de + 1,5 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels de l'industrie laitière, appliquée au 1er mai 2019, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
--	--------	---------	---------

Ouvriers/Employés	1	1	1 530,28
		2	1 535,42
	2	1	1 540,52
		2	1 547,75
		3	1 553,98
	3	1	1 553,98
		2	1 561,25
		3	1 568,51
	4	1	1 568,51
		2	1 577,80
		3	1 589,22
	5	1	1 589,22
2		1 601,65	
3		1 613,06	
TAM	6	1	1 613,06
		2	1 696,04
		3	1 780,99
	7	1	1 780,99
		2	1 876,57
		3	1 972,15
	8	1	1 972,15
		2	2 078,35
		3	2 230,23
Cadres	9	1	2 230,23
		2	2 495,73
	10	3 079,83	
	11	3 717,04	
	12	4 248,06	

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Au 1er mai 2019, la grille des rémunérations annuelles minimales trsaartmooifnn laitière aacplpibe aux salariés cntpmoat au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un tiraval à temps partiel résultant de l'horaire coiceltf aibllcpape dans l'entreprise, est augmentée commoe siut :

? du niveau 1, échelon 1 au niveau 3, échelon 1 : + 320 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? du niveau 3, échelon 2 au niveau 5, échelon 1 : + 330 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? du niveau 5, échelon 2 au niveau 6, échelon 1 : + 340 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? au niveau 6, échelon 2 : + 360 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 375 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 7, échelon 2 : + 395 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 410 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? au niveau 8, échelon 2 : + 445 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 475 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? au niveau 9, échelon 2 : + 510 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? au niveau 10 : + 650 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? au niveau 11 : + 780 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? au niveau 12 : + 900 ? par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Tirmrotnsfaon laitière, allcipbpaie au 1er mai 2019, s'établit commoe siut :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)
(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
--	--------	---------	---------

Ouvriers/Employés	1	1	20 035,08
		2	20 095,44
	2	1	20 155,80
		2	20 226,22
		3	20 296,64
	3	1	20 296,64
		2	20 397,12
		3	20 478,24
	4	1	20 478,24
		2	20 681,86
		3	20 885,47
	5	1	20 885,47
2		21 302,70	
3		21 713,37	
TAM	6	1	21 713,37
		2	23 065,92
		3	24 127,27
	7	1	24 127,27
		2	25 193,63
		3	26 254,98
	8	1	26 254,98
		2	28 382,70
		3	30 505,41
Cadres	9	1	30 505,41
		2	32 475,10
	10	41 981,05	
	11	50 481,90	
	12	59 437,68	

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Au 1er mai 2019, la grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'un forfait annuel (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

? au niveau 6, échelon 1 : + 380 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? au niveau 6, échelon 2 : + 400 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 425 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? au niveau 7, échelon 2 : + 435 ? par rapport à la grille de référence ;
 ? du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 450 ? par

rapport à la grille de référence ;

? au niveau 8, échelon 2 : + 490 ? par rapport à la grille de référence ;

? du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 525 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 9, échelon 2 : + 560 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 10 : + 725 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 11 : + 870 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 12 : + 995 ? par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM applicable à l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'un forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1er mai 2019, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une base 1918 heures ou 216 jours
(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 035,10
		2	25 466,01
		3	26 620,55
	7	1	26 620,55
		2	27 825,16
		3	28 969,70
	8	1	28 969,70
		2	31 310,94
		3	33 651,57

Cadres	9	1	33 651,57
		2	35 775,07
	10	?	46 899,54
	11	?	56 277,38
	12	?	65 655,64

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

En conséquence des dispositions qui précèdent :
 ? la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières arçaises (convention collective nationale n° 7004)) est augmentée de + 1,5 % au 1er mai 2019. Elle est ainsi portée à 101,67 % au 1er mai 2019 ;
 ? la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 27 de l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière (convention collective nationale n° 0112)) est augmentée de + 1,5 % au 1er mai 2019. Elle est ainsi portée à 101,67 % au 1er mai 2019.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les conditions de travail des salariés de la Tomfisonartran laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale des coopératives laitières arçaises (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Journal officiel du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au Journal officiel du 4 juillet 2017).

Article 5 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (convention collective nationale n° 0112)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Champ d'application de l'accord

En conséquence des dispositions qui précèdent, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière, est augmenté au 1er mai 2019 de + 1,5 % (avenant n° 4, annexe I de l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière).

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des salariés travaillant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Coopératives laitières arçaises ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les dispositions relatives à l'extension de l'accord de branche s'appliquent à l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés.

Annexe I

Avenant n° 49 à l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière
 Salaires minimaux conventionnels

Article 7 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les dispositions relatives à l'extension de l'accord de branche s'appliquent à l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés.

Les salaires minimaux conventionnels que prévus par l'article 6.2 des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale de l'industrie laitière s'appliquent, au 1er mai 2019, pour un montant à l'échelle :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/ Employés	1	1	1 530,28
		2	1 535,42
	2	1	1 540,52
		2	1 547,75
		3	1 553,98
	3	1	1 553,98
		2	1 561,25
		3	1 568,51
	4	1	1 568,51
		2	1 577,80
		3	1 589,22
	5	1	1 589,22
		2	1 601,65
		3	1 613,06

TAM	6	1	1 613,06
		2	1 696,04
		3	1 780,99
	7	1	1 780,99
		2	1 876,57
		3	1 972,15
	8	1	1 972,15
		2	2 078,35
		3	2 230,23
Cadres	9	1	2 230,23
		2	2 495,73
	10	?	3 079,83
	11	?	3 717,04
	12	?	4 248,06

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

notinaae de l'industrie laitière prévue par l'article 6.3 des dsotispnois communes, au 1er mai 2019

Annexe I bis

Rémunérations anlneeuls mlimeinas (RAM)

Avenant n° 37 à l'annexe I bis de la cneitovon cevtocllie

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/ Employés	1	1	20 035,08
		2	20 095,44
	2	1	20 155,80
		2	20 226,22
		3	20 296,64
	3	1	20 296,64
		2	20 397,12
		3	20 478,24
	4	1	20 478,24
		2	20 681,86
		3	20 885,47
	5	1	20 885,47
		2	21 302,70
		3	21 713,37
	TAM	6	1
2			23 065,92
3			24 127,27
7		1	24 127,27
		2	25 193,63
		3	26 254,98
8		1	26 254,98
		2	28 382,70
		3	30 505,41
Cadres	9	1	30 505,41
		2	32 475,10
	10	?	41 981,05
	11	?	50 481,90
	12	?	59 437,68

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Avenant n° 22 à l'annexe I ter de la cnevointon ccevoltile naonltaie de l'industrie laitière
RAM aabileplcs à l'encadrement bénéficiant d'un fioraft annuel

Annexe I ter

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
--	--------	---------	---------

TAM	6	1	24 035,10
		2	25 466,01
		3	26 620,55
	7	1	26 620,55
		2	27 825,16
		3	28 969,70
	8	1	28 969,70
		2	31 310,94
		3	33 651,57
Cadres	9	1	33 651,57
		2	35 775,07
	10	? 46 899,54	
	11	? 56 277,38	
	12	? 65 655,64	

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

l'industrie laitière

Avenant n° 4 à l'annexe I quater

Barème des primes d'ancienneté cnotelvnleenois melsnuees applclbiae au 1er mai 2019 puor un tviaral à temps complet.

Prime d'ancienneté de la cnonioevtn cocelvlitie notlaanie de

(En euros.)

Ouvriers employés, AM et techniciens	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveaux					
1	35,43	70,86	106,30	141,73	177,16
2	36,47	72,95	108,38	144,86	180,29
3	37,52	73,99	111,51	147,98	185,50
4	38,56	77,12	115,68	154,23	192,79
5	40,64	81,29	121,93	162,57	203,21
6	43,77	87,54	131,31	175,08	218,85
7	48,98	97,96	145,90	195,92	243,86
8	56,27	111,51	166,74	221,97	277,21

(En euros.)

Cadres	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveaux									
9	61,49	91,71	122,97	154,23	185,50	216,76	248,03	279,29	310,55
10	86,50	129,22	172,99	215,72	259,49	302,22	345,99	388,71	432,48
11	103,17	155,28	207,38	259,49	311,60	362,66	414,77	466,87	518,98
12	120,89	181,33	241,77	302,22	362,66	423,10	483,55	543,99	605,48

Accord du 17 juin 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; COOP FR lait,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; CFE-CGC agro,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Au 1er juillet 2020, la grille des salaires minima mensuels triennaux établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

? du niveau 1, échelon 1 au niveau 2, échelon 1 : + 20 ? par rapport à la grille de référence ;
? du niveau 2, échelon 2 au niveau 6, échelon 1 : + 21 ? par rapport à la grille de référence ;
? au niveau 6, échelon 2 : + 22 ? par rapport à la grille de référence ;
? du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 23 ? par rapport à la grille de référence ;
? au niveau 7, échelon 2 : + 24 ? par rapport à la grille de référence ;
? du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 25 ? par rapport à la grille de référence ;
? au niveau 8, échelon 2 : + 27 ? par rapport à la grille de référence ;
? du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 29 ? par rapport à la grille de référence ;
? au niveau 9, échelon 2 : + 32 ? par rapport à la grille de référence ;
? au niveau 10 : + 39 ? par rapport à la grille de référence ;
? au niveau 11 : + 47 ? par rapport à la grille de référence ;

En conséquence, la grille des siraales mmiina mueeslns tiasooantrfmrn laitière, aclbpilpae au 1er jielult 2020, s'établit cmome siut :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/employé	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22
	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06
	TAM	6	1
2			1 718,04
3			1 803,99
7		1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
8		1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
Cadre	9	1	2 259,23
		2	2 527,73
	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Au 1er juielt 2020, la gllrie des rémunérations anenuells mmeanliis tornrostmfaaïn laitière apilaplcbè aux salariés cmnpotat au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un taavril à tmeps cmlopet résultant de l'horaire ceoitlcf aabliplcpe dnas l'entreprise, est augmentée cmome siut :

- ? au nevaiu 1, échelon 1 : + 260 ? par rrapopt à la gllrie de référence ;
- ? du neivau 1, échelon 2 au nieavu 2, échelon 2 : + 265 ? par rrapopt à la gllrie de référence ;
- ? du nvaieu 2, échelon 3 au niaveu 4, échelon 1 : + 270 ? par roapopt à la gllrie de référence ;
- ? du naeviu 4, échelon 2 au neivau 5, échelon 1 : + 275 ? par rppraot à la gilrle de référence ;
- ? au naiveau 5, échelon 2 : + 280 ? par rrapopt à la gilrle de référence ;
- ? du naiveau 5, échelon 3 au naievu 6, échelon 1 : + 285 ? par rproapt à la gilrle de référence ;

- ? au nvieau 6, échelon 2 : + 300 ? par rrapopt à la gilrle de référence ;
- ? du neivau 6, échelon 3 au nveiau 7, échelon 1 : + 315 ? par rrapopt à la gilrle de référence ;
- ? au naveiu 7, échelon 2 : + 330 ? par rrapopt à la gilrle de référence ;
- ? du neivau 7, échelon 3 au neivau 8, échelon 1 : + 345 ? par rporapt à la gilrle de référence ;
- ? au nveiau 8, échelon 2 : + 365 ? par rorapopt à la gilrle de référence ;
- ? du nvaieu 8, échelon 3 au nevau 9, échelon 1 : + 395 ? par rrapopt à la gilrle de référence ;
- ? au neaivu 9, échelon 2 : + 425 ? par rpporat à la gilrle de référence ;
- ? au naveiu 10 : + 545 ? par rrapopt à la gllrie de référence ;
- ? au nvaieu 11 : + 650 ? par rpoaprt à la gilrle de référence ;
- ? au niveau 12 : + 765 ? par rropapt à la gilrle de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations aeneullns mlimineas toaitasnmorfnrn laitière, appcbialle au 1er jielult 2020, s'établit cmome siut :

Grille des rémunérations aulnenles milaeimns (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
--	--------	---------	---------

Ouvrier/employé	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24
	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47
	5	1	21 160,47
2		21 582,70	
3		21 998,37	
TAM	6	1	21 998,37
		2	23 365,92
		3	24 442,27
	7	1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
	8	1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadres	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Au 1er juillet 2020, la grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

? au niveau 6, échelon 1 : + 315 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 6, échelon 2 : + 330 ? par rapport à la grille de référence ;

? du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 345 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 7, échelon 2 : + 360 ? par rapport à la grille de

référence ;

? du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 380 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 8, échelon 2 : + 400 ? par rapport à la grille de référence ;

? du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 430 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 9, échelon 2 : + 460 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 10 : + 590 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 11 : + 720 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 12 : + 850 ? par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM transmise à l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1er juillet 2020, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique Encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours (En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57

Cadre	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	-	47 489,54
	11	-	56 997,38
	12	-	66 505,64

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles [CCN n° 7004]) est revalorisé et porté à 103 % au 1er juillet 2020.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est revalorisé et porté à 103 % au 1er juillet 2020.

Article 5 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière, est revalorisé au 1er juillet 2020. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 5 ? Annexe 1 gauter de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Les dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la convention collective nationale de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Les dispositions du présent accord et des avenants qui en résultent. Ceux-ci sont déposés au service des conventions et accords collectifs de la DRETT de Paris et à la direction des relations du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les conditions de travail et les rémunérations conventionnelles dans la filière laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Journal officiel du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au Journal officiel du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Annexe I
Avenant n° 50 à l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière

Salaires minima mensuels conventionnels

Les salaires minima mensuels que prévus par l'article 6.2 des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1er juillet 2020, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er juillet 2020
Ouvrier/ employé	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22
	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06

TAM	6	1	1 634,06
		2	1 718,04
		3	1 803,99
	7	1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
	8	1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
Cadre	9	1	2 259,23
		2	2 527,73
	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

ntlaaione de l'industrie laitière prévue par l'article 6.3 des
dsspoitions communes, au 1er jielult 2020

Rémunérations aelulnnes manlmiies (RAM)

Annexe I bis
Avenant n° 38 A à l'annexe I bis de la cnevntioon ccelivtloe

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er juleit 2020
Ouvrier/employé	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24
	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47
	5	1	21 160,47
		2	21 582,70
		3	21 998,37
	TAM	6	1
2			23 365,92
3			24 442,27
7		1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
8		1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadre	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Avenant n° 23 à l'annexe I ter de la coetovinn cciolovelte
nltonaiae de l'industrie laitière

Annexe I ter

RAM aappciblels à l'encadrement bénéficiant d'un firaoft annuel
(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er juillet 2020
--	--------	---------	-----------------------------

TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57
Cadre	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	47 489,54	
	11	56 997,38	
	12	66 505,64	

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Barème des peimrs d'ancienneté cneonlnneelvtois meuenslels
abpacille au 1er jilelut 2020 puor un tivaral à tepms complet

Ouvrier employé, AM et technicien

Annexe I quater
Avenant n° 5 à l'annexe I getaur de la cnvneioitn cvcolettie
nanaolite de l'industrie laitière

(En euros)

Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	35,89	71,79	107,68	143,57	179,46
2	36,95	73,90	109,79	146,74	182,63
3	38,00	74,95	112,96	149,91	187,91
4	39,06	78,12	117,18	156,24	195,30
5	41,17	82,34	123,51	164,69	205,86
6	44,34	88,68	133,01	177,35	221,69
7	49,62	99,23	147,79	198,47	247,03
8	57,01	112,96	168,91	224,86	280,81

Cadre

(En euros.)

Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	62,28	92,90	124,57	156,24	187,91	219,58	251,25	282,92	314,59
10	87,62	130,90	175,24	218,52	262,86	306,15	350,48	393,77	438,10
11	104,51	157,30	210,08	262,86	315,65	367,37	420,16	472,94	525,73
12	122,46	183,69	244,92	306,15	367,37	428,60	489,83	551,06	613,35

Accord du 11 mai 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; COOP FR lait,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Au 1er juin 2021, la grille des salaires minima mensuels
trnfmrtoiasan laitière, établie puor un taiarvl à temps cmpleot
résultant de l'horaire coietllcf ablpplacle dnas l'entreprise, est
augmentée cmme siut :

? du naiveau 1, échelon 1 au navieu 3, échelon 1 : + 16 ? par
rporpat à la grille de référence ;
? du nveaiu 3, échelon 2 au niaveu 6, échelon 1 : + 17 ? par
roaprt à la grille de référence ;
? du naeivu 6, échelon 2 au niaveu 7, échelon 1 : + 18 ? par
rrpapot à la grille de référence ;
? au nvieau 7, échelon 2 : + 19 ? par rppaort à la grille de
référence ;
? du neiauv 7, échelon 3 au niaveu 8, échelon 1 : + 20 ? par
raroppt à la grille de référence ;
? au nivaueu 8, échelon 2 : + 21 ? par ropaprt à la grille de
référence ;
? du neviau 8, échelon 3 au nevaiu 9, échelon 1 : + 23 ? par
rppapot à la grille de référence ;
? au naveiu 9, échelon 2 : + 26 ? par rrapopt à la grille de
référence ;
? au neviau 10 : + 31 ? par rppopat à la grille de référence ;
? au naeivu 11 : + 36 ? par rppapot à la grille de référence ;
? au niveau 12 : + 41 ? par roppart à la grille de référence.

En conséquence, la grille des saaiersls mimina mseulnes
tatoasirnfomrn laitière, aallpcibe au 1er juin 2021, s'établit

	Niveau	Échelon	Montant au 1er juin 2021
Ouvrier/Employé	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22
	5	1	1 627,22
		2	1 639,65
		3	1 651,06
	TAM	6	1
2			1 736,04
3			1 821,99
7		1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
8		1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadre	9	1	2 282,23
		2	2 553,73
	10	3 149,83	
	11	3 800,04	
	12	4 344,06	

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Au 1er juin 2021, la grille des rémunérations anleunels mlamnieis toasoitafmnrn laitière aapllcipbe aux salariés cmptnoat au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tivaarl à tpems cmoeplt résultant de l'horaire celcitolf aabclpplle dnas l'entreprise, est augmentée cmoe siut :

- ? du naievu 1, échelon 1 au nieavu 2, échelon 1 : + 220 ? par rpporat à la gllire de référence ;
- ? du nieavu 2, échelon 2 au nieavu 4, échelon 1 : + 225 ? par raorppt à la grille de référence ;
- ? du neiavu 4, échelon 2 au niveavu 5, échelon 2 : + 230 ? par rrapopt à la gllire de référence ;
- ? du niaevu 5, échelon 3 au nieavu 6, échelon 1 : + 235 ? par raorppt à la grille de référence ;
- ? au naievu 6, échelon 2 : + 240 ? par rppoart à la gilrle de référence ;

- ? du naeviu 6, échelon 3 au niveavu 7, échelon 1 : + 250 ? par roapprt à la gllire de référence ;
- ? au niveavu 7, échelon 2 : + 265 ? par raprpot à la gllire de référence ;
- ? du nvaievu 7, échelon 3 au nvaievu 8, échelon 1 : + 280 ? par ropaprt à la grille de référence ;
- ? au niveavu 8, échelon 2 : + 295 ? par raopprt à la grille de référence ;
- ? du nviaevu 8, échelon 3 au niaevu 9, échelon 1 : + 310 ? par rrpopt à la grille de référence ;
- ? au neaviu 9, échelon 2 : + 335 ? par raprpot à la grille de référence ;
- ? au nevaiu 10 : + 425 ? par rrapopt à la gllire de référence ;
- ? au nvaievu 11 : + 505 ? par rpapopt à la grille de référence ;
- ? au neiavu 12 : + 580 ? par rppoart à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations alueenlns mnlimeias tofirmstooanan laitière, ailppbacle au 1er juin 2021, s'établit comme siut :

Grille des rémunérations aluenlens miemlanis (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er juin 2021
--	--------	---------	--------------------------

Ouvrier/Employé	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
		2	20 892,12
		3	20 973,24
	4	1	20 973,24
		2	21 186,86
		3	21 390,47
	5	1	21 390,47
2		21 812,70	
3		22 233,37	
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41
Cadre	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	42 951,05	
	11	51 636,90	
	12	60 782,68	

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Au 1er juin 2021, la grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention collective de forfait (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

? au niveau 6, échelon 1 : + 260 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 6, échelon 2 : + 275 ? par rapport à la grille de référence ;

? du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 2 : + 290 ? par rapport à la grille de référence ;

? du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 310 ? par

rapport à la grille de référence ;

? au niveau 8, échelon 2 : + 330 ? par rapport à la grille de référence ;

? du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 350 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 9, échelon 2 : + 375 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 10 : + 470 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 11 : + 565 ? par rapport à la grille de référence ;

? au niveau 12 : + 660 ? par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM Tasoromftriann laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention collective de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1er juin 2021, s'établit comme suit.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique Encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er juin 2021
TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57

Cadre	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	-	47 959,54
	11	-	57 562,38
	12	-	67 165,64

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières algériennes [CCN ICDC 7004]) est revalorisé et porté à 104,00 € au 1er juin 2021.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière [CCN ICDC 0112]) est revalorisé et porté à 104,00 € au 1er juin 2021.

Article 5 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN ICDC 112)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière, est revalorisé au 1er juin 2021. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 6, annexe I quant à la détermination des primes de l'industrie laitière.

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les dispositions spécifiques qui s'appliquent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des salariés du champ de la convention collective nationale de l'industrie laitière, dont ceux de moins de 50 salariés.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les dispositions du présent accord et des accords existants en résultant. Ceux-ci s'appliquent

déposés au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les conditions de travail et les rémunérations dans la filière laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale des coopératives laitières algériennes (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Journal officiel du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au Journal officiel du 4 juillet 2017).

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières algériennes ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe I

Salaires minima mensuels conventionnels (avenant n° 51 à l'annexe I de la convention)

Les salaires minima mensuels conventionnels que prévus par l'article 6.2 des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale de l'industrie laitière, au 1er juin 2021, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/Employé	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
		3	1 590,98
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22
	5	1	1 627,22
		2	1 639,65
		3	1 651,06
TAM	6	1	1 651,06
		2	1 736,04
		3	1 821,99

	7	1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
	8	1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadre	9	1	2 282,23
		2	2 553,73
	10	?	3 149,83
	11	?	3 800,04
	12	?	4 344,06

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Rémunérations aenlneuls manieilms (RAM) (avenant n° 39 à l'annexe I bis de la cinnoveton prévue par l'article 6.3 des dosnoptisiis communes, au 1er jjiun 2021)

Annexe I bis

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/Employé	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
		2	20 892,12
		3	20 973,24
	4	1	20 973,24
		2	21 186,86
		3	21 390,47
	5	1	21 390,47
2		21 812,70	
3		22 233,37	
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41
Cadre	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	?	42 951,05
	11	?	51 636,90
	12	?	60 782,68

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe I ter
RAM alpcbilaeps à l'encadrement bénéficiant d'un fofairt anuel
(avenant n° 24 à l'annexe I ter de la convention)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jjiun 2021
--	--------	---------	---------------------------

TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57
Cadre	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	47 959,54	
	11	57 562,38	
	12	67 165,64	

Prime d'ancienneté (avenant n° 6 à la convention)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mises en vigueur au 1er juin 2021 pour un travail à temps complet

Annexe I quater

(En euros.)

Ouvrier employé, AM et technicien	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveau					
1	36,25	72,50	108,76	145,01	181,26
2	37,32	74,64	110,89	148,21	184,46
3	38,38	75,70	114,09	151,40	189,79
4	39,45	78,90	118,35	157,80	197,25
5	41,58	83,17	124,75	166,33	207,92
6	44,78	89,56	134,35	179,13	223,91
7	50,11	100,23	149,27	200,45	249,50
8	57,58	114,09	170,60	227,11	283,62

Cadre	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveau									
9	62,91	93,83	125,82	157,80	189,79	221,78	253,76	285,75	317,74
10	88,50	132,21	176,99	220,71	265,49	309,21	353,99	397,70	442,49
11	105,56	158,87	212,18	265,49	318,80	371,05	424,36	477,67	530,98
12	123,68	185,52	247,37	309,21	371,05	432,89	494,73	556,57	619,48

Avenant n° 7 du 18 janvier 2022 à l'annexe I quater de la convention collective relatif à la prime d'ancienneté au 1er janvier 2022

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mises en vigueur au 1er février 2022

Pour un travail à temps complet.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

Ouvriers employés, AM et techniciens					
Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	37,21	74,41	111,62	148,83	186,03
2	38,30	76,60	113,81	152,11	189,32
3	39,40	77,70	117,09	155,39	194,79

4	40,49	80,98	121,47	161,96	202,45
5	42,68	85,36	128,03	170,71	213,39
6	45,96	91,92	137,88	183,84	229,81
7	51,43	102,87	153,20	205,73	256,07
8	59,09	117,09	175,09	233,09	291,09

Cadres									
Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	64,56	96,30	129,13	161,96	194,79	227,62	260,45	293,28	326,10
10	90,83	135,69	181,66	226,52	272,48	317,35	363,31	408,18	454,14
11	108,34	163,05	217,77	272,48	327,20	380,82	435,54	490,25	544,97
12	126,94	190,41	253,88	317,35	380,82	444,29	507,76	571,23	635,80

Avenant n 25 du 18 janvier 2022 à l'annexe I ter de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales RAM au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel.

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er janvier 2022
TAM	6	1	25 310,00
		2	26 771,00
		3	27 955,55
	7	1	27 955,55
		2	29 175,16
		3	30 359,70
	8	1	30 359,70
		2	32 740,94
		3	35 131,57
Cadres	9	1	35 131,57
		2	37 380,07
	10	-	48 819,54
	11	-	58 502,38
	12	-	68 180,64

Avenant n 40 du 18 janvier 2022 à l'annexe I bis de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales RAM au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Rémunérations annuelles minimales (RAM) prévue par l'article 6.3 des dispositions communes, au 1er janvier 2022.

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
--	--------	---------	---------

Ouvriers/Employés	1	1	21 145,08
		2	21 210,44
		3	21 270,80
	2	1	21 270,80
		2	21 346,22
		3	21 421,64
	3	1	21 421,64
		2	21 522,12
		3	21 603,24
Ouvriers/Employés	4	1	21 603,24
		2	21 816,86
		3	22 020,47
	5	1	22 020,47
		2	22 442,70
		3	22 863,37
TAM	6	1	22 863,37
		2	24 235,92
		3	25 322,27
	7	1	25 322,27
		2	26 418,63
		3	27 509,98
	8	1	27 509,98
		2	29 672,70
		3	31 855,41
Cadres	9	1	31 855,41
		2	34 005,10
	10	-	43 811,05
	11	-	52 576,90
	12	-	61 797,68

Avenant n 52 du 18 janvier 2022 à l'annexe I de la convention collective relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1er février 2022

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les siraleas mminia mulseens tles que prévus par l'article 6.2 des dposnitoisis cmouenms de la cenotovnin cvillotece nolnatiae snot asnii déterminés, au 1er février 2022, puor un taavirl à temps cmepolt :

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	1	1	1 615,28
		2	1 620,42
	2	1	1 625,52
		2	1 633,75
		3	1 639,98
	3	1	1 639,98
		2	1 648,25
		3	1 655,51
	Ouvriers/Employés	4	1
2			1 664,80
3			1 676,22
5		1	1 676,22
		2	1 688,65
		3	1 700,06

TAM	6	1	1 700,06
		2	1 785,04
		3	1 870,99
	7	1	1 870,99
		2	1 968,57
		3	2 066,15
	8	1	2 066,15
		2	2 176,35
		3	2 332,23
Cadres	9	1	2 332,23
		2	2 605,73
	10	-	3 209,83
	11	-	3 865,04
	12	-	4 414,06

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 9 décembre 1977

En vigueur en date du 21 janv. 1978

Snot renedus otlbrieigoas puor tuos les ermluyepos et tuos les salariés cpmrois dnas son camhp d'application triotirrael et pnseoiefrnosl les dsstoiinoips de la cotinenovn clecoivtle nianalote de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, composée des teetxs suivatns :

Les dosiipsonst communes, à l'exclusion :

- du peimrer alinéa de l'article 5 ;
- des teemrs : " ce suppléant bénéficiera de la même poicetrton que le délégué syidancl " fauringt au dinerer alinéa du 6° du deuxième parpaarhge de l'article 15 ;
- des aterlcis 72, 73, 75, 76 et 77 ;
- des acilrets 82, 83 et 84.

L'annexe I Salaires.

L'annexe II Cadres, ingénieurs, aengts de maîtrise et tieicechnns ;

L'annexe III Classification.

Le deuxième alinéa de l'article 13 des dssotoiinpis cmnmoues est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le 5° du deuxième prhgaaarpe de l'article 15 des disptosniois ceomunms srea étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-8 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 55 des dopossiinits cenmmous est étendu suos réserve de l'application des aeictlrs L. 122-14 et satunvis du cdoe du travail, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du

ARRÊTÉ du 18 avril 1978

En vigueur en date du 9 mai 1978

Snot rdueens oobiialtegrs puor tuos les elyorpmeus et tuos les taeauillirvs cpmrois dnas le cmhap d'application de la cietvonnon

ARRÊTÉ du 26 février 1980

En vigueur en date du 2 avr. 1980

Snot ruednes oigleobiarts puor tuos les erlpyemuos et tuos les salariés cpomris dnas le cahmp d'application de la cnevnooitn clvcoleite noaitane de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dosinpisoits de :

L'avenant n° 18 du 5 mai 1977 à la coievnnton cvtceilloe susvisée à l'exclusion des dtipisonoiss de l'article 1er rielvteas à l'article

cdoe du travail.

L'article 60 des diniitsospos coenmmus est étendu suos réserve de l'application des alicters L. 122-28 et L. 122-28-1 et sanuvtis du cdoe du travail.

L'article 68 des dtsinioiposs cumeonms est étendu suos réserve de l'application des aelicrts L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 89 des diiospstonis cmmeoneus est étendu suos réserve de l'application des acirlets L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 92 des dsiipnotsios cunmmoos est étendu suos réserve de l'application des acletris L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 93 des ditpnoioiss comunems est étendu suos réserve de l'application des areiltcs L. 122-4 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'annexe I est étendue dnas la mruese où elle n'est pas en cntdrotaociin aevc les dopisntiisos réglementaires pnratot foxiitan du siralae miinum ifeorsnnoereisntpl de croissance.

L'article 6 de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application des acletris L. 122-14 et svtnauis du cdoe du travail.

L'article 17 de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application des altirecs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 17 de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application des arlicets L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 18 de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application des areilcts L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Puor le miistrne et par délégation :

Le deecutrir des rinlaotes du travail,

ccevtollie nlaointe de l'industrie laitière du 20 mai 1955 msie à juor le 1er décembre 1976 les dponostiis du drieenr alinéa du 6° du deuxième paagpharre de l'article 15 de liatde cnvieootnn qui aevinat été exeuels de la mrusee d'extension réalisée par arrêté du 9 décembre 1977.

72 de la cvoeinnotn et des dniisosipots de l'article 1er rltaveis à l'article 72 de la cnoetovnn et des dpoisonstis de l'article 2 ;

L'avenant n° 21 du 30 jiuin 1979 à la cvinonoten clclvteioe susvisée ;

L'accord du 30 jiuin 1979 sur l'amélioration des coniinodts de traiavl cclonu dnas le crdae de la conoventin cltvoceile susvisée ;

L'avenant n° 5 du 8 février 1979 à l'annexe I à la ctvoonnein

ceovltlce susvisée ;

L'avenant n° 4 du 30 juin 1979 à l'annexe II à la cevntioonn
ctviolecle susvisée.

Les dinstisiopos du quatrième alinéa de l'article 6 de l'accord du
30 juin 1979 sur l'amélioration des ctonndiois de tarvial snot

ARRÊTÉ du 7 janvier 1981

En vigueur en date du 20 févr. 1981

Snot rduenes oaiboetrligs puor tuos les eoleymurps et tuos les
salariés cpmoirs dnas le cmhap d'application de la cnotievonn
cittlcovee ntaiolnae de l'industrie laitière du 20 mai 1955 msie à
juor le 1er décembre 1976 les disotnpisois de :

ARRÊTÉ du 5 juin 1981

En vigueur en date du 14 juin 1981

Snot rendues oiobieltags puor tuos les eelouyrmps et tuos les
salariés crmoips dnas le camhp d'application de la coointvnen
cilcvteloe ntanliaoe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à
juor le 1er décembre 1976, les dsiosoptniis de :

ARRÊTÉ du 31 décembre 1981

En vigueur en date du 21 janv. 1982

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eupoermyls et tuos les
salariés cpiomrs dnas le cmahp d'application de la ceitonvnon

ARRÊTÉ du 19 mars 1982

En vigueur en date du 17 avr. 1982

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eoolmyurps et tuos les
salariés ciomprs dnas le cahmp d'application de la cvieotonn
coiltvlece nioaante de l'industrie laitière du 20 mai 1955 msie à

ARRÊTÉ du 5 avril 1982

En vigueur en date du 29 avr. 1982

Snot reudnes oaelbgoritis puor tuos les eropmylues et tuos les
salariés cmopirs dnas le cmahp d'application de la cnotevonn
clectvoe niloanate de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à
juor le 1er décembre 1976, les diiinptoosss de :

ARRÊTÉ du 26 mai 1982

En vigueur en date du 17 juin 1982

Snot reundes ogaotilierbs puor tuos les eruymeolps et tuos les
salariés cimoprs dnas le cahmp d'application de la cnotevinn
civcteole nalaotine de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à
juor le 1er décembre 1976, les dstposoniis de :

L'avenant n° 12 du 8 février 1982 à l'annexe I à la conitneovn
cillvocete susvisée suos réserve de l'application des diitopsosns
réglementaires ptnroat faoixtin du slraaie mmuinim

étendues suos réserve de l'application des aetlrcis L. 122-14 et
sivtunas du cdoe du travail.

Les dosnptiisios de l'avenant n° 5 à l'annexe I snot étendues dnas
la mseure où eells ne snot pas en cinittdooarcn avec les
diitsonispos réglementaires pnratot fiaixotn du sailare miumnim
innfesnoiepsertol de croissance.

L'avenant n° 6 du 9 mai 1980 à l'annexe I à la coteonnvin
cellctoive susvisée suos réserve de l'application des dsitposiions
réglementaires parotnt ftaiioxn du srilaae mnimum
inrpnrofotienesl de csniaorcse ;

L'accord du 9 mai 1980 cnolcu dnas le carde de la citvnonoen
cleolvitce susvisée et ses annxees n°s 1 et 2, à l'exclusion de
l'article 2 dduit accord.

L'avenant n° 8 du 10 obtrcoe 1980 à l'annexe I à la coivntneon
cleclitove susvisée suos réserve de l'application des dpostinois
réglementaires pnrtoat faxoiitn du siarale miumnim
inrpsoeiesntofl de cscoarnise ;

L'annexe n° 3 du 28 julliet 1980 au poocltore d'accord
cnaneocrnt la ruoscsee anllunee manilime clcnou dnas le cdrae
de la cteonnoivn cotlvcelie susvisée.

clectvoile nnliaaote de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à
juor le 1er décembre 1976, les dponisiisios de l'accord du 24
juilelt 1981 (trois annexes) ccnonnreat la rémunération aeunnlle
mliaime cclnou dnas le cdrae de la ctnovnoein cvetilloce
susvisée, à l'exclusion de l'article 2.

juor le 1er décembre 1976, les dsoniitspois de l'avenant n° 10 du
24 jiuellt 1981 à l'annexe I à la coienntvnon ceoiclltve susvisée
suos réserve de l'application des disoiontisps réglementaires
ptraont ftixoian du salarie mumiinm ienrfponitsoseernl de
csaionrsce et de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'accord nntiaaol du 12 février 1982 (une annexe) sur la réduction
et l'aménagement de la durée du taivarl dnas l'industrie laitière.

L'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.
212-5-1 du cdoe du travail.

L'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.
212-7 du cdoe du travail.

ioinfnrreoneeptsl de ccronissae et de l'article L. 212-5 du cdoe
du travail.

L'annexe 4 du 12 nrboevme 1981 à l'accord du 24 juelit 1981
conecrannt la rémunération aulnelne mniimlae puor l'année 1981
ccnlou dnas le cdare de la cootvnienn celocilvte susvisée.

L'accord du 8 février 1982 (deux annexes) cnnnarocet la
rémunération alleunne manlmie puor l'année 1982 colncu dnas
le carde de la ciotnevnn cctloilvee susvisée, à l'exclusion de
l'article 2.

ARRÊTÉ du 10 août 1984

En vigueur en date du 21 août 1984

Snot reudens ogrtobaiiels puor tuos les eueypmolrs et tuos les salariés ciromps dnas le camhp d'application de la cvnonoietn cvicetlolo nntailaoe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dtoisinploss de :

L'accord du 26 mai 1983 mainofdit la ctevononin clctilovee

ARRÊTÉ du 11 février 1985

En vigueur en date du 22 févr. 1985

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les epylumores et tuos les salariés ciomprs dnas le cmahp d'application de la conoentvin ctcvielloe naantiole de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dotisnsiopis de :

ARRÊTÉ du 26 novembre 1985

En vigueur en date du 6 déc. 1985

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les ermolupeys et tuos les

ARRÊTÉ du 12 décembre 1985

En vigueur en date du 24 déc. 1985

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eymeuporls et tuos les salariés cmripos dnas le cmahp d'application de la cnovienotn ctolceivle ntaailone de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dpotsioiisns de :

ARRÊTÉ du 25 septembre 1986

En vigueur en date du 8 oct. 1986

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eeplyomrus et tuos les salariés cpmoris dnas le camhp d'application de la ctoenionvn ctlvloieece noanaltie de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les disinpstoios de :

ARRÊTÉ du 6 novembre 1986

En vigueur en date du 18 nov. 1986

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les emouerlpys et tuos les salariés compirs dnas le chmap d'application de la contnvieon ciovltlcee nioaatnle de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dssinioitpos de :

ARRÊTÉ du 27 juillet 1988

En vigueur en date du 5 août 1988

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les ermyulepos et tuos les salariés compis dnas le cahmp d'application de la cvntioenn clliceivote nnioaatle de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les doopitinsiss de :

susvisée ;

L'avenant n° 15 du 30 mras 1984 à l'annexe I à la cteoionvnn ccltvloiee susvisée suos réserve de l'application des dtoiponssiis réglementaires patront foxitain du salirae mmuiinm de csorasncie ;

L'avenant n° 2 du 30 mras 1984 à l'annexe I bis à la coitoevnnn clilvctoee susvisée.

- l'avenant n° 16 du 15 nmevbore 1984 à l'annexe I à la cieontvnon ctloilecve susvisée suos réserve de l'application des dtpissnooiiis réglementaires pntrroat fxiaotn du sialrae mimnium de crnsscoaiie ;

- l'avenant n° 3 du 15 nvrombee 1984 à l'annexe I bis à la coetoninvn cclteliove susvisée.

salariés cmriops dnas le cmhap d'application de la cvnotoinen coctvillee naioalnte de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dtponossiiis de l'avenant n° 24 du 1er airvl 1985 à la cotnovnein cetlivcloe susvisée.

- l'avenant n° 17 du 30 avril 1985 à l'annexe I à la coetonvinn ctolcele susvisée, suos réserve de l'application des dpiiootssins réglementaires panortt fxtiaoïn du sralaie mnuimim de cnairssoce ;

- l'avenant n° 4 du 30 avril 1985 à l'annexe I bis à la civneotnon coctielvle susvisée.

- l'avenant n° 18 du 10 mai 1986 à l'annexe I à la ctoinoenvn clcieovtle susvisée, suos réserve de l'application des dsstiponiois réglementaires paotrnt fxatiion du siarale miinimum de cisnrocace ;

- l'avenant n° 5 du 10 mai 1986 à l'annexe I bis à la ctvoeionnn colctelvie susvisée.

- l'avenant n° 25 du 1er avirl 1986 à la cvtooneinn cilvocelte susvisée ;

- l'avenant n° 26 du 1er avirl 1986 à la cnvnetioon coielvltce susvisée ;

- l'avenant n° 5 du 1er avril à l'annexe II à la cnonoveitn ccvilletoe susvisée.

L'avenant n° 19 du 10 avril 1988 à l'annexe I à la connoietvn clcielvtoe susvisée ;

L'avenant n° 6 du 10 avril 1988 à l'annexe I bis à la cinooevntn civtelcloe susvisée.

Les dosisinptoios de l'avenant n° 19 à l'annexe I snot étendues suos réserve de l'application des dtisonoiisps réglementaires pnrotat fxaitoin du salarie mniiumm de croissance.

ARRÊTÉ du 30 juillet 1988

En vigueur en date du 6 août 1988

Sont rudnees obligatoires, pour tous les eulyoerpms et tous les salariés coripms dnas le cahmp d'application de la ctenivonon cloiclevte nnitaaoe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dnosoptiis de l'avenant n° 28 du

ARRÊTÉ du 26 avril 1989

En vigueur en date du 4 mai 1989

Sont rnupees obligatoires, pour tous les eylopumes et tous les salariés cripom dnas le cahmp d'application de la cnooenitvn

ARRÊTÉ du 10 août 1989

En vigueur en date du 23 août 1989

Sont reuneds obligatoires, pour tous les eyemulpros et tous les salariés compirs dnas le cmhap d'application de la cevnnooitn clvioltcee nlniaatoe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les doonistspiis de l'accord du 5 seebmrtp 1988 raletif à l'aménagement et à l'organisation du travail, cnlocu dnas le crade de la ctioveonnn ccevltoile susvisée, à l'exclusion :

- du piont I du phaaprage A Tvarial à temps paeirtl de l'article 1er

ARRÊTÉ du 9 février 1990

En vigueur en date du 21 févr. 1990

Sont reudnes obligatoires, pour tous les eyeporlmus et tous les salariés coimrps dnas le cahmp d'application de la cniteovnon cetoilclve naantlio de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les doissiinotps de :

- l'avenant n° 20 du 21 avril 1989 à l'annexe I à la cnoveonitn

ARRÊTÉ du 1 avril 1992

En vigueur en date du 9 avr. 1992

Sont rneudes obligatoires, pour tous les eroplmueys et tous les salariés cmopirs dnas le cmahp d'application de la cnootvienn cocvietlle notialane de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dtopsonisiis de :

- l'avenant n° 22 du 31 mras 1982 à la coeovtinnn cotvcliele susvisée, à l'exclusion du piont 2 de l'article 2 ;

ARRÊTÉ du 14 août 1992

En vigueur en date du 3 sept. 1992

Sont reendus obligatoires, pour tous les erempuyos et tous les salariés coirpms dnas le chmap d'application de la convnoeitn ctllivocee naaionlte de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à

ARRÊTÉ du 22 juin 1993

En vigueur en date du 1 juil. 1993

Sont reendus obligatoires, pour tous les erpeoumlys et tous les

15 jlileut 1987 à la ctonivoen clcvtileoe susvisée.

Les ponits d et f du pgraprahe I du pnoit B de l'article 91 sont étendus, suos réserve de l'application de l'article 1er de l'avenant du 12 avril 1988 à l'accord noinatal iesonsotniefnrperl sur la sécurité de l'emploi du 20 octobre 1986.

cllceoitve noatnilae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les doisitnsprois de l'accord du 5 sbtrmep 1988 rateilf à une déclaration paitraire interprétative colncu dnas le crdae de la coneotnivn ciceltvloee susvisée.

de l'accord ;

- de l'ensemble de l'article 2 de l'accord ;

- des tmeres : " ou à défaut les délégués du penoesnrl " fgnuairt au troisième alinéa de l'article 6 de l'accord ;

- du mot " ou " fguriant avant l'expression " le gporue ad hoc " au prgahapare 9 de l'article 9 de l'accord.

Le praghaapre 3 de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 236-2, alinéa 6, du cdoe du travail.

cltvociele susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 21 airvl 1989 à l'annexe I bis à la coiovnnnetn ctvllliceoe susvisée.

Les dsiptinoisos de l'avenant n° 20 du 21 avril 1989 à l'annexe I sont étendues suos réserve de l'application des disnpiosiots réglementaires pnarott fatioixn du sraalie muiimnm de croissance.

- l'avenant n° 9 du 12 avril 1991 à l'annexe I bis à la cneniotovn cletclivoe susvisée ;

- l'avenant n° 22 du 12 airvl 1991 à l'annexe I de la cneotnoivn ctvceiolle susvisée, suos réserve de l'application des dostipnosiis réglementaires panotrt ftoixan du sliarae minumim de cssarncioe ;

- l'accord du 10 décembre 1991 ccolnu dnas le crdae de la ctvnioneon ctlveioele susvisée.

juor le 1er décembre 1976, les diisioonspts de :

- l'avenant n° 23 du 15 avirl 1992 à l'annexe I de la cvntonien ccvolitlee susvisée ;

- l'avenant n° 10 du 15 airvl 1992 à l'annexe I bis à la ctvionnoen ccleoltive susvisée ;

salariés cpoirms dnas le cahmp d'application de la cotoivnenn cviteclloe ntlioanae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les disniioospts de :

- l'avenant n° 30 du 15 novembre 1992 à la condition de l'application de l'article 2 ; - l'avenant susvisé, à l'exclusion des points 2 et 3 de l'article 2 ;

ARRÊTÉ du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 27 oct. 1993

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

ARRETE du 17 août 1994

En vigueur en date du 27 août 1994

Art. 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

- l'avenant n° 12 du 15 avril 1994 à l'annexe I bis de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 25 du 15 avril 1994 à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

ARRETE du 26 décembre 1995

En vigueur en date du 5 janv. 1996

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 13 du 15 octobre 1995 à l'annexe I bis de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

Article 2

ARRETE du 17 juillet 1996

En vigueur en date du 27 juil. 1996

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du

n° 31 du 17 décembre 1992 à la convention collective susvisée ;

- l'accord Cisa-tocifical du 15 décembre 1992 (deux annexes) conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

- l'avenant n° 11 du 19 avril 1993 à l'annexe I bis de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 24 du 19 avril 1993 à l'annexe I de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

Art. 2

L'extension des effets et domaines des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3

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

Nota. Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fédération Cntrouv collectives, n° 94-25 en date du 9 août 1994, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et domaines de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fédération Cntrouv collectives n° 95-44 en date du 9 décembre 1995, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

17 décembre 1992, les dispositions de :

- l'avenant n° 26 du 22 avril 1996 à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 22 avril 1996 à l'annexe I bis de la convention collective nationale susvisée ;

- les avenants susvisés réservés de l'application des dispositions réglementaires postérieures de la loi relative à la croissance.

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux dispositions prévues par lesdits accords.

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Article 1er

Les dispositions obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 13 septembre 1996 destiné à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail, modifié par l'avenant n° 1 du 19 mars 1997, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 1.7.2 de l'article 1er tel que complété par l'avenant n° 1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Les deux paragraphes tiers du paragraphe 5.4 de l'article 5 sont

ARRETE du 3 octobre 1997

En vigueur en date du 16 oct. 1997

Article 1er

Les dispositions obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

- l'avenant n° 32 du 23 mai 1997 (Prime d'ancienneté) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 33 du 23 mai 1997 (Intérêts au titre de la participation) à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes " ou d'établissement " figurant à la première phrase du premier alinéa de l'article 1er ;

- l'avenant n° 27 à l'annexe I du 23 mai 1997 (Salaires minimaux) à la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires relatives à la publication de la loi

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convocations collectives n° 96-29 en date du 6 septembre 1996, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

étendus sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux dispositions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convocations collectives n° 97-14 en date du 14 mai 1997, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

ministère de l'Économie ;

- l'avenant n° 15 à l'annexe I bis du 23 mai 1997 (Ressource minimale) à la convention collective susvisée ;
- l'annexe I ter du 23 mai 1997 (Barème des primes d'ancienneté) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux dispositions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convocations collectives n° 97-30 en date du 30 août 1997, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

ARRETE du 27 octobre 1998

En vigueur en date du 5 nov. 1998

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er septembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

1. L'avenant n° 1 du 6 juillet 1998 (Rémunérations conventionnelles) compris dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au statut minimum de carrière ;

2. L'avenant n° 28 du 6 juillet 1998 à l'annexe I (Salaires minimaux) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au statut minimum de carrière ;

ARRETE du 16 mai 2000

En vigueur en date du 25 mai 2000

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

1. L'avenant n° 2 du 10 novembre 1999 à l'accord du 13 septembre 1996 (Aménagement et réduction du temps de travail) compris dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3.5 de l'article 3 est étendu de l'extension.

Le premier alinéa de l'article 2.1 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Le premier alinéa de l'article 2.2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application du point VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée.

Le septième alinéa de l'article 2.2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application du point VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée.

La disposition relative au premier alinéa de l'article 3.2 de l'article 3 est étendue sous réserve qu'un accord d'entreprise précise les modalités de mise en œuvre des critères individualisés et les modalités de mise en œuvre de la durée de travail

3. L'avenant n° 16 du 6 juillet 1998 à l'annexe I bis (Ressources minimales) à la convention collective susvisée ;

4. L'avenant n° 1 du 6 juillet 1998 à l'annexe I ter (Barème des primes d'ancienneté) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et modalités des accords susvisés est faite à compter de la date de la présente loi pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution de la présente loi, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinqcentons centodieux n° 98-37 en date du 16 octobre 1998, déposés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

de chaque salarié sera décomptée en application de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3.6 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa du point I de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3.7.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application du point I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

La dernière phrase de l'article 3.7.4 de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application du point II de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée.

Les trois derniers alinéas de l'article 4.1 de l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord conformément au point V de l'article 8 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée.

La disposition relative au premier alinéa de l'article 4.2.3 de l'article 4 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 4.3.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4.3.3 de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des points I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, faisant obstacle à l'application d'une convention de travail en jours ou en heures sur l'année aux salariés non cadres, à l'exception, pour le forfait

hiroae annuel, des salariés itinérants dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui doivent être affectés à une réelle activité dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le paragraphe 4.3.4 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application du point II susvisé de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le paragraphe 4.3.5 de l'article 4 est étendu sous réserve :

- de l'application des dispositions du point III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, le cas échéant, en l'absence de responsabilités ou d'une activité réelle du salarié dans l'organisation de son emploi du temps, à la condition d'une convention de forfait défini en jours ;

- que les modalités de contrôle de l'application de l'accord, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte soient fixées au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le paragraphe 8.5 de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9, L. 212-15-3, L. 227-1 et L. 932-3 du code du travail.

2. L'accord du 10 novembre 1999 (Rémunérations

ARRETE du 15 juin 2000

En vigueur en date du 1 juil. 2000

Article 1er

Sont renouvelés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 susvisée, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 17 du 10 novembre 1999 à l'annexe 1 bis (Ressource aléatoire minimale au 1er novembre 1999) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 17 avr. 2001

Article 1er

Sont renouvelés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

conventionnelles) conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le paragraphe 1.1 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992 ;

3. L'avenant n° 30 du 10 novembre 1999 à l'annexe I (Salaires minimaux) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992 ;

4. L'avenant n° 18 du 10 novembre 1999 à l'annexe I bis (Ressource aléatoire minimale) à la convention collective susvisée ;

5. L'avenant n° 3 du 10 novembre 1999 à l'annexe I ter (Barème des primes d'ancienneté) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus des accords susvisés est faite à l'effet de la publication du présent arrêté pour la durée des accords et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le n° 99/52 en date du 28 janvier 2000, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à l'effet de la publication du présent arrêté pour la durée des accords et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le n° 99/52 en date du 28 janvier 2000, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

1. L'accord du 27 octobre 2000 (rémunérations conventionnelles) conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er (augmentation des salaires conventionnels) est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires prévues par la loi n° 2000-37 du 19 juin 2000 qui institue une grille de rémunération au profit des salariés rémunérés au SIMC dont le temps de travail a été réduit à 35 heures.

L'article 5 (contrepartie financière gérée au temps d'habillement et de déshabillage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail ;

2. L'avenant n° 31 du 27 octobre 2000 (salaires minima mensuels au 1er novembre 2000) à l'annexe 1 de la convention collective susvisée.

Cet avenant est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires prévues par la loi n° 2000-37 du 19 juin 2000 qui institue une grille de rémunération au profit des salariés rémunérés au SIMC dont le temps de travail a été réduit à 35 heures ;

3. L'avenant n° 19 du 27 octobre 2000 (ressource annuelle

ARRETE du 11 avril 2002

En vigueur en date du 11 avr. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

1. L'accord du 24 septembre 2001 (rémunérations conventionnelles) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er (augmentation des salaires minima conventionnels) est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires prévues par la loi n° 2000-37 du 19 juin 2000 qui institue une grille de rémunération au profit des salariés rémunérés au SIMC dont le temps de travail a été réduit à 35 heures.

2. L'avenant n° 32 du 24 septembre 2001 (salaires minima mensuels en francs et en euros au 1er octobre 2001) à l'annexe 1 de la convention collective susvisée.

Cet avenant est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires prévues par la loi n° 2000-37 du 19 juin 2000 qui institue une grille de

rétribution au 1er novembre 2000) à l'annexe 1 bis de la convention collective susvisée ;

4. L'avenant n° 4 du 27 octobre 2000 (barèmes des primes d'ancienneté conventionnelles au 1er novembre 2000) à l'annexe 1 ter de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à défaut de la procédure du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe 1 et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/50 en date du 15 janvier 2001, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

de rémunération au profit des salariés rémunérés au SIMC dont le temps de travail a été réduit à 35 heures.

3. L'avenant n° 20 du 24 septembre 2001 (ressource annuelle minimale en francs et en euros au 1er octobre 2001) à l'annexe 1 bis de la convention collective susvisée.

4. L'avenant n° 5 du 24 septembre 2001 (barèmes des primes d'ancienneté conventionnelles en francs au 1er octobre 2001) à l'annexe 1 ter de la convention collective susvisée.

5. L'avenant n° 5 du 24 septembre 2001 (barèmes des primes d'ancienneté conventionnelles en euros au 1er octobre 2001) à l'annexe 1 ter de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à défaut de la procédure du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe 1 et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Airtcle 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les epmlroyeus et tuos les salariés coripms dnas le camhp d'application de la cnievntoon cltleoivce ntaoaline de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dsiptinoisos de :

- l'avenant n° 6 du 9 ortcboe 2002 à la coteonvnn clielvtoce ntaonaile susvisée, poatrnt sur les pmiers d'ancienneté clooeninnelevts ;

- l'avenant n° 21 du 9 oortbce 2002 à la cooveintnn ciltvecole ntanoilae susvisée, panrott sur la rseuosce aunlelne miimlane ;

- l'avenant n° 33 du 9 otbcore 2002 à la convetoinn ciecllotve ntaianloe susvisée, ptoarnt sur les saarlies miimna mensuels, suos réserve de l'application des dtsipsiinoos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jevanir 2000 modifiée iatunnarst une

ARRETE du 19 mars 2003

En vigueur en date du 19 mars 2003

Airtlce 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les empuyelors et tuos les salariés crmopis dnas le chmap d'application de la cetvioonnn cltveciole nltioanae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les doissoitipns de l'accord du 5 arivl 2002 rliaetf au tarvail de niut cnoclu dnas le carde de la cnionetovn clvcoteile susvisée, à l'exclusion :

- des teemrs : " ou loqrsue le vmloue de l'horaire de tiaarvl de niut est réparti sur qature juroos ou moins par siamene " fagnirut au prmeeir alinéa de l'article 4-2 (adaptation et liotiamitn de la durée du triaval effectif), cmome étant crinoearts aux dsonopitiiss de l'article R. 213-2 du cdoe du tiaavr ;

- des tmeers : " en cas de surcroît d'activités ", faunrigt au neuvième alinéa de l'article 4-2 susmentionné, cmome étant coaanitrrs aux diopsiniosts de l'article R. 213-2 précité ;

- des tmrees : " le cas échéant, ces cansitepomons pounrrt être comptabilisées au chiox du salarié sur un cotpme épargne-temps ", fraungit au dixième alinéa de l'article 4-2 susmentionné, cmome étant crnrarioies aux dntsiiooisips de l'article R. 213-4 du cdoe du tiraavl ;

- des tremes : " hros moatorijan puor tavaril de niut ", fniraugt au pimerer alinéa de l'article 4-4-4 (types d'emplois faansit l'objet d'un taraivl de nuit), cmme étant carentoris aux dtssioionips de l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du trvaail ;

- des tremes : " de pauses aotedninllieds intégrées au tepms de trviaal ecieftff " et " d'une afioecfattn à un cptmoe épargne-temps

gartnaie de rémunération mnueselle et des dsipotiiinos réglementaires ptraont foxaiitn du sraiale minumim inreoertneoissfnpl de croissance.

Atcrlie 2

L'extension des eeffts et snctonias des anvtaens susvisés est fiata à dtaer de la ptioiacbuln du présent arrêté puor la durée rtasent à couirr et aux cdnitnoios prévues par ltiseds avenants.

Atlrcie 3

Le deeirutcr des roeintals du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oieffcil de la République française.

Nota. - Le ttxee des aevtnans susvisés a été publié au Blutieln oifcfeil du ministère, flucacsie ceonnontvis cllvteoceis n° 2002/46 en dtae du 14 décembre 2002, dosplinbie à la Dreioitcn des Jurnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

", faunrgt rnsvipteeemct aux septième et neuvième alinéas de l'article 4-5 (contreparties accordées aux taavliuerlrs de nuit), cmme étant coernairts aux dosipisotins de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, en ce qu'ils viieasnert le reops caetpnmueosr prévu au premeir piont de l'article 4-5 précité.

Le peeimrr alinéa de l'article 2 (modalités de msie en oeuvre), le drneier alinéa de l'article 4-1 (définition) et le peiemrr alinéa de l'article 4-2 (adaptation et littiaimon de la durée du tvarial effectif) snot étendus suos réserve de l'application des dotinsopsiis du direner alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

Le dixième alinéa de l'article 4-2 (adaptation et lttiaiomn de la durée du tiarval effectif) est étendu suos réserve de l'application des dssoiioitnps de l'article R. 213-4 du cdoe du travail.

Le preemir alinéa de l'article 4-3 (pause obligatoire) est étendu suos réserve de l'application des dspiosotiins de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le peiemrr alinéa de l'article 4-4-1 est étendu suos réserve de l'application des dptsosoniis du dienrer alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 4-5 (contreparties accordées aux tiavrlrales de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, aux teemrs dlsuleeqes la certtoinarpe suos frome de rpeos est accordée aux salariés qualifiés de tiaelvuarr de niut snas qu'ils dioevnt orntiaemogielbt ecfeffeur des hueres de nuit.

Arcitle 2

L'extension des effets et sincoats de l'accord susvisé est ftaie à detar de la picbtuoilan du présent arrêté puor la durée rtssenat à

coriur et aux cintoondnis prévues par lidet accord.

Artclie 3

Le dceteuirr des rinaloets du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oefiicfl de la République

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 3 oct. 2003

Aitrlice 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eproumeyls et tuos les salariés crmpois dnas le cahmp d'application de la cvtooienn cieocllvte nloaiante de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dosisiintpos de l'accord du 9 oroctbe 2002 rrlaeif aux rémunérations covnlnoiltteenis ccnlou dnas le cdare de la cnoniovtcn ctielocvle nlintaae susvisée.

L'article 1er (Augmentation des saaelirs meluenss mniima conventionnels) est étendu suos réserve de l'application des dnitipossois de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jieanvr 2000 modifiée itrnuansat une gaatinre de rémunération melneulse et des diiisnptooss réglementaires paotrnt fotaixin du

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Aclrtlie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les elpmryoeus et tuos les salariés cporims dnas le camhp d'application de la cionenovtn ctvcivollee nnaoialte de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dpnitoisosis de :

- l'accord du 26 smterpebe 2003 rlietaf aux rémunérations conneleintvnelos et au congé de fin de carrière cncolu dnas le cdrae de la covinnoetn clcveoitte nnailotae susvisée.

- L'article 1er (Augmentation des seialrs mlnsuees mimnia conventionnels) est étendu suos réserve de l'application des dopsinisiots de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jinaevr 2000 modifiée irnasnautt une gaanitre mluenlsee de rémunération et des disoiipnotss réglementaires pratnot fxitaoïn du sliraae muinmim ieiftseesrnonnropl de csoicnrase ;

- l'avenant n° 34 du 26 sbteepirme 2003 pntroat sur les sreaials minmia meeunsls à l'annexe I de la cnoinvteon cllectvoiee natonliae susvisée, suos réserve de l'application des dosptiniosis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvniear 2000 modifiée inaunarstt une gitrnaae mneslluee de rémunération et des disnoptois réglementaires poatrnt fotiiaxn du saraile mmiunim irnoseptnfonrieesl de coacnsirse ;

- l'avenant n° 22 du 26 sebrtmpee 2003 ptnorat sur la rémunération annelule mianlime à l'annexe I bis de la coinvneotn

française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bileutln oifeficl du ministère, flcacsieue cotnnvoeins clcevoeitls n° 2002/21, doilnisbpe à la Dteicrion des Jrnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

sairlae mnmiuim irnpontroeifsenesl de croissance.

Aclitre 2

L'extension des efefts et stnoicas de l'accord susvisé est fiatae à detar de la pboatiiculn du présent arrêté puor la durée retnast à ciuror et aux ctooininds prévues par liedt accord.

Aitcrle 3

Le diteurecr des rioentlas du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oefiicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Beuilltn oeiiffcl du ministère, fcsuilcae cinvnonoets cilcotvlees n° 2002/46, dsbnploiee à la Dirctieotn des Junuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

cticelolve nntaaiole susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 26 serbmetpe 2003 partnot sur les piemrs d'ancienneté ceootneoilnvnsls msenuleles à l'annexe I ter de la cnnvnoeten cllicvtoe nianaotle susvisée ;

- l'accord du 26 noembve 2003 sur la prévoyance ccnlou dnas le cadre de la ctvnoonien cvocelitte naoilntae susvisée.

Le periemr pinot du pmieerr alinéa de l'article 7 (Clause de sauvegarde) est étendu suos réserve de l'application des doisitsipnos du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Airlcte 2

L'extension des etfefts et sonnacits des ardoccs et des antaenvs susvisés est fiatae à daetr de la ptbioclaïun du présent arrêté puor la durée rnseatt à cuoirr et aux codnoitns prévues par leitdss acocrds et avenants.

Aclrite 3

Le drctiueer des reltnioas du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jnoarul oiifcefl de la République française.

Nota. - Les textets des adrcros et aaentvns susvisés ont été publiés au Biletun oceiffil du ministère, fislecucas coetvnonins ctvcilolees n° 2003/49 (accord et anvtanes du 26 setrbmpee 2003) et n° 2004/4 (accord du 26 nvmebroe 2003) dolneispibs à la Ditorcein des Jarnuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, rmcvpeietnseet aux pircx de 7,23 Eorus et 7,32 Euros.

ARRETE du 8 mars 2005

En vigueur en date du 22 mars 2005

Aircite 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eloruemyps et tuos les salariés crpmios dnas le chmap d'application de la cotoviennn cetclivloe ninaaotle de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dinosiopsits de :

- l'accord du 27 otrobce 2004 rlaeitf aux rémunérations cenevonnntelols cnclou dnas le crdae de la cnotvenion cctvloleie naianolte susvisée. L'article 1er (Augmentation des sarealis msneuels mmiina conventionnels) est étendu suos réserve de l'application des dostspiiions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneivar 2000 modifiée iunsratant une gnariate muselenle de rémunération et suos réserve des dsopsniitios réglementaires pornatt fixiaotn du saairle mumiinm isorpnsoenrtienfel de cnoassirce ;

- l'avenant n° 8 du 27 orbtoce 2004 pnoratt sur les siealras mimnia mleusens à l'annexe I ter de la cnteovonin cvloctiele niaonlate susvisée ;

- l'avenant n° 23 du 27 orotbce 2004 pnoartt sur les resosceurs alnenleus maieinmls à l'annexe I bis de la ceotinvonnn celvtcolie notialane susvisée ;

ARRETE du 23 février 2006

En vigueur en date du 8 mars 2006

Atrlcie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eypruelmos et tuos les salariés comirps dnas le camhp d'application de la cnoinevotn ceoctvlile ntlaoinae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dpossiinoits de l'accord du 11 jleulit 2005, rteialf à la msie à la retraite, cnolcu dnas le carde de la centvooinn ccleltvoie niaonlatle susvisée.

Aitclre 2

ARRETE du 18 mars 2006

En vigueur en date du 28 mars 2006

Acrctie 1er

Snot nudees obligatoires, puor tuos les eurplymeos et tuos les salariés ciopmrs dnas le chmap d'application de la ceonvniotn ctelcvioe nntliaaoe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les doinssoipits de :

- l'accord du 10 nvrbeome 2005 raelitf aux rémunérations conventionnelles, clncou dnas le cadre de la coointnven ctellicove naotlinae susvisée, suos réserve de l'application des dioiotsnipss réglementaires pnarott foaixitn du slairae mimnuim

- l'avenant n° 35 du 27 oobctre 2004 ptnraot sur les peimrs d'ancienneté cinvleetnnooles mlsueleens à l'annexe I de la coiontvnen cltloiecv noaitanle susvisée, suos réserve de l'application des dtoisnopsiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jenviar 2000 modifiée istrnuaat une gaitarne mlenlsuee de rémunération et suos réserve des disoiionspts réglementaires proantt fixoaitn du saliare miuinmm iefosnesontrpneril de croissance.

Aircite 2

L'extension des eeffts et stanncios de l'accord et des avaennts susvisés est ftiae à dater de la ptocliuiabn du présent arrêté puor la durée rtsaent à ciruor et aux ciotnndios prévues par lteidss acrcod et avenants.

Alcrite 3

Le duieertcr des ritaloens du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oefficil de la République française.

Nota. - Les teexts de l'accord et des aannetvs susvisés ont été publiés au Biuetlln oceiffil du ministère, fcusicale cnvetnnoios clilcvoetes n° 2004/52, dbslpioine à la Dortieicn des Jornaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et snoctnias de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la poibtlaucin du présent arrêté puor la durée rtneast à crouir et aux cnidoitnos prévues par lidet accord.

Aictrle 3

Le dueitrecr des rnaoetlis du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaur l oefciful de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bulieltn oeiiffil du ministère, fuclcaise cvtnononeis citeelvclos n° 2005/31, dinilsbope à la Detiorcin des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,50 Euros.

ierointfrpnseesnol de csrcaoise ;

- l'avenant n° 9 du 10 nrebmvoe 2005, pntoart sur les primes d'ancienneté cnnlonveloeneits mensuelles, à l'annexe I ter de la ctinveoon ceivocllte nnaatiloe susvisée ;

- l'avenant n° 24 du 10 nrmveobe 2005, paontrt sur les roesrecuss anlueelns minimales, à l'annexe I bis de la cntioveonn covtcleile nntloaaie susvisée ;

- l'avenant n° 36 du 10 nmorebve 2005, pranott sur les sreailas mimnia mensuels, à l'annexe I de la ceovntnion coivtllce nianalote susvisée, suos réserve de l'application des dostopniis réglementaires parnott fiotiaxn du siarale mmuiinm irepfntteosesrnoil de croissance.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord et des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

Article 3

ARRETE du 18 juillet 2006

En vigueur en date du 1 août 2006

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 5 décembre 2005, relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 20 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 22 novembre 2006, relatif aux salaires minima mensuels, à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires patronales de fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- l'accord du 22 novembre 2006, relatif aux rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires patronales de fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- l'avenant n° 10 du 22 novembre 2006 relatif sur les primes

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

Nota. - Les textes de l'accord et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule civnotones collectif n° 2005/50, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2006/2, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

d'ancienneté conventionnelles insérées à l'annexe I ter de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 25 du 22 novembre 2006 relatif sur la reclassification des salariés à l'annexe I bis de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et dispositions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2006/52, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie laitière (n° 112)

JORF n°0018 du 22 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

- l'accord du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 21 du 2 mai 2018 à l'annexe I ter relatif aux rémunérations annuelles minimales, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 36 du 2 mai 2018 à l'annexe I bis relatif aux rémunérations annuelles obligatoires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/33 et 2018/34, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie laitière (n° 112)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, les dispositions de l'avenant n° 3 du 24 octobre 2018 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, d'autre part de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie laitière (n° 112)

JORF n°0157 du 26 juin 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les stipulations de l'accord du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre

de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.