

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1659

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 38 du 19 février 2025 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635927

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635927

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 00:24

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

Sommaire

Texte de base	•
Article 104	•
Article 100	•
Article 100	•
Article 101	•
Article 102	•
Article 103	•
Article 106	•
Article 106	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•

Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 41	•
Article 43	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•
Article 60	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 70	•
Article 70	•
Article 71	•
Article 71	•
Article 72	•
Article 72	•
Article 73	•
Article 74	•
Article 75	•
Article 76	•
Article 76	•

Article 77	•
Article	•
Article 86	•
Article 87	•
Article 88	•
Article 89	•
Article 90	•
Article 91	•
Article 92	•
Article 94	•
Article 95	•
Article 96	•
Article 96	•
Article 97	•
Article 97	•
Article 98	•
Article 99	•
Article 99	•
Article 78	•
Article 79	•
Article 80	•
Article 81	•
Article 82	•
Article 82	•
Article 83	•
Article 83	•
Article 84	•
Article 84	•
Article 85	•
Article 85	•
Article 105	•

Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Accord du 24 octobre 2001 relatif à la formation des conducteurs	•
Article	•
Article	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant : Accord du 20 décembre 2001 relatif au choix d'un OPCA de branche (1)	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article	•
Article 4	•
Article 3	•
Avenant : Avenant n° 12 du 6 mars 2002 modifiant la convention collective nationale	•
Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant : Avenant n° 13 du 23 avril 2003 portant modification de la convention	•
Article 3	•
Article 2	•
Article 1	•
Avenant : Avenant n° 14 du 6 octobre 2003 portant modification des avenants n°s 12 et 13	•
Article 3	•
Article 2	•
Article 1	•
Avenant : Avenant n° 16 du 6 juillet 2004 portant diverses modifications	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Avenant n° 17 du 12 juillet 2005 relatif aux modification de l'article 84 relatif au départ en retraite	•
Article 2	•
Article 1er	•
Avenant : Avenant n° 18 du 3 mai 2007 portant modification de l'article 60 de la convention	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Avenant : Adhésion par lettre du 15 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux travaux à la tâche	•
Article 1	•
Article 2	•
Avenant : Avenant n° 1 du 30 avril 2014 à l'accord national du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 4	•
Article 5	•

Article 6

Article 7

Avenant : Accord du 30 avril 2015 favorisant l'emploi dans le teillage de lin

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant : Accord du 24 mai 2016 relatif à la pénibilité

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Avenant : Accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance

Article 1er

Article 2

Article 4

Article 5

Article 7

Article 3

Article 6

Article

Article

Avenant : Avenant n° 1 du 23 mars 2017 à l'accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article

Avenant salaires : Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires

Article 1

Article 2

Article 4

Article

Avenant salaires : Avenant n° 20 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Article 1

Article 2

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 *

Article 1 *

Article 2 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 22 du 18 février 2010 relatif aux salaires au 1er février 2010 *

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012 *

Article 1er *

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 5 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er mars 2013 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 28 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 31 du 16 janvier 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 32 du 11 mars 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 33 du 16 février 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 34 du 7 mars 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022 *

Article 1er *

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant salaires : Avenant n° 37 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992, issue de l'annexe à l'avenant n° 12 du 6 mars 2002

ART.
104

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à Paris, le 6 mars 2002.

Les ouvriers remplaçant ou occupant provisoirement un poste plus qualifié ont droit obligatoirement à la rémunération du poste supérieur lorsque le remplacement intervient au titre des événements suivants :

- toutes périodes de congés, y compris exceptionnels ;
- arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- événements familiaux ;
- formation ;
- départ de l'entreprise ;
- jours de RTT.

C'est l'emploi qui détermine le niveau de qualification, la référence au diplôme ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Agents de production

Niveau I : ouvrier d'exécution débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

Ces travaux peuvent concerner différents domaines de l'entreprise, par exemple travaux sur la ligne de production, travaux sur les cultures ou d'entretien des locaux. L'ouvrier doit appliquer strictement les consignes précises données, les méthodes et procédures indiquées pour chacun des travaux.

La durée de présence dans cet échelon ne peut en aucun cas excéder 1 an. Les salariés saisonniers bénéficient au minimum du coefficient 125 dès lors qu'ils ont déjà accompli une campagne de lin (arrachage, retournement, ramassage).

Niveau II : ouvrier d'exécution confirmé

Exécution de travaux simples avec des manipulations exigeant des connaissances minimales des matières et produits, acquises soit par la pratique et l'expérience, soit par formation.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises et régulières.

Echelon 1 (coefficient 125) :

L'exécution requiert une habileté professionnelle. Le salarié connaît les procédures et processus à mettre en œuvre pour réaliser les travaux confiés. Il est sous la surveillance rapprochée d'un ouvrier qualifié.

Les salariés embauchés pour la saison de lin qui détiennent l'habileté professionnelle acquise par l'expérience sont classés à cet échelon.

Echelon 2 (coefficient 130) :

Les tâches d'exécution sont plus complexes qu'à l'échelon 1 ; le salarié est capable de détecter les anomalies et incidents et alerte son supérieur hiérarchique.

Il applique des consignes précises sous surveillance régulière.

Echelon 3 (coefficient 140) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 2, soit exécutent des travaux de culture et/ ou de récolte et connaissent également les gestes techniques et processus à appliquer pour ces différents travaux, soit sont capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production du niveau II.

Niveau III : ouvrier qualifié

Le salarié a des connaissances techniques qui lui donnent une capacité d'appréciation de la qualité des matières élaborées pour décider des adaptations, réglages et interventions nécessaires pour la continuité de la production en adéquation avec les exigences et consignes données. A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il intervient sur les processus de réalisation et matériels pour l'exécution quotidienne des travaux qui lui incombent selon les besoins et fréquences qu'il détermine.

En outre, il apporte si nécessaire son savoir aux autres ouvriers pour les aider techniquement à la bonne exécution de leurs travaux. Il est capable de faire les démonstrations pour l'exécution des travaux simples et répétitifs.

Echelon 2 (coefficient 160) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 1, exécutent des travaux de culture et/ ou de récolte.

Echelon 3 (coefficient 170) :

A cet échelon, les salariés sont soit capables et susceptibles d'être appelés à suppléer ponctuellement l'ouvrier hautement qualifié, soit capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production des niveaux II et III.

Niveau IV : ouvrier hautement qualifié

Coefficient 190 :

L'ouvrier hautement qualifié effectue des travaux relevant des niveaux II ou III, mais il a également pour mission de vérifier l'organisation et la bonne exécution des travaux des salariés ou de l'équipe, qu'il peut être amené à surveiller. Il en réfère à son supérieur hiérarchique.

Il peut décider, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, des modifications d'affectation en cas d'absence d'un salarié.

Il intervient pour déceler et résoudre les anomalies de fonctionnement après en avoir averti sa hiérarchie.

Il signale les incidents et/ ou les problèmes relatifs à l'organisation de son travail.

Il peut s'agir d'un salarié occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Atelier

Niveau I : ouvrier de maintenance débutant

Coefficient 120 :

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 1 an.

Niveau II : mécanicien confirmé

Le mécanicien confirmé exécute des travaux simples sous surveillance régulière. Il procède à l'entretien courant du matériel. Il a des connaissances de base principalement en mécanique, en soudure et en hydraulique.

Echelon 1 (coefficient 125) :

Les travaux confiés au mécanicien confirmé consistent notamment en opérations de graissage, de réglage de tension des chaînes et des courroies de transmission, remplacement des couteaux de turbine, petits dépannages mécaniques. Le mécanicien confirmé est capable de déceler une avarie.

Echelon 2 (coefficient 130) :

A cet échelon, le mécanicien confirmé intervient pour les travaux définis ci-dessus, mais il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et détient en outre au moins une habilitation de niveau I. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en vue du dépannage. Il est capable de déceler une avarie et d'effectuer un diagnostic.

Niveau III : mécanicien qualifié

Le mécanicien qualifié a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement. Il a notamment des compétences de base acquises par sa formation ou son expérience dans l'un des domaines suivants :

- électricité ;
- mécanique ;
- hydraulique ;
- pneumatique ;
- soudure ;
- fraisage ;
- ajustage.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises qu'il peut exécuter sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il informe son responsable des besoins d'approvisionnement ; il a une réflexion sur les possibilités d'améliorer le matériel.

Il est capable de procéder à l'entretien complet du matériel de production et du matériel roulant. Il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et de le faire exécuter.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Echelon 2 (coefficient 170) :

Il exécute les travaux définis à l'échelon précédent, et ses connaissances lui permettent en outre d'entretenir toute installation électrique et/ ou mécanique du domaine industriel et il possède les habilitations nécessaires.

Il est en capacité de remplacer ponctuellement un mécanicien hautement qualifié.

Niveau IV : mécanicien hautement qualifié

Coefficient 190 :

Le mécanicien hautement qualifié organise le suivi des travaux des salariés de maintenance.

Il gère l'entretien et les réparations du matériel et des installations ainsi que les travaux effectués par les entreprises extérieures, les achats et le stock de pièces de rechange. Il effectue des travaux neufs.

Il peut être amené à faire des choix techniques pour faire progresser la production, la qualité du travail, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail.

Il a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement et de l'ensemble des travaux indiqués aux niveaux I, II et III de la classification des salariés affectés à l'atelier.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Administratifs

Niveau I : assistant administratif débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut être supérieure à 1 an.

Niveau II : assistant administratif confirmé

L'assistant administratif confirmé agit sous la surveillance d'un responsable.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Echelon 1 (coefficient 130) :

L'assistant administratif confirmé est chargé entre autres de la pesée des entrées et sorties, de la saisie des courriers, du standard et de l'accueil.

Echelon 2 (coefficient 150) :

Il peut être chargé du contrôle des factures et des rapprochements comptables et extracomptables ainsi que de tous travaux préparatoires à la comptabilité et à la paie. Des travaux statistiques ainsi que diverses déclarations administratives peuvent lui être confiés.

Niveau III : agent administratif

Coefficient 170 :

En plus des travaux ci-dessus, l'agent administratif est chargé de la paie et de la veille juridique ainsi que de la gestion générale et/ ou analytique. Il est également chargé des relations avec les divers organismes administratifs et de contrôle.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Techniciens et agents de maîtrise

Groupe III, échelon 1 (coefficient 240)

Agent de maîtrise :

Salarié qui a une bonne maîtrise technique de son poste et dont l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'organisation et à l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données par son supérieur hiérarchique.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.

Technicien administratif et comptable :

Outre les travaux assurés par les assistants et agents administratifs, le technicien administratif et comptable est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, comptes de résultats et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale.

Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.

Groupe III, échelon 2 (coefficient 270)

Agent d'encadrement :

Salarié qui, en fonction des programmes de production fixés par sa hiérarchie, coordonne et supervise le personnel dont il a la charge sous son autorité directe.

Il prend part aux tâches manuelles, il met en œuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte quotidiennement à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel, afin d'alerter sa hiérarchie sur le sujet. Il rend compte des progrès réalisés par son équipe dans les travaux.

Sur demande expresse de sa hiérarchie, il formule et propose les appréciations, les évolutions salariales, les formations et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge.

Contremaître :

Le contremaître encadre plusieurs équipes de salariés ayant ou non un ouvrier chef d'équipe. Il organise le travail et participe en tant que de besoin aux différentes tâches.

Il peut modifier les affectations de postes à qualifications équivalentes et réorganiser la répartition du travail pour optimiser la production.

Il doit transmettre et expliquer les consignes, y compris en matière d'hygiène et de sécurité.

Il signale les éventuels besoins de formation des salariés qu'il encadre. Il peut être conduit à collaborer à des projets nouveaux en matière d'investissement et/ ou d'organisation du travail.

Il est capable de faire face à des situations imprévues grâce à l'acquis de son expérience et doit remplir les objectifs assignés par l'employeur.

Cadres

Groupe II, échelon 1 (coefficient 300)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il détermine les besoins globaux en personnel et en moyens techniques.

Il peut participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il définit les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Groupe II, échelon 2 (coefficient 400)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il est habilité à participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il respecte et s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont bien respectées par ses subordonnés.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

De plus, il suit les implications financières de ses actions et en débat librement avec sa hiérarchie. Il doit répondre des objectifs qu'il a à atteindre.

Groupe I, échelon 1 (coefficient 500)

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il prend des décisions opérationnelles ou financières qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il en répond devant la direction de l'entreprise.

Il fait des propositions à sa hiérarchie dans les domaines d'activité dont il a la charge.

Il avalise les choix faits par ses collaborateurs et leur donne des objectifs précis. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

A la demande de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Groupe I, échelon 2 (coefficient 600)

Cadre qui a un rôle d'employeur et/ ou qui peut être un membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant

ou une personne nommée par le conseil d'administration qui participe à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise.

Il prend des décisions opérationnelles et/ ou stratégiques qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il est habilité à représenter l'employeur.

Il possède une délégation de pouvoir et/ ou de représentation écrite de la part du chef d'entreprise ou de son conseil d'administration.

Les ouvriers remplaçant ou occupant provisoirement un poste plus qualifié ont droit obligatoirement à la rémunération du poste supérieur lorsque le remplacement intervient au titre des événements suivants :

- toutes périodes de congés, y compris exceptionnels ;
- arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- événements familiaux ;
- formation ;
- départ de l'entreprise ;
- jours de RTT.

C'est l'emploi qui détermine le niveau de qualification, la référence au diplôme ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Agents de production

Niveau I : ouvrier d'exécution débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

Ces travaux peuvent concerner différents domaines de l'entreprise, par exemple travaux sur la ligne de production, travaux sur les cultures ou d'entretien des locaux. L'ouvrier doit appliquer strictement les consignes précises données, les méthodes et procédures indiquées pour chacun des travaux.

La durée de présence dans cet échelon ne peut en aucun cas excéder 1 an. Les salariés saisonniers bénéficient au minimum du coefficient 125 dès lors qu'ils ont déjà accompli une campagne de lin (arrachage, retournement, ramassage).

Niveau II : ouvrier d'exécution confirmé

Exécution de travaux simples avec des manipulations exigeant des connaissances minimales des matières et produits, acquises soit par la pratique et l'expérience, soit par formation.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises et régulières.

Echelon 1 (coefficient 125) :

L'exécution requiert une habileté professionnelle. Le salarié connaît les procédures et processus à mettre en œuvre pour réaliser les travaux confiés. Il est sous la surveillance rapprochée d'un ouvrier qualifié.

Les salariés embauchés pour la saison de lin qui détiennent l'habileté professionnelle acquise par l'expérience sont classés à cet échelon.

Echelon 2 (coefficient 130) :

Les tâches d'exécution sont plus complexes qu'à l'échelon 1 ; le salarié est capable de détecter les anomalies et incidents et alerte son supérieur hiérarchique.

Il applique des consignes précises sous surveillance régulière.

Echelon 3 (coefficient 140) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 2, soit exécutent des travaux de culture et/ ou de récolte et connaissent également les gestes techniques et processus à appliquer pour ces différents travaux, soit sont capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production du niveau II.

Niveau III : ouvrier qualifié

Le salarié a des connaissances techniques qui lui donnent une capacité d'appréciation de la qualité des matières élaborées pour décider des adaptations, réglages et interventions nécessaires pour la continuité de la production en adéquation avec les exigences et consignes données. A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il intervient sur les processus de réalisation et matériels pour l'exécution quotidienne des travaux qui lui incombent selon les besoins et fréquences qu'il détermine.

En outre, il apporte si nécessaire son savoir aux autres ouvriers pour les aider techniquement à la bonne exécution de leurs travaux. Il est capable de faire les démonstrations pour l'exécution des travaux simples et répétitifs.

Echelon 2 (coefficient 160) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 1, exécutent des travaux de culture et/ ou de récolte.

Echelon 3 (coefficient 170) :

A cet échelon, les salariés sont soit capables et susceptibles d'être appelés à suppléer ponctuellement l'ouvrier hautement qualifié, soit capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production des niveaux II et III.

Niveau IV : ouvrier hautement qualifié

Coefficient 190 :

L'ouvrier hautement qualifié effectue des travaux relevant des niveaux II ou III, mais il a également pour mission de vérifier l'organisation et la bonne exécution des travaux des salariés ou de l'équipe, qu'il peut être amené à surveiller. Il en réfère à son supérieur hiérarchique.

Il peut décider, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, des modifications d'affectation en cas d'absence d'un salarié.

Il intervient pour déceler et résoudre les anomalies de fonctionnement après en avoir averti sa hiérarchie.

Il signale les incidents et/ ou les problèmes relatifs à l'organisation de son travail.

Il peut s'agir d'un salarié occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Atelier

Niveau I : ouvrier de maintenance débutant

Coefficient 120 :

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 1 an.

Niveau II : mécanicien confirmé

Le mécanicien confirmé exécute des travaux simples sous surveillance régulière. Il procède à l'entretien courant du matériel. Il a des connaissances de base principalement en mécanique, en soudure et en hydraulique.

Echelon 1 (coefficient 125) :

Les travaux confiés au mécanicien confirmé consistent notamment en opérations de graissage, de réglage de tension des chaînes et des courroies de transmission, remplacement des couteaux de turbine, petits dépannages mécaniques. Le mécanicien confirmé est capable de déceler une avarie.

Echelon 2 (coefficient 130) :

A cet échelon, le mécanicien confirmé intervient pour les travaux définis ci-dessus, mais il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et détient en outre au moins une habilitation de niveau I. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en vue du dépannage. Il est capable de déceler une avarie et d'effectuer un diagnostic.

Niveau III : mécanicien qualifié

Le mécanicien qualifié a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement. Il a notamment des compétences de base acquises par sa formation ou son expérience dans l'un des domaines suivants :

- électricité ;
- mécanique ;
- hydraulique ;
- pneumatique ;
- soudure ;
- fraisage ;
- ajustage.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises qu'il peut exécuter sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il informe son responsable des besoins d'approvisionnement ; il a une réflexion sur les possibilités d'améliorer le matériel.

Il est capable de procéder à l'entretien complet du matériel de production et du matériel roulant. Il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et de le faire exécuter.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Echelon 2 (coefficient 170) :

Il exécute les travaux définis à l'échelon précédent, et ses connaissances lui permettent en outre d'entretenir toute installation électrique et/ ou mécanique du domaine industriel et il possède les habilitations nécessaires.

Il est en capacité de remplacer ponctuellement un mécanicien hautement qualifié.

Niveau IV : mécanicien hautement qualifié

Coefficient 190 :

Le mécanicien hautement qualifié organise le suivi des travaux des salariés de maintenance.

Il gère l'entretien et les réparations du matériel et des installations ainsi que les travaux effectués par les entreprises extérieures, les achats et le stock de pièces de rechange. Il effectue des travaux neufs.

Il peut être amené à faire des choix techniques pour faire progresser la production, la qualité du travail, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail.

Il a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement et de l'ensemble des travaux indiqués aux niveaux I, II et III de la classification des salariés affectés à l'atelier.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Administratifs

Niveau I : assistant administratif débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut être supérieure à 1 an.

Niveau II : assistant administratif confirmé

L'assistant administratif confirmé agit sous la surveillance d'un responsable.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Echelon 1 (coefficient 130) :

L'assistant administratif confirmé est chargé entre autres de la pesée des entrées et sorties, de la saisie des courriers, du standard et de l'accueil.

Echelon 2 (coefficient 150) :

Il peut être chargé du contrôle des factures et des rapprochements comptables et extracomptables ainsi que de tous travaux préparatoires à la comptabilité et à la paie. Des travaux statistiques ainsi que diverses déclarations administratives peuvent lui être confiés.

Niveau III : agent administratif

Coefficient 170 :

En plus des travaux ci-dessus, l'agent administratif est chargé de la paie et de la veille juridique ainsi que de la gestion générale et/ ou analytique. Il est également chargé des relations avec les divers organismes administratifs et de contrôle.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Techniciens et agents de maîtrise

Groupe III, échelon 1 (coefficient 240)

Agent de maîtrise :

Salarié qui a une bonne maîtrise technique de son poste et dont l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'organisation et à l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données par son supérieur hiérarchique.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.

Technicien administratif et comptable :

Outre les travaux assurés par les assistants et agents administratifs, le technicien administratif et comptable est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, comptes de résultats et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale.

Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.

Groupe III, échelon 2 (coefficient 270)

Agent d'encadrement :

Salarié qui, en fonction des programmes de production fixés par sa hiérarchie, coordonne et supervise le personnel dont il a la charge sous son autorité directe.

Il prend part aux tâches manuelles, il met en œuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte quotidiennement à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel, afin d'alerter sa hiérarchie sur le sujet. Il rend compte des progrès réalisés par son équipe dans les travaux.

Sur demande expresse de sa hiérarchie, il formule et propose les appréciations, les évolutions salariales, les formations et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge.

Contremaître :

Le contremaître encadre plusieurs équipes de salariés ayant ou non un ouvrier chef d'équipe. Il organise le travail et participe en tant que de besoin aux différentes tâches.

Il peut modifier les affectations de postes à qualifications équivalentes et réorganiser la répartition du travail pour optimiser la production.

Il doit transmettre et expliquer les consignes, y compris en matière d'hygiène et de sécurité.

Il signale les éventuels besoins de formation des salariés qu'il encadre. Il peut être conduit à collaborer à des projets nouveaux en matière d'investissement et/ ou d'organisation du travail.

Il est capable de faire face à des situations imprévues grâce à l'acquis de son expérience et doit remplir les objectifs assignés par l'employeur.

Cadres

Groupe II, échelon 1 (coefficient 300)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il détermine les besoins globaux en personnel et en moyens techniques.

Il peut participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il définit les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Groupe II, échelon 2 (coefficient 400)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il est habilité à participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il respecte et s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont bien respectées par ses subordonnés.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

De plus, il suit les implications financières de ses actions et en débat librement avec sa hiérarchie. Il doit répondre des objectifs qu'il a à atteindre.

Groupe I, échelon 1 (coefficient 500)

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il prend des décisions opérationnelles ou financières qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il en répond devant la direction de l'entreprise.

Il fait des propositions à sa hiérarchie dans les domaines d'activité dont il a la charge.

Il avalise les choix faits par ses collaborateurs et leur donne des objectifs précis. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

A la demande de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Groupe I, échelon 2 (coefficient 600)

Cadre qui a un rôle d'employeur et/ ou qui peut être un membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant

ou une personne nommée par le conseil d'administration qui participe à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise.

Il prend des décisions opérationnelles et/ ou stratégiques qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il est habilité à représenter l'employeur.

Il possède une délégation de pouvoir et/ ou de représentation écrite de la part du chef d'entreprise ou de son conseil d'administration.

ART.
101

Supprimé par avenant n° 19 du 12 juillet 2007

ART.
102

Supprimé par avenant n° 19 du 12 juillet 2007

ART.
103

Supprimé par avenant n° 19 du 12 juillet 2007

ART.
106

L'accord du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles est annexé à la convention collective du rouissage et teillage du lin, il est applicable aux entreprises du rouissage et teillage du lin et autres transformations du lin textile, qu'elles relèvent de la MSA ou du régime général de la sécurité sociale.

L'accord du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles et ses avenants sont applicables aux entreprises du rouissage et teillage du lin et autres transformations du lin textile, qui relèvent de la MSA. Le texte de cet accord modifié par ses avenants n° 1 du 29 octobre 2008 et n° 2 du 3 novembre 2009 est rédigé comme suit pour être applicable aux entreprises qui relèvent du régime général de sécurité sociale.

" Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement déjà existants et ceux qui pourraient survenir du fait des pyramides des âges de la population française mais également de la pyramide des âges des exploitants et salariés agricoles, ainsi que celle des salariés du secteur ont conduit les partenaires sociaux à se réunir pour conduire une réflexion sur la problématique du maintien dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des seniors mais également l'emploi en général des seniors y compris en incitant à leur recrutement.

Aujourd'hui, la part des salariés de 50 ans et plus dans le secteur a diminué (15 % en 2003) mais cette tendance devrait s'inverser dans les années à venir, la part des salariés de 40 à 50 ans représentant 35 % en 2009.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les seniors disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise, du milieu agricole, des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Les organisations signataires du présent accord ont élaboré des mesures adaptées aux contextes et réalités du teillage de lin, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites et moyennes entreprises, ce qui constituent très majoritairement le tissu des teillages de lin.

Il a également été pris en compte la diversité des travaux et métiers agricoles et l'intérêt pour le monde agricole de favoriser le maintien dans l'emploi en son sein des salariés seniors qui, du fait du caractère manuel de certaines tâches ou nature de travaux dans certains secteurs, pourraient rencontrer des difficultés à poursuivre leur activité, en apportant leurs atouts à d'autres entreprises ou secteurs agricoles plus diversifiés, plus importants ou d'autres secteurs économiques.

Les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les postes de travail caractérisés par des interventions ou facteurs physiques qui pourraient avoir des conséquences sur l'emploi des seniors.

Les CHSCT peuvent conduire une réflexion et/ ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités de chaque salarié.

Enfin les partenaires sociaux rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère d'âge et qu'aucune distorsion, concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors, à ce principe vis-à-vis des seniors n'est tolérable.

Si les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser l'ensemble des acteurs de la profession sur l'apport de l'emploi des seniors, ils insistent également sur la nécessité de mener une politique globale de l'emploi et que l'action en faveur des seniors ne doit pas se faire au détriment d'autres catégories de salariés.

Les organisations syndicales et professionnelles estiment que certaines dispositions de cet accord, comme celles d'autres accords conclus ces dernières années, ont été examinées dans le cadre des problématiques spécifiques à chacun des accords. Elles conviennent que pour optimiser les différents dispositifs mis en place et surtout pour favoriser la construction et la sécurité de parcours professionnels, il est nécessaire d'examiner la coordination de l'ensemble, le besoin ou non d'améliorer ou de créer des liens entre les différentes dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront après l'extension du présent accord pour conduire une réflexion globale sur les parcours professionnels des salariés tout au long de la vie professionnelle et accompagner le développement des entreprises en répondant aux exigences des marchés et des consommateurs.

Chapitre Ier : Actions en matière de formation professionnelle

Préambule

Les organisations signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise ou après un certain âge. La formation permet une adaptation aux évolutions de l'agriculture et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Pour les organisations signataires du présent accord, le maintien dans une activité professionnelle en priorité au sein de l'entreprise et plus généralement dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord est favorisé, voire dans certains cas conditionné :

-par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles y compris celles nécessaires à l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges ;

-par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;

-à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors peut aussi dans certains cas être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux ou d'autres secteurs d'activités agricoles ou économiques.

Pour cela les organisations signataires décident de prendre des dispositions permettant de privilégier l'accès aux seniors aux différents dispositifs de formation, mais également d'améliorer encore l'information et la communication sur la nécessité de se former tout au long de la vie.

Les organisations signataires estiment qu'un salarié senior s'engagera plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations après son entrée dans la vie active.

1. Droit au DIF des seniors

Les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 24 heures par an pouvant être cumulées dans la limite de 144 heures pendant un maximum de 6 ans.

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCA compétent.

2. Droit au congé de formation

Le congé de formation s'adresse à tous les salariés. Le CIF CDI permet aux salariés et notamment aux seniors de suivre une formation qualifiante et/ ou professionnelle ayant pour objectif l'évolution du salarié au sein des différentes entreprises du secteur et de l'ensemble des secteurs agricoles visés par le champ d'application de l'accord du 11 mars 2008 modifié par ses avenants ou la reconversion du salarié.

Le congé de formation suivi dans le cadre d'un parcours professionnel réfléchi et construit peut constituer un atout important favorisant le maintien dans l'emploi.

Les organisations signataires décident de donner mission à la commission paritaire nationale agricole constituée au sein du FAFSEA, si elle l'accepte, d'organiser cette priorité d'accès. Pour cela la commission prendra les mesures nécessaires notamment en ajustant ou modifiant les critères de priorités d'acceptation des demandes de congés et en introduisant le critère d'âge de 55 ans et plus.

3. Plan de formation

Afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé.

3.1. Dans le cadre du plan mutualisé, salariés seniors travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés

La CPNE compétente, que les partenaires sociaux désignent comme étant la CPNE agricole, examine, au moins une fois par an, le bilan des formations suivies par les seniors à partir des éléments transmis par le FAFSEA et les éventuels éléments sur les évolutions et besoins en matière d'emploi et des compétences échangés et transmis par les partenaires sociaux dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois au sein de PROVEA. Elle examine également les travaux et réflexions des différents CPHSCT et CHSCT sur l'adaptation des postes des seniors, portés à sa connaissance.

Elle décide si nécessaire de demander au FAFSEA de développer l'information et la communication sur la formation des seniors, tant auprès des salariés que des employeurs.

Compte tenu des évolutions, elle donne éventuellement des orientations sur les contenus ou objets des formations devant être considérés comme prioritaires pour des actions de formation dans le cadre du plan mutualisé afin de privilégier les actions d'adaptation des seniors et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

A partir des éléments de suivi transmis par le FAFSEA (ou l'OPCA compétent) sur le nombre de jours de formation suivi par les salariés pour les différents secteurs d'activités compris dans le champ d'application, objet et durée des formations, une fois par an au moins, la commission nationale paritaire professionnelle agricole créée au sein du FAFSEA (ou les partenaires sociaux au sein de l'organisme paritaire compétent) examine particulièrement la situation des salariés âgés de 50 ans et plus pour en tant que de besoin, privilégier leur accès à des actions de formation dans le cadre du plan de formation mutualisé et en prenant en compte les orientations éventuelles particulières données par la CPNE compétente.

La commission nationale paritaire professionnelle agricole (ou l'OPCA compétent) transmet le bilan et les décisions prises à la CPNE.

3.2. Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, salariés seniors travaillant dans une entreprise de 10 salariés et plus

Lors des consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation il devra être porté une attention particulière à la formation des seniors et l'employeur devra privilégier notamment les actions d'adaptation favorisant leur maintien dans l'emploi.

A défaut de comité d'entreprise la formation des seniors sera examinée avec les délégués du personnel s'ils existent.

L'employeur et les représentants du personnel inciteront particulièrement les salariés âgés de 50 ans et plus et n'ayant pas suivi une formation depuis plus de 5 ans à bénéficier d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit en utilisant leur droit à la formation.

La connaissance de l'entreprise et du monde agricole acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour anticiper leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des connaissances qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation et les dispositions de l'article 21 de l'accord national sur la formation professionnelle en agriculture.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

Même si le salarié senior bénéficie d'un certain nombre d'atouts par rapport à d'autres salariés pouvant remplir cette mission de tutorat, ils souhaitent maintenir leur recommandation de suivi d'une formation préalable.

2. Tuteur-accompagnant

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié senior volontaire.

Le salarié senior qui devient tuteur-accompagnant doit obligatoirement suivre une formation. Les entreprises devront se rapprocher du FAFSEA pour mettre en place ces formations en tant que de besoin. La mise en place d'un tutorat-accompagnement a pour objectifs d'informer, d'aider et d'accompagner les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pour permettre une meilleure intégration des intéressés dans l'entreprise.

3. Développement des transmissions des connaissances par les seniors hors de l'entreprise

Afin de favoriser le maintien en activité et bénéficier dans le secteur professionnel le plus possible des atouts des seniors, les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

3.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

A cette fin, les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié et le centre de formation.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord, dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée.

3.2. Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion entre l'employeur d'un senior et un autre employeur, ou un exploitant agricole qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ ou pour certains jours pendant un temps défini. En effet, l'expérience et les connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation). Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

Chapitre III : Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière

Les organisations signataires souhaitent bénéficier de ce nouveau contrat de travail à durée déterminée afin de favoriser l'embauche de seniors en agriculture et dans le secteur, et permettre ainsi aux seniors de travailler pour finir d'acquérir leur nombre de trimestres manquant pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ils demandent que les dispositions réglementaires soient complétées pour prendre en compte ce nouveau contrat, et que le secteur du rouissage et teillage du lin puisse l'utiliser.

1. Dispositif

Il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture en application des dispositions légales et réglementaires (art. L. 122-2 et décret du 3 avril 1985) sur les contrats à durée déterminée en faveur des demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion.

Le contrat de travail précise qu'il est conclu afin de permettre au salarié d'acquérir le nombre de trimestres manquants de cotisations au régime vieillesse de base, ce nombre est précisé et détermine la date de fin du contrat indiqué au contrat.

Le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité de fin de contrat.

Les dispositions légales et réglementaires en matière de contrat à durée déterminée, notamment sur les mentions au contrat, modalités de rupture, s'appliquent.

Le contrat ne peut être renouvelé n'ayant plus d'objet.

La durée maximale du contrat à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture est de 24 mois. Il est rappelé que dans le teillage du lin, la conclusion d'un contrat à durée déterminée est soumise à une autorisation administrative.

2. Bénéficiaires

Pourront conclure un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture :

- tout demandeur d'emploi qui justifiera manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein sur présentation d'un relevé provisoire de carrière établi par un régime d'assurance vieillesse ;
- tout employeur relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin.

Chapitre IV : Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement

Les organisations signataires décident d'adapter ou compléter les dispositions sur le contrat intermittent figurant dans l'accord national sur la durée du travail et l'accord national sur le compte épargne-temps pour organiser un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière, conciliable avec la structure des entreprises, permettant :

- aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une période de transition avant la cessation de leur activité professionnelle pour se préparer à la retraite ;
- et/ ou aux salariés qui voudraient réduire leur durée de travail sur l'année, sans avoir à changer d'emploi ou de poste.

Les organisations signataires incitent par ce dispositif les salariés et les employeurs à anticiper suffisamment tôt la gestion des fins de carrière, à examiner les différentes possibilités offertes (formation, parcours professionnel...) pour favoriser le maintien en activité. Cette réflexion pourra conduire le salarié à construire son compte épargne-temps en conséquence que le dispositif d'aménagement du contrat de travail soit finalement mis en œuvre ou non.

1. Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière [\(1\)](#)

D'un commun accord, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour transformer le contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel annualisé ou non dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

L'avenant de contrat de travail à temps partiel pour fin de carrière ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière.

Les dispositions ci-après s'appliquent au contrat à temps partiel pour fin de carrière formalisé par avenant au contrat de travail.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 758 heures de travail effectif et supérieure à 1 214 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur au maximum 3 périodes travaillées. Les dates des périodes travaillées sont fixées précisément dans l'avenant. L'employeur peut modifier ces dates en respectant un délai de prévenance de 7 jours lorsqu'elles sont susceptibles de variations du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux, agricoles ou non, qui seront exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise. Dans ce dernier cas il doit être précisé le nombre de mois ou semaines de travail en continu qui sera effectué pendant la période ou chacune des périodes correspondantes.

Pendant les périodes travaillées le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions de la convention collective du rouissage et teillage du lin. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par la convention collective.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat à temps partiel pour fin de carrière est un contrat à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié sont maintenus et continue à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés, s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant :

-pour départ en retraite ;

-ou en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail, les indemnités de départ en retraite ou de licenciement seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

2. Rémunération

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées le salarié perçoit les sommes versées à son compte épargne-temps jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

La somme mensuelle versée au salarié est égale au montant total épargné, augmenté de l'abondement de l'entreprise, divisé par le nombre de mois non travaillés prévus entre la conclusion de l'avenant et l'obtention par le salarié du nombre requis de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge de 65 ans.

Le nombre de mois non travaillés pour une année correspond à 12 mois :

-moins le nombre de mois travaillés obtenu en divisant la durée annuelle de travail fixée dans l'avenant par la durée mensuelle de travail fixée dans l'accord national sur la durée du travail ;

-et moins le nombre entier ou non de mois correspondant aux jours de congés payés correspondants.

Les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne-temps, elles ont le caractère de salaires et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

3. Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière [\(2\)](#)

Les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent décider d'alimenter un compte épargne-temps pour fin de carrière. Dans ce cas ils doivent prendre l'engagement écrit de n'utiliser leur compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de leur contrat de travail pour fin de carrière ou pour suspendre leur contrat de travail avant leur départ en retraite pour une durée qui sera fonction des sommes épargnées.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par des jours de congés payés, des jours de réduction du temps de travail, et des primes éventuelles dans les limites fixées par l'accord national sur le compte épargne-temps.

Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement. Le compte épargne-temps pour fin de carrière est exprimé en euros.

Abondement

Si le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d'un aménagement du contrat de travail pour fin de carrière avec conclusion d'un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions prévues aux articles 13 et 14 du présent accord, l'employeur doit abonder le compte épargne-temps.

L'employeur verse au compte du salarié un abondement correspondant à 50 % du montant total des sommes épargnées avec un maximum de 6 mois de salaires. Le salaire à prendre en compte pour la limite des 6 mois est calculé par rapport à la moyenne des 3 derniers mois de salaires versés au salarié avant la conclusion de l'avenant au contrat de travail fin de carrière.

Les dispositions légales et de l'accord national sur le compte épargne-temps sur les possibilités de débloquages anticipés sont applicables.

En cas de rupture du contrat de travail avant le départ en retraite du salarié, les dispositions sur le versement du compte épargne-temps prévu dans l'accord national s'appliquent.

Les organisations signataires s'engagent à procéder à une révision de l'accord national sur la durée du travail en agriculture et à une révision de l'accord national sur le compte épargne-temps afin de modifier et compléter en tant que de besoin leurs dispositions pour les mettre en conformité avec celles résultant du présent accord.

Lors de la révision de l'accord national sur le compte épargne-temps, il sera également examiné les possibilités d'externaliser hors de l'entreprise la gestion des comptes épargne-temps fin de carrière.

Chapitre V : Accompagnement du salarié à la construction d'un nouveau parcours professionnel

Les organisations professionnelles et syndicales ont, depuis plusieurs années, développé une politique de formation volontariste et adaptée au contexte agricole et à celui du secteur. Ils ont modernisé leur politique et les modalités d'accès et de mise en œuvre des différentes actions de formation avec la conclusion des accords de juin 2004.

Pour autant, conscientes de la difficulté d'accès à l'information pour les salariés et les employeurs, compte tenu de la taille des entreprises, et ce malgré les efforts de tous les partenaires sociaux et les politiques de communication mises en place par eux au sein du FAFSEA, les organisations

signataires décident de mettre en place un dispositif nouveau d'accompagnement au bénéfice de certains salariés pour la construction d'un projet professionnel.

Cet accompagnement devrait permettre au salarié de mieux connaître l'ensemble des dispositifs et actions de formation, les acteurs et financements de la formation afin de construire un nouveau parcours professionnel, une reconversion, et de le suivre dans les différentes étapes de réalisation.

Cet accompagnement ne vise pas à se substituer aux conseils et services des différents acteurs de la formation dans leur domaine de compétences, mais à donner au salarié un interlocuteur unique en mesure de lui donner des informations d'ensemble sur les différentes pistes et possibilités, lui faire connaître les acteurs et leur domaine d'intervention et si nécessaire le soutenir dans les démarches administratives aux différentes phases de son projet.

Les organisations signataires espèrent ainsi lever certains freins et donner de nouveaux moyens aux salariés qui, ayant atteint un certain âge, souhaitent s'engager dans un projet personnel, se doter de nouvelles compétences ou les confirmer. Les salariés concernés pourront ainsi plus facilement développer leur employabilité et favoriser la poursuite de leur activité professionnelle ou développer de nouvelles possibilités professionnelles et de nouvelles motivations et ce à leur initiative et utiliser réellement leur droit à la formation tout au long de la vie.

1. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement les salariés :

- âgés de 49 ans ;

- ayant travaillé pendant au moins 5 années dans un ou plusieurs secteurs relevant de l'accord du 11 mars 2008, ou relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin ;

- et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans une entreprise relevant des présentes dispositions.

2. Dispositif d'accompagnement à la construction d'un nouveau parcours professionnel

Le salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 16 peut bénéficier d'un accompagnateur qu'il choisit sur la liste établie par les organisations signataires parmi ceux donnés pour son département de résidence ou, à défaut d'accompagnateur dans son département, dans le département limitrophe le plus proche de sa résidence.

La liste est disponible auprès des organisations signataires, ainsi qu'auprès du FAFSEA.

Le salarié peut faire appel à l'accompagnateur qu'il a choisi pour l'aider dans la limite de 10 heures qu'il peut utiliser en les répartissant selon ses besoins pendant au maximum 2 ans à partir de l'acceptation de sa demande.

Les conditions de cette mise à disposition seront étudiées avec les partenaires sociaux et le FAFSEA.

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un accompagnateur ne peut pas faire de nouvelle demande.

3. Financement

Il est versé à l'accompagnateur une indemnité horaire forfaitaire compensant les frais engagés et temps passé sur présentation d'une attestation des heures, d'un minimum de 2 heures par intervention, effectuées par lui, et signée par le salarié, dans la limite fixée par les partenaires sociaux et le FAFSEA.

L'accompagnateur exerce sa mission en toute liberté et n'a pas à informer du contenu des échanges passés avec le salarié. Il adresse simplement avec sa demande de paiement des indications sur le temps passé et le nombre de kilomètres parcourus. Le FAFSEA peut demander à tout moment des informations sur le projet envisagé par le salarié et sur l'évolution de ce projet.

Si le salarié estime que l'accompagnateur ne remplit pas sa mission il en informe le FAFSEA et demande à changer d'accompagnateur pour le nombre d'heures restant dont il dispose.

Le FAFSEA ou le salarié peuvent saisir la commission paritaire ou toute organisation signataire qui saisit la commission en cas de conflit avec un accompagnateur ou en cas de carence dans sa mission.

Si l'accompagnateur n'est plus en mesure de remplir sa mission, l'accompagnateur en informe le salarié qui choisit un autre accompagnateur pour le nombre d'heures restant.

En préalable, les partenaires sociaux veulent confirmer leur volonté de prévenir de toute discrimination notamment par l'âge. Ils reconnaissent aussi aux seniors un rôle économique, social et financier indispensable au développement du secteur.

Le 17 octobre 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur l'emploi des seniors. Par cet accord, ils ont ouvert de nouvelles voies de réflexions dans la gestion de l'emploi des seniors, alliant l'utilisation des compétences des seniors et l'aménagement nécessaire de leur fin de carrière, pour élaborer une politique d'emploi des seniors.

Cependant, pour être en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, l'accord doit être complété notamment par la détermination d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'efficacité des mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'embauche de seniors.

Par cet avenant, au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de s'approprier la problématique de l'emploi des seniors et pour cela choisissent de démontrer l'implication du secteur en intégrant l'ensemble des entreprises dans cette démarche, qu'elles relèvent du régime général de sécurité sociale ou du régime agricole.

Les partenaires sociaux insistent sur une lecture indissociable de l'ensemble des accords agricoles dont le secteur du rouissage et teillage du lin est signataire. Ainsi, la politique pour l'emploi des seniors souhaitée par les partenaires sociaux ne peut être détachée du contenu des accords nationaux agricoles relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de travail en agriculture, au compte épargne-temps et à la diversité. Ces accords contribuent à la construction de parcours professionnel complet permettant une adaptation de l'emploi à chaque étape de la vie professionnelle.

Chapitre VI : Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent pour une durée de 3 ans, en dérogation aux autres dispositions de l'accord.

Compte tenu de la taille des entreprises du secteur, les partenaires sociaux estiment que les dispositions en matière d'emplois ne peuvent réellement s'apprécier qu'au niveau de la branche.

Ils décident, par conséquent, d'agir pour essayer de maintenir le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans le salariat, en moyenne pour l'ensemble du secteur professionnel. En 2009, la part des salariés âgés de 55 ans et plus était de 11 % parmi tous les salariés.

Cet accord, portant sur l'emploi des seniors et participant par la même à la lutte contre toute discrimination, doit inévitablement être également envisagé dans un prisme d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, pour les partenaires sociaux, il est évident que toute action en faveur de l'emploi des seniors ne pourra être réalisée que dans cet esprit.

Afin de permettre aux seniors un réel maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de travailler, notamment dans le cadre des CPHSCT et des CHSCT, sur les conditions de travail.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les négociations portent sur les mêmes axes et modalités que celles prévues dans l'accord. Toutefois, en fonction de leurs réalités, ces entreprises peuvent déterminer leurs propres axes, actions et objectifs chiffrés en faveur de l'emploi des seniors indépendamment de ceux fixés dans l'accord.

1. Domaines d'actions

Au-delà de leur engagement à maintenir dans l'emploi le même nombre de salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux préconisent, auprès des employeurs, l'embauche de salariés seniors.

A ce titre, ils rappellent que les dispositifs présentés aux chapitres IV " Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture " et V " Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement " de l'accord contribuent au maintien des seniors dans l'emploi et sont donc à promouvoir tant auprès des employeurs, pour favoriser le recrutement de salariés seniors, que des salariés, pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur activité professionnelle dans des conditions les plus appropriées à leur situation.

Les partenaires sociaux décident que la promotion de ces dispositifs figurera dans les orientations d'actions de promotion et communication liés à la gestion prévisionnelle de l'emploi.

L'ensemble des mesures prévues dans l'accord participe intégralement au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés. Que ce soit la mise en place de dispositifs complets ou l'introduction de dispositions apportant un éclairage particulier sur les salariés seniors, ils entrent tous dans les trois domaines d'actions suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

1.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Le chapitre VI de l'accord vise à ouvrir l'accès aux dispositifs de formation à des salariés de 49 ans et plus qui n'auraient pas une connaissance suffisante des dispositifs existants. Pour cela, il crée une aide à la construction d'un parcours professionnel, grâce à laquelle, sous réserve des conditions fixées à l'article 17 de l'accord, tout salarié âgé de 49 ans et plus peut bénéficier d'un accompagnateur pour lui permettre d'optimiser au mieux ses choix dans les différents dispositifs de formation. Pour les partenaires sociaux, cette action devrait permettre d'améliorer le recours aux différents types de dispositifs en connaissance de cause et par conséquent la satisfaction des salariés seniors qui suivront les formations.

Les partenaires sociaux décident de compléter ce dispositif d'aide à la construction d'un parcours professionnel par deux autres actions, l'une portant sur le bilan de compétences, l'autre sur la valorisation des acquis par l'expérience.

Bilan de compétences : à compter de son 45e anniversaire, tout salarié souhaitant bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, d'un bilan de compétences a un accès prioritaire. Un suivi spécifique des bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans sera mis en place. Cependant, conscients de la méconnaissance de ce dispositif, les partenaires sociaux s'engagent à en améliorer la communication afin que le nombre de bilans de compétences réalisé soit augmenté.

VAE : la VAE est la possibilité pour le senior d'utiliser les compétences acquises dans le cadre de son parcours professionnel pour donner une nouvelle orientation à sa carrière. Afin d'améliorer le recours à ce dispositif, les partenaires sociaux désignent le FAFSEA pour étudier les modalités

à mettre en place pour permettre à tout salarié âgé de 45 et plus qui en fait la demande de bénéficier d'une aide à la constitution de son dossier.

1.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle en agriculture ont élaboré une politique de mise en valeur des différents dispositifs de formation en en faisant un outil indispensable à une évolution professionnelle. Par son choix du FAFSEA comme OPCA de branche, le secteur applique ces accords, y compris aux entreprises du régime général lorsque les textes réglementaires en laissent la possibilité.

L'accord sur les seniors rappelle que l'évolution professionnelle est possible tout au long de la vie professionnelle.

Pour ce faire, dans les articles 5,6 et 7, les partenaires sociaux ont mis en avant la nécessité pour les seniors de bénéficier de formation, que ce soit à la demande de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ou de sa propre initiative par un DIF, un CIF ou autre congé de formation. Ainsi :

Part des seniors dans les plans de formation : afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé, comme l'organise l'article 7 de l'accord. Pour les partenaires sociaux, il est indispensable que les entreprises s'impliquent dans le processus de formation des seniors.

Accès au DIF et au congé de formation : les partenaires sociaux, parce que l'évolution professionnelle passe notamment par la formation professionnelle, tiennent à privilégier l'accès au DIF et congé de formation conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de l'accord.

Les partenaires sociaux décident de compléter ces dispositifs d'incitation à la formation professionnelle des seniors, par la mise en place d'entretiens de formation.

Entretien de formation : afin de s'assurer que les formations suivies par le salarié à la demande de l'entreprise lui ont été bénéfiques, l'employeur organise des entretiens pour lui permettre d'avoir un retour sur ces formations. Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA d'organiser un retour d'informations sur les formations ainsi suivies par les salariés de 45 ans et plus afin, notamment, de permettre d'orienter au mieux les formations dispensées à l'égard de ces publics.

1.3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il était important de mettre en valeur l'apport du senior dans la transmission de savoirs. C'est pourquoi le chapitre III de l'accord est consacré au développement de mission permettant au senior d'utiliser son expérience et de donner une nouvelle dimension à sa carrière. Ainsi, deux types de voies sont explorés. L'article 8 précise la mission de tutorat, l'article 9 s'intéresse aux transmissions des compétences hors de l'entreprise.

Tutorat : les partenaires sociaux aimeraient que l'accent soit mis sur l'accessibilité du tutorat pour les salariés seniors. Ainsi, toute demande émanant d'un salarié âgé de 55 ans et plus devrait pouvoir être examinée en priorité et privilégiée.

Transmission des connaissances : que ce soit par une intervention technique lors d'une formation ou directement dans une entreprise autre que celle où le salarié senior est employé ou dans une exploitation agricole, les partenaires sociaux estiment que ces deux dispositifs, développés à l'article 10 de l'accord, doivent bénéficier d'une forte mobilisation. Les outils de promotion dont dispose le secteur doivent être utilisés pour permettre d'informer les employeurs et les salariés de l'existence et des modalités de fonctionnement de ces deux dispositifs. Les partenaires sociaux souhaitent approfondir cette réflexion dans le cadre de la commission paritaire.

2. Objectifs chiffrés

Pour chacun des domaines, les partenaires sociaux ont retenu une ou des actions pour lesquelles ils se fixent des objectifs précis à atteindre d'ici à 3 ans (à compter de l'entrée en vigueur du présent accord).

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour assurer une réelle mise en place du dispositif, la proximité est essentielle. Dès lors, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'il y ait par grande région linière un accompagnateur agréé. Les partenaires sociaux veillent à développer l'information des salariés sur cette possibilité en organisant une communication sur ce dispositif. Les partenaires sociaux espèrent aider à la construction d'au moins une dizaine de parcours professionnels dans cette phase de lancement.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux souhaitent que le plus possible de seniors soient amenés à suivre des formations. Pour inciter au développement des formations des seniors, ils fixent à 12 % la part de leur plan de formation mutualisé qui devra être consacré dans les entreprises aux formations des seniors de plus de 50 ans.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Il sera demandé au FAFSEA de préciser aux partenaires sociaux le nombre de formations de tuteurs de plus de 50 ans qui auront été suivies sur 3 ans. L'objectif vers lequel tendent les partenaires sociaux est que 10 % de ces formations au minimum soient suivies par des salariés de 50 ans et

plus.

3. Modalités de suivi

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois mise en place par le chapitre II de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, l'USRTL s'engage à présenter chaque année devant le conseil d'administration de PROVEA un rapport faisant état des évolutions constatées et des réalisations effectuées pour chacune des actions pour lesquelles ils se sont fixé un objectif chiffré. Pour rédiger ce rapport, l'USRTL pourra compter sur les organismes paritaires, comme le FAFSEA ou l'ANEFA, pour lui communiquer les informations nécessaires.

Les partenaires sociaux peuvent inviter ces organismes à développer certains outils afin d'affiner les analyses.

Ce rapport, une fois approuvé par les partenaires sociaux au sein de PROVEA, est transmis à la CPNE.

Le rapport pourra être consultable par tout intéressé qui en fait la demande. Il est adressé aux ministères concernés.

A l'issue des 3 années d'application du présent avenant, l'USRTL réalisera un bilan global de l'ensemble des actions menées en faveur de l'emploi des seniors dans le secteur.

Pour les entreprises d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, l'avis favorable donné à cet accord par le ministre chargé de l'emploi est opposable aux organismes de recouvrement des cotisations sociales. »

(1) Le 1 du chapitre IV « Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière » est exclu de l'extension et renvoyé à la négociation comme contrevenant aux dispositions des articles L. 3123-1, L. 3123-17 et L. 3122-2 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2013-art. 1)

(2) Le 3 du chapitre IV « Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3152-2 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2013 - art. 1)

ART. 1er

La présente convention, conclue entre :

- d'une part, l'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin de France ;
- d'autre part, les organisations syndicales de salariés signataires : SNCEA-CGC, FSCOPA-CFTC, FGTA-FO, FGA-CFDT,

Règle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs ayant pour activité principale le rouissage-teillage de lin, le peignage, l'affinage, le cardage ou une autre transformation agro-industrielle du lin sur le territoire national. Le code APE de ces entreprises est le 171 H ;
- d'autre part, les salariés de ces entreprises.

ART. 2

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes 3 mois avant la date de son expiration.

La partie qui dénoncera le contrat devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours.

La présente convention restera en vigueur pendant une durée de 3 ans jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une ou par l'autre des parties.

Même en l'absence de dénonciation, les parties sont convenues de se rencontrer une fois par an à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

ART. 3

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis antérieurement à sa signature.

Elle ne peut remettre en cause des avantages acquis, collectivement ou individuellement, sur le plan des régions ou établissements, car il appartiendra aux accords d'établissement ou aux accords d'entreprise de régler cette question dans leur cadre propre. Les clauses de la présente convention remplaceront celles des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les travailleurs ou équivalentes.

ART.
4

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés du rouissage-teillage du lin, le temps consacré aux réunions sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans des limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations. Le nombre de salariés appelés à y participer est limité à 2 par organisation syndicale.

Ces salariés seront tenus d'informer leurs employeurs, 7 jours avant la date prévue pour la réunion, de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise. Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article, autant que possible, avant la réunion prévue.

ART.
5

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement au plan de l'entreprise pourront être soumis, par la partie la plus diligente, à une commission paritaire de conciliation nationale.

Les décisions devront être prises dans un délai maximum de 15 jours, à dater du jour où la commission a été saisie par lettre recommandée.

La commission nationale paritaire sera composée :

- pour les salariés, de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention ;
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants, désignés par l'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin.

Eventuellement, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission paritaire de conciliation.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit nombre de présents ou représentés du collège employeurs x nombre de présents ou représentés du collège salariés ;
- chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

- nombre d'employeurs présents ou représentés : 3 ;
- nombre de salariés présents ou représentés : 4 ;
- chaque collège dispose de $3 \times 4 = 12$ voix ;
- chaque membre employeurs dispose de 4 voix, chaque membre salarié de 3 voix.

ART.
6

a) Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale, pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs notamment par voie d'affichage. L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, la formation professionnelle, l'exécution, la conduite et la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux quel que soit le nombre de salariés.

b) Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins 1 semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production. Lesdites absences ne seront pas payées. Elles ne viendront pas en déduction des congés annuels et ne modifieront en rien les droits à congés.

c) Un panneau d'affichage apposé à l'intérieur de l'usine, dans un endroit proche de l'entrée et de la sortie du personnel, sera réservé aux communications syndicales. Ces communications sont librement déterminées par les organisations syndicales sous réserve des dispositions applicables à la presse. Un exemplaire de chaque communication syndicale sera transmis au chef d'entreprise ou à son représentant simultanément à l'affichage.

d) La perception des cotisations syndicales se fera dans les conditions prévues par le code du travail.

e) La diffusion des publications et tracts syndicaux est autorisée à l'intérieur de l'établissement et s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail conformément à l'article L. 412-8 du code du travail. Les publications et tracts doivent porter les mentions de leur origine et correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail.

f) La désignation des délégués syndicaux s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

g) Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables à l'échéance normale du renouvellement du comité d'entreprise ou d'établissement.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les heures de délégation sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

ART.
7

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs sur une base hebdomadaire de 35 heures ou de 7 heures par jour, à la hauteur de 0,08 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues aux alinéas précédents ainsi qu'aux articles L. 236-10 et L. 434-10 du code du travail ne peut dépasser un maximum fixé par la réglementation en vigueur.

Il en est de même pour le nombre maximum de jours de congé pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que pour le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés prévus au présent article.

ART.
8

Des accords d'entreprise ou d'établissement pourront être conclus avec les organisations syndicales qui ne lieront que les parties signataires. Ces accords régleront, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, les dispositions de la présente convention collective.

**ART.
9**

Dans chaque entreprise ou établissement occupant plus de 10 personnes ou ayant occupé plus de 10 personnes pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- plus 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le calcul des effectifs se fait conformément à l'article L. 421-2 du code du travail

La direction mettra à la disposition des délégués un local ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions et leur fonctionnement.

**ART.
10**

Les délégués sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles :

1. Ouvriers ;
2. Employés ;
3. Techniciens et agents de maîtrise ;
4. Ingénieurs et cadres.

Le nombre des collèges est fixé comme suit :

- 1 collège dans les établissements de 11 à 25 salariés ; toutefois s'il existe un cadre ou un agent de maîtrise ou un technicien éligible, il sera créé un deuxième collège ;
- 2 collèges dans les établissements de moins de 26 à 199 salariés :
 - 1er collège/catégories 1 et 2 ;
 - 2e collège/catégories 3 et 4 ;
- 3 collèges dans les établissements de 200 à 500 salariés ;
- 4 collèges dans les établissements de plus de 500 salariés.

Les entreprises concernées procéderont à la négociation des protocoles d'accords préélectoraux conformément au code du travail.

**ART.
11**

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

**ART.
12**

Sont éligibles, à l'exception des conjoints ascendants et descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 mois au moins.

**ART.
13**

L'inspecteur du travail compétent pourra, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser les dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 11 et 12, ci-dessus, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

**ART.
14**

Les élections se déroulent conformément à la réglementation en vigueur.

ART.
15

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par son délégué suppléant qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

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.

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

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

ART.
16

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

ART.
17

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

Le délégué décide d'accompagner ou non l'inspecteur du travail dans ses visites.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou d'établissement créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail institué par l'article L. 236-1 du code du travail, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

ART.
18

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la direction ou son représentant, au moins une fois par mois, aux heures fixées par la direction et affichées dans l'atelier ou le service, 6 jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Les délégués seront reçus individuellement soit par catégorie, soit par atelier, soit par service, soit par spécialité professionnelle, sur leur demande.

Le délégué titulaire peut, dans tous les cas, être reçu avec son délégué suppléant.

Ces entrevues ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

Les délégués seront reçus collectivement par le conseil d'administration sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant, lorsqu'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel pourront se déplacer à l'intérieur des ateliers ou services de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition d'en informer leur supérieur hiérarchique ou son représentant.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur recevra le salarié qui en fera la demande pour évoquer les questions liées au fonctionnement de l'entreprise ou à des cas individuels.

**ART.
19**

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués pourront remettre au chef d'établissement, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite dans un délai de 4 jours par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail compétent.

Dans la mesure où les questions posées relèvent de la compétence des délégués, copies de la note prévue au paragraphe 2 ci-dessus et de la réponse faite par la direction seront, à la demande des délégués ou à la diligence de la direction, portées à la connaissance du personnel sur le panneau d'affichage.

**ART.
20**

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'un syndicat.

Le chef d'établissement peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise.

**ART.
21**

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est considéré et rémunéré comme temps de travail.

**ART.
22**

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 21.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à sa promotion professionnelle ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par la direction sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

**ART.
23**

Il sera constitué des comités d'entreprise ou d'établissement dans toutes les entreprises ou établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés (Effectif atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes).

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le calcul des effectifs se fait conformément à l'article L. 421-2 du code du travail.

**ART.
24**

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 74 : 3 titulaires 3 suppléants ;
- de 76 à 99 : 4 titulaires 4 suppléants ;
- de 100 à 200 : 5 titulaires 5 suppléants ;
- de 201 à 500 : 6 titulaires 6 suppléants ;
- de 501 à 1 000 : 8 titulaires 8 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 : 10 titulaires 10 suppléants ;
- de 2 001 à 4 999 : 11 titulaires 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 : 12 titulaires 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 : 13 titulaires 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 : 15 titulaires 15 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner, parmi le personnel de l'entreprise, un représentant aux séances avec voix consultative.

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement sont élus pour 2 ans dans les conditions ci-après, par catégorie professionnelle :

1. Ouvriers ;
2. Employés ;
3. Techniciens et agents de maîtrise ;
4. Ingénieurs et cadres.

Sous réserve de l'application de l'article L. 433-2, 5e alinéa, du code du travail.

Le nombre des collègues est fixé comme suit :

- 2 collèges dans les établissements de 50 à 199 salariés (1er collège : catégories 1 et 2 ; 2e collège : catégories 3 et 4) ;
- 3 collèges dans les établissements de 200 à 499 salariés ;
- 4 collèges dans les établissements occupant 500 salariés au moins.

Sous réserve de l'application de l'article L. 433-2, 5e alinéa, du code du travail.

**ART.
25**

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont privés de leur droit électoral, pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

**ART.
26**

Sont éligibles, à l'exception des conjoints ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les salariés âgés de 18 ans accomplis et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

**ART.
27**

Les dispositions prévues par la réglementation en vigueur s'appliquent aux élections du comité d'entreprise ou d'établissement.

**ART.
28**

Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement sont élus pour 2 ans et sont rééligibles.

Les élections doivent avoir lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance annuelle, le comité restera provisoirement en fonctions jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées.

Les dispositions des articles 15 et 16 concernant les élections des délégués du personnel s'appliquent aux membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

**ART.
29**

Chaque membre du comité d'entreprise ou d'établissement continuera à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 35 ci-après.

L'exercice normal de la fonction du membre du comité d'entreprise ou d'établissement ne peut être une entrave à sa promotion professionnelle ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service. Tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise ou d'établissement titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra obligatoirement être soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur (art. L. 436-1 et R. 436-1 à R. 436-7 du code du travail).

**ART.
30**

Le comité d'entreprise ou d'établissement contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements qui s'y rapportent.

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

**ART.
31**

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions prévues à l'article L. 432-4 du code du travail.

Les membres titulaires du comité élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Le financement de la formation est pris en charge par le comité d'entreprise ou d'établissement.

**ART.
32**

Le comité d'entreprise ou d'établissement est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise.

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

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures normales de travail. Si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également considéré et rémunéré comme temps de travail.

En dehors des réunions prévues ci-dessus, les réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur demande de la majorité des membres du comité d'entreprise ou d'établissement en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement, à l'ordre du jour de la séance, les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions que le comité d'entreprise ou d'établissement a à prendre dans le cadre de ses attributions sont prises à la majorité des voix.

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

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

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

Le comité d'entreprise ou d'établissement peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ou à l'inspecteur du travail de l'emploi et de la protection sociale en agriculture.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local selon les modalités définies par le code du travail.

ART.
33

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement ou au financement des oeuvres sociales devra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

Les crédits prévus à ce budget seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement ou des organismes contrôlés par lui aux périodes fixées par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement.

ART.
34

Le comité d'entreprise ou d'établissement dispose d'un budget de fonctionnement fixé à 0,20 % de la masse salariale.

En outre, il dispose d'un budget affecté au financement des oeuvres sociales fixé à au moins 0,20 % de la masse salariale sans pouvoir être inférieur au budget le plus élevé affecté aux oeuvres sociales au cours des 3 dernières années.

ART.
35

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif, que leur activité s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Ils ne peuvent, en aucun cas, toucher, pendant ce temps, un salaire inférieur à celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues ci-dessus, pour les membres titulaires.

Pour les membres suppléants, le temps passé aux séances leur est également payé comme temps de travail

Les membres du comité ne devront subir aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, il leur sera alloué une indemnité de déplacements dans des conditions fixées par le règlement intérieur.

ART.
36

La composition du comité central est fixée conformément à l'article L. 435-4 du code du travail.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins tous les 6 mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Les attributions et le fonctionnement du comité central sont fixés par les textes en vigueur.

ART.
37

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires, lavabos et armoires individuelles munies d'une serrure ou d'un cadenas, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par le code du travail, c'est-à-dire pour les salariés effectuant des travaux insalubres ou salissants. Le temps passé à la douche par ces salariés sera rémunéré au tarif normal des heures de travail dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

**ART.
38**

Les règles relatives au fonctionnement et à la composition des comités d'hygiène et de sécurité seront conformes aux dispositions des lois et décrets en vigueur. En outre, les entreprises et les salariés affiliés au régime de la mutualité sociale agricole relèvent de l'accord national du 16 janvier 2001 relatif aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise.

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Le représentant au CHSCT qui désire bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur en précisant la date de la formation, sa durée, le prix, le nom de l'organisme de formation.

La demande de stage de formation doit être formulée 2 mois avant le début de celui-ci. Dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents relatifs aux congés de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 451-1 du code du travail.)

Après consultation du comité d'établissement ou d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Ce rejet ne peut priver le représentant du personnel d'un stage au cours de la première année qui suit sa désignation.

Pendant ce stage, l'employeur prend en charge le maintien de la rémunération sur une base hebdomadaire de 35 heures ou de 7 heures par jour, les frais de déplacement et de séjour ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation.

**ART.
39**

L'apprentissage dans les entreprises ou établissements de teillage de lin est régi par le code du travail (art. L. 117-1 et suivants, R. 117-1 et suivants du code du travail) et la réglementation en vigueur.

**ART.
40**

La loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle s'applique aux salariés des entreprises ou établissements de teillage de lin.

L'accord du 20 décembre 2001 relatif au choix d'un OPCA de branche pour les salariés et les entreprises relevant de la présente convention ainsi que l'accord du 24 octobre 2001 sur la formation des conducteurs des entreprises du rouissage-teillage du lin sont annexés à la présente convention.

Les salariés bénéficient d'une formation aux risques spécifiques à l'activité du teillage de lin au moment de l'embauche, celle-ci est dispensée par l'entreprise ou par un organisme extérieur, notamment la MSA ou la CRAM.

Les actions de formation doivent être proposées en priorité aux travailleurs de nuit en assurant le respect de l'égalité entre les hommes et les femmes.

**ART.
41**

Période d'essai :

La durée de la période d'essai n'excédera pas 1 mois pour les ouvriers et employés

Visite d'embauche :

La visite médicale d'embauche est obligatoire avant la fin de la période d'essai

Contrat de travail :

Le contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, devra être écrit et remis au salarié au moment de l'embauche.

Le contrat de travail précisera : le titre, la fonction, le coefficient hiérarchique correspondant au poste occupé, les conditions de la rémunération, les avantages annexes attribués éventuellement à titre personnel. Il mentionne la convention collective applicable au salarié.

ART.
41

La durée de la période d'essai n'excédera pas un mois pour les ouvriers et employés.

Visite d'embauche

La visite médicale d'embauche est obligatoire avant la fin de la période d'essai, les salariés soumis à des risques particuliers et bénéficiant à ce titre d'une surveillance médicale particulière bénéficient obligatoirement de cet examen médical avant leur embauchage.

Contrat de travail

Le contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, devra être écrit et remis au salarié au moment de l'embauche.

Le contrat de travail précisera : le titre, la fonction, le coefficient hiérarchique correspondant au poste occupé, les conditions de la rémunération, les avantages annexes attribués éventuellement à titre personnel. Il mentionne la convention collective applicable au salarié. S'agissant des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail à temps partiel, il convient de se reporter en outre aux dispositions légales en vigueur qui prévoient les mentions qui doivent figurer sur ces types de contrats de travail (art. L. 122-3-1 et L. 212-4-3 du code du travail).

ART.
43

Toute modification d'une clause substantielle du contrat sera confirmée par écrit.

Le salarié bénéficie d'un délai de 15 jours calendaires au maximum pour donner sa réponse ; en cas de refus ou d'absence de réponse, la rupture éventuelle du contrat pourra s'analyser comme un licenciement, dont procédure et indemnisation seront conformes à la réglementation en vigueur.

Toutefois, lorsque la modification est proposée pour un motif économique, le délai de réponse est porté à 1 mois de date à date. Dans ce cas, l'absence de réponse dans ce délai équivaut à l'acceptation. En cas de refus, la rupture éventuelle du contrat pourra s'analyser comme un licenciement, dont procédure et indemnisation seront conformes à la réglementation en vigueur.

Dans le cas particulier d'un changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence, l'intéressé dispose d'un délai de réponse supplémentaire de 20 jours calendaires au maximum. Dans ce cas, l'employeur remboursera les frais de déménagement après en avoir accepté le devis ainsi que les frais de déplacement jusqu'au nouveau lieu de résidence de l'intéressé.

ART.
43

Toute demande de modification d'une clause substantielle du contrat sera confirmée par écrit. Le salarié bénéficie d'un délai de 15 jours calendaires maximum pour donner sa réponse. Toute absence de réponse dans ce délai sera considérée comme un refus de la demande de modification.

Modification proposée pour un motif non économique

En cas de refus ou d'absence de réponse, la rupture éventuelle du contrat pourra s'analyser comme un licenciement, dont procédure et indemnisation seront conformes à la réglementation en vigueur. Il est précisé que si la modification est proposée pour un motif non économique, si ledit motif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, le refus opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement.

Modification proposée pour un motif économique

Lorsque la modification est proposée pour un motif économique, le délai de réponse est porté à 1 mois de date à date. En cas de refus ou d'absence de réponse, la rupture éventuelle du contrat pourra s'analyser comme un licenciement, dont procédure et indemnisation seront conformes à la réglementation en vigueur. Il est précisé que le refus par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement.

Changement de résidence

Dans le cas particulier d'un changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence, l'intéressé dispose d'un délai de réponse supplémentaire de 20 jours calendaires maximum. Dans ce cas, l'employeur remboursera les frais de déménagement après en avoir accepté le devis ainsi que les frais de déplacement jusqu'au nouveau lieu de résidence de l'intéressé.

ART.
44

Le règlement intérieur, établi et affiché dans les conditions prévues par la législation en vigueur, est applicable de plein droit à l'ensemble du personnel. Cependant, pour en faciliter la consultation, le texte de ce règlement sera remis à chaque nouvel embauché.

ART.
45

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'effectue dans les conditions prévues par les articles L. 323-1 et suivants du code du travail.

a) Dispositions particulières aux jeunes :

Il convient de rappeler les dispositions légales concernant notamment :

- la durée du travail (art. L. 212-13 et L. 212-14 du code du travail) ;
- les jours fériés (art. L. 222-2 à L. 222-4) ;
- le travail de nuit (art. L. 213-7 à L. 213-10).

b) Dispositions particulières aux femmes :

L'employeur doit veiller à la stricte application de l'égalité professionnelle entre les travailleurs des deux sexes, notamment, aucune discrimination ne doit être faite à l'égard du personnel féminin en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline, la formation ou la promotion professionnelles, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Il convient de rappeler les dispositions légales concernant la protection de la maternité (art. L. 122-25 à L. 122-32).

1. Maladies et accidents :

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents (hors accidents du travail et maladies professionnelles) reconnues par la sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole et dont l'employeur a été avisé par une notification écrite de l'intéressé ou par une déclaration d'accident du travail ou un certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites précisées ci-dessous. En l'absence de justifications dans un délai de 8 jours comptés à partir du début de l'absence, le contrat pourra être considéré comme rompu de fait, sauf cas de force majeure.

Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

La durée de suspension ne pourra être supérieure à :

- 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans ;
- 8 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;
- 10 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;
- 1 an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans.

En cas d'absence discontinue, la durée totale de ces absences s'apprécie dans le cadre d'une durée égale au double de la durée de la suspension.

En cas de difficultés d'exploitation provoquées par l'absence du salarié, le licenciement pourra être effectué après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

2. Accident du travail. - Maladie professionnelle :

Toutefois, pour les salariés dont le contrat de travail a été suspendu par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le délai de suspension du contrat de travail sera celui de la durée totale de la maladie ou de l'accident, à condition que cette durée soit reconnue par la sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole.

Passé ce délai, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué si l'absence du salarié désorganise l'entreprise. Dans ce cas, notification du licenciement devra lui être faite.

En cas de difficultés d'exploitation provoquées par l'absence du salarié, le licenciement pourra être effectué après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les formes réglementaires en vigueur et sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

3. Journée citoyenne. - Période militaire :

D'autre part, les absences motivées par la journée citoyenne et les périodes militaires ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

4. Cas fortuit :

Les absences dues à un cas fortuit, dûment constaté et porté, dès que possible, à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), n'entraînent pas non plus rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée et que les dispositions figurant dans le règlement intérieur soient effectivement respectées.

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents (hors accidents du travail et maladies professionnelles) reconnues par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole et dont l'employeur a été avisé par une notification écrite de l'intéressé ou un certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites précisées ci-dessous.

Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

La durée de suspension du contrat ne pourra être supérieure à :

- 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans ;
- 8 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;
- 10 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;
- 1 an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans.

Pendant ces durées le salarié ne pourra pas être licencié sauf en cas de faute grave ou lourde ou de licenciement pour motif économique.

Il est précisé que les durées maximales ci-dessus ne peuvent pas s'analyser comme des durées au-delà desquelles l'employeur peut procéder au licenciement sans autres justifications.

En cas d'absence discontinue, la durée totale de ces absences s'apprécie dans le cadre d'une durée égale au double de la durée de la suspension.

En cas de difficultés d'exploitation provoquées par l'absence du salarié, le licenciement pourra être effectué après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

2. Accident du travail. - Maladie professionnelle

Toutefois, pour les salariés dont le contrat de travail a été suspendu par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le délai de suspension du contrat de travail sera celui de la durée totale de la maladie ou de l'accident, à condition que cette durée soit reconnue par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie, dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, ou, dans le cas d'un contrat à durée déterminée, d'une faute grave ou d'un cas de force majeure.

En cas de difficultés d'exploitation provoquées par l'absence du salarié, le licenciement pourra être effectué après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les formes réglementaires en vigueur et sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

3. Journée citoyenne. - Périodes militaires

D'autre part, les absences motivées par la journée citoyenne et les périodes militaires ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

4. Cas fortuit

Les absences dues à un cas fortuit, dûment constatées et portées, dès que possible, à la connaissance de l'employeur (tels qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), n'entraînent pas non plus rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée et que les dispositions figurant dans le règlement intérieur soient effectivement respectées.

**ART.
48**

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole, les salariés non cadres remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous seront indemnisés dans la limite des durées maxima d'absence suivantes :

- pour une ancienneté de 2 à 7 ans : 40 jours à 100 % et 20 jours à 75 ;
- à partir de 8 ans d'ancienneté : 50 jours à 100 % et 30 jours à 75 ;
- à partir de 13 ans d'ancienneté : 60 jours à 100 % et 40 jours à 75 ;
- à partir de 18 ans d'ancienneté : 70 jours à 100 % et 50 jours à 75 ;
- à partir de 23 ans d'ancienneté : 80 jours à 100 % et 60 jours à 75 ;
- à partir de 28 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % et 70 jours à 75 ;
- à partir de 33 ans d'ancienneté : 100 jours à 100 % et 80 jours à 75 %.

Le délai de carence est fixé à 5 jours ouvrés consécutifs d'incapacité de travail.

Ces indemnisations sont calculées sur la base du salaire net, c'est-à-dire toutes cotisations salariales déduites.

**ART.
49**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le délai de carence est supprimé.

Les ouvriers remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous seront indemnisés dans la limite des durées maxima d'absence suivantes :

- pour une ancienneté inférieure à 8 ans : 40 jours à 100 % et 40 jours à 75 ;
- à partir de 8 ans d'ancienneté : 50 jours à 100 % et 50 jours à 75 ;
- à partir de 13 ans d'ancienneté : 60 jours à 100 % et 60 jours à 75 ;
- à partir de 18 ans d'ancienneté : 70 jours à 100 % et 70 jours à 75 ;
- à partir de 23 ans d'ancienneté : 80 jours à 100 % et 80 jours à 75 ;
- à partir de 28 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % et 90 jours à 75 ;
- à partir de 33 ans d'ancienneté : 100 jours à 100 % et 100 jours à 75 %.

Ces indemnisations sont calculées sur la base du salaire net, c'est-à-dire toutes cotisations salariales déduites.

**ART.
50**

Si plusieurs absences pour maladie ou accident se produisent au cours de la même année civile, la durée totale d'indemnisation en jours sera égale à celles mentionnées aux articles 48 ou 49.

**ART.
51**

La procédure de licenciement fixée par les lois et décrets en vigueur est applicable à la présente convention.

**ART.
52**

En cas de rupture du contrat de travail non motivée par une faute grave ou lourde, la durée du préavis sera fixée, pour le personnel ouvrier et employé, dans les conditions suivantes :

- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ininterrompue :
1 semaine ;
- salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ininterrompue : 1 mois ;
- salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue :
2 mois.

Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte pour la détermination de l'ancienneté.

ART.
53

En règle générale, dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par l'ouvrier ou l'employé, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Si un salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il peut immédiatement quitter son poste avec l'accord de l'employeur qui devra donner cet accord à moins que des nécessités impératives du service ne l'interdisent. En cas de départ immédiat, l'employeur est dégagé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis non effectué, mais l'intéressé ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 55 ci-dessous.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution du salaire.

ART.
54

1. Dans le cas de licenciement :

Les salariés ont le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis, dans la limite de :

- 2 heures par jour de travail pour les salariés effectuant un préavis de 1 semaine ;
- 50 heures par mois de préavis pour les salariés effectuant un préavis de 1 ou 2 mois.

A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées sur une ou plusieurs journées ou demi-journées, étant précisé que, sauf accord entre l'intéressé et l'entreprise, le nombre d'heures à prendre dans 1 mois ne peut excéder 50 heures.

Ces heures d'absence ne doivent pas entraîner de diminution de salaires.

2. Dans le cas de départ volontaire :

Le droit aux absences pour recherche d'emploi est maintenu dans les limites précisées ci-dessus, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf en cas d'usage contraire dans l'entreprise ou de démission pour rapprochement de conjoint.

ART.
55

Ouverture du droit

Sauf cas de faute grave ou lourde privative de l'indemnité de préavis, il sera alloué au salarié licencié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité, distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

Sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail si elles sont plus favorables, lesquelles prévoient le montant de l'indemnité versée dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité est calculée comme suit : 1/10 de mois par année de présence auquel s'ajoute éventuellement 1/12 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans, sauf si l'indemnité légale est plus avantageuse. Il est précisé que tel est notamment le cas de l'indemnité de licenciement pour motif économique (art. R. 122-2 du code du travail).

Au cas où il n'y aura pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle ou horaire des 3 derniers mois (antérieurs à l'expiration du préavis), ou, si cela est plus avantageux, sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle ou horaire des 12 derniers mois. Pour le calcul de cette moyenne, doivent être pris en considération tous les éléments de la rémunération, y compris le 1/12 des primes contractuelles, ayant une périodicité différente de la paye et égale ou inférieure à l'année, versées au cours des 12 mois précédant la date d'expiration du préavis. Sont inclus dans ce calcul les primes exceptionnelles et les remboursements de frais, lorsqu'ils ont le caractère d'un complément de salaire.

Lorsque les 3 mois ou 12 mois de référence comportent une suspension du contrat de travail pour maladie, il y a lieu de retenir les derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement, réajustés en tenant compte des majorations de salaires intervenue entretemps ; lorsqu'ils comportent une période de chômage partiel, la rémunération correspondant à cette période doit être rétablie sur la base de 35 heures, sauf si la durée habituelle de travail applicable à ce salarié est différente.

Incidence de la maladie

Si la rupture du contrat est notifiée par l'employeur après l'expiration des durées prévues par l'article 47 de la convention collective, l'intéressé recevra l'indemnité de licenciement.

Le régime d'invalidité permanente ouvre droit à cette indemnité.

**ART.
56**

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- a) Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- b) Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre, tels que définis par la législation, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par cette législation ;
- c) Les périodes militaires obligatoires, de présélection militaire et la journée citoyenne ;
- d) Les congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- e) Les interruptions pour maladie ou accident de la vie privée dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle, les interruptions pour congé de maternité ;
- f) Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise sans interruption autre que les cas ci-dessus se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

**ART.
57**

La durée du congé payé est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables ou 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise, au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés. Le point de départ de la période de référence est fixé au 1er juin de chaque année.

Conformément à la loi, sont assimilées à 1 mois les périodes égales à 4 semaines ou à 24 jours de travail effectif, étant précisé que, lorsque l'horaire normal de travail est réparti sur 5 jours, la journée habituellement non travaillée est considérée comme journée de travail effectif.

Pour le calcul de la durée du congé, les périodes assimilées à du travail effectif sont celles prévues par la législation.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés et inférieure à 25 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés peut être fractionné, dans les conditions fixées à l'article L. 223-8 du code du travail.

**ART.
58**

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 223-7 et L. 223-7-1 du code du travail.

En raison de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut modifier les dates des congés payés dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les frais éventuels qui auront été engagés par les salariés concernés seront pris en charge par l'employeur sur justificatif.

**ART.
59**

Tout salarié a la possibilité de s'absenter pour événements familiaux. Il doit faire connaître à son employeur la date prévue pour son absence aussitôt que cela lui est possible. La durée des absences autorisées est la suivante :

- décès du conjoint, du concubin ou du cocontractant d'un PACS :

3 jours ;

- décès d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un parent : 3 jours ;

- décès d'un des beaux-parents : 2 jours ;

- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

- mariage du salarié : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- journée citoyenne : 1 jour.

L'absence doit avoir lieu dans un délai raisonnable autour de l'événement qui l'a motivée.

Les absences pour événements familiaux, dans la limite des durées ci-dessus, ne peuvent entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés.

**ART.
60**

Pour les salariés relevant du régime agricole, il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En conséquence, les articles 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 72 et 73 de la présente convention collective ne leur sont pas applicables sauf dans le cadre des dérogations prévues aux articles 62, 63, 67, 68 et 72.

**ART.
61****1. Liste des jours fériés légaux**

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

2. Jours fériés légaux chômés payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Le salarié bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du jour férié par le montant de son salaire horaire de base.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé. En cas de travail un jour férié autre que le 1er Mai, le salarié perçoit une indemnité égale à son salaire horaire de base multiplié par 7 heures en plus de la rémunération du travail effectué ledit jour férié. En cas de travail le 1er Mai, le salarié perçoit en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire ; il perçoit l'indemnité calculée comme pour les autres jours fériés lorsque celle-ci est plus avantageuse.

Les deux alinéas ci-dessus ne s'appliquent qu'à défaut d'accords ou d'usages plus favorables.

**ART.
62****1) Le repos dominical**

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives lesquelles s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives prévu au 4.

2) Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les entreprises peuvent fonctionner à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Ces entreprises sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Les salariés embauchés pour être affectés à l'équipe de suppléance bénéficient, dans les 12 mois suivant l'embauche, d'une formation rémunérée dans le cadre du plan de formation.

Les salariés affectés à l'équipe de suppléance qui souhaitent occuper ou reprendre un autre emploi dans le même établissement ou dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

3) Suspension du repos hebdomadaire pendant la période de récolte

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

4) Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou que les heures effectuées par dérogation à la règle du repos quotidien soient rémunérées sur la base de 2 fois le salaire horaire des salariés concernés. Par dérogation à l'article 60, cette disposition est également applicable aux salariés relevant du régime agricole.

NOTA

Ancien article 65 de la convention collective.

1) Le repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives lesquelles s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives prévu au 4.

2) Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les entreprises peuvent fonctionner à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Ces entreprises sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Les salariés embauchés pour être affectés à l'équipe de suppléance bénéficient, dans les 12 mois suivant l'embauche, d'une formation rémunérée dans le cadre du plan de formation.

Les salariés affectés à l'équipe de suppléance qui souhaitent occuper ou reprendre un autre emploi dans le même établissement ou dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

3) Suspension du repos hebdomadaire pendant la période de récolte

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

4) Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou que les heures effectuées par dérogation à la règle du repos quotidien soient rémunérées sur la base de 2 fois le salaire horaire des salariés concernés. Par dérogation à l'article 60, cette disposition est également applicable aux salariés relevant du régime agricole.

NOTA

Ancien article 65 de la convention collective.

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

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

N'est pas considéré comme travail effectif le temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûte, aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsqu'ils ne sont pas une obligation imposée par l'employeur, ainsi que les périodes d'inaction déterminées à l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997. Ces temps ou ces périodes peuvent cependant être rémunérés conformément aux usages. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés à l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif.

Travaux de récolte : par dérogation à l'article 60 de la convention collective, les dispositions ci-dessous s'appliquent également aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de la MSA sous réserve des dispositions de l'article L. 713-5 du code rural relatif à la durée du travail effectif.

Lorsque l'éloignement des chantiers nécessite que deux personnes soient affectées par roulement à un même chantier sans que le salarié inoccupé puisse se rendre à son domicile et qu'une seule machine peut être mise à leur disposition, le temps pendant lequel le salarié peut vaquer à ses occupations sans pouvoir rejoindre son domicile n'est pas considéré comme du travail effectif mais est rémunéré au taux horaire de base du salarié. Il est précisé que si le salarié inoccupé reste à la disposition de son employeur, en attendant que la machine se libère, ce temps doit être décompté comme temps de travail effectif.

Ces dispositions sont applicables sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail qui stipule que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2. Rémunération mensualisée des heures normales

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à due proportion des heures d'absence du mois considéré dans la limite du montant mensuel de la rémunération.

3. Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, à la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel égal à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais, les majorations pour heures supplémentaires et les éventuelles primes d'ancienneté ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum ci-dessus calculé à due proportion.

Les salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée du temps de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus calculé conformément au deuxième alinéa du 3 ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum ou, s'agissant des salariés à temps partiel, à ce minimum calculé à due proportion.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due proportion lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder 3 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie, sous réserve de l'application du paragraphe 1 de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

4. Aide à la réduction du temps de travail

Les entreprises qui réduisent la durée du travail dans le cadre de la législation en vigueur et de la présente convention collective, dans le but de développer l'emploi salarié ou, le cas échéant, de le préserver, bénéficient des aides à la réduction du temps de travail. Toutefois, pour bénéficier de ces aides, les entreprises de 50 salariés et plus, devront en outre parvenir à une réduction du temps de travail par un accord d'entreprise.

L'accord national du 19 septembre 2001 sur le compte épargne-temps dans les exploitations et entreprises agricoles est applicable dans les entreprises soumises à la présente convention collective même si elles relèvent du régime général de sécurité sociale.

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées, lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

- a) Pour cause de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- b) Résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 12 mois à partir de la reprise normale du travail ;
- c) Pour intempéries, dans les 12 mois à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues collectivement sont récupérables par tous les salariés concernés et payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Les salariés en absence légale ou conventionnelle lors de l'événement ayant entraîné la perte d'heures sont soumis à la récupération quelle que soit la raison de leur absence mais ces heures leurs sont payées en heures supplémentaires. Les salariés présents lors de l'événement mais absents lors de la récupération ne peuvent se voir imposer une récupération individuelle.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs pour les opérations ne relevant pas des activités saisonnières liées à la récolte.

Contingent exceptionnel d'heures de récupération

Pour les activités saisonnières liées à la récolte du lin, les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 12 heures par semaine et 60 heures sur la période du 1er juillet au 31 octobre. Elles peuvent être récupérées, dans la limite de 8 heures de récupération par semaine, dans les 10 semaines qui suivent la reprise normale du travail.

Après consultation des représentants du personnel, l'employeur décide :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel, et, dans ce cas, une indemnité de 25 % du salaire est due au moment de la récupération ;
- soit de récupérer à raison de 80 % des heures perdues, sans indemnités.

1. Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées, selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine ;
- soit au-delà des heures de récupérations visées à l'article 65 ci-dessus.

2. Décisions d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Dans l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, ces heures sont :

- soit effectuées à la demande de l'employeur ou au moins avec son accord implicite ;
- soit imposées par la nature ou la quantité de travail demandée.

3. Rémunération des heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires est fixée comme suit :

Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation et avis des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé de 1/4 d'heure par heure supplémentaire.

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée du temps de travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %.

Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39e

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4e donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Si les taux de majoration des heures supplémentaires fixés par l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles venaient à être modifiés, ces nouveaux taux remplaceraient automatiquement ceux fixés au présent article.

4. Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé supplémentaire payé. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à 1 heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 5,83 heures (5 heures 50 minutes) portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvrable de congé. Lorsque l'entreprise calcule habituellement les congés payés sur la base des jours ouvrés, il sera accordé 1 jour ouvré de congé pour un nombre d'heures portées au crédit du salarié égal à 35 heures divisé par le nombre de jours ouvrés. Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paie. La période de référence commence à courir le 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

Les droits à congé supplémentaire acquis par le salarié doivent être pris au cours de la période de référence ou, au plus tard, au cours des 2 mois qui suivent la période de référence, sauf si ces jours alimentent un compte épargne-temps. Les dates auxquelles ces congés peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les 2/3 de ce nombre, et par le salarié pour 1/3 de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de congé à l'initiative du salarié pendant la période dite d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an.

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congés pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives au congé supplémentaire sont rémunérés sur la base de 151,67 heures par mois aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de congés.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé supplémentaire auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces congés.

Lorsque les heures supplémentaires effectuées par un salarié proviennent à la fois d'un travail agricole et d'un travail non agricole, le repos compensateur est calculé conformément à la réglementation en vigueur prévue par le code du travail.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif.

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait, en heures ou en jours, avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail :

- une convention de forfait horaire sur l'année ne peut être conclue qu'avec des cadres dont l'autonomie dans les fonctions exercées est telle que la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou avec des salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées ;

- une convention de forfait annuel en jours ne peut s'appliquer qu'à des cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces conventions nécessitent l'acceptation écrite du salarié pour être applicables. Elles ne peuvent aboutir à verser aux salariés concernés une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue pour un nombre équivalent d'heures de travail, c'est-à-dire en tenant compte des majorations de salaire pour heures supplémentaires.

Par dérogation à l'article 60 de la convention collective, les dispositions ci-dessous s'appliquent également aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de la MSA.

a) Convention de forfait mensuelle.

La conclusion d'une convention de forfait mensuelle ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectif du salarié à plus de 44 heures hebdomadaires. Les congés payés sont indemnisés sur la même base que les périodes travaillées, sauf lorsque la règle du dixième est plus avantageuse pour le salarié.

Ces dispositions sont applicables sous réserve du respect :

- de l'article L. 212-7 du code du travail aux termes duquel la durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

- des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail et du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatifs au contingent d'heures supplémentaires, uniquement en ce qui concerne les salariés non cadres et les cadres visés à l'article L. 212-15-2 du code du travail. Cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

b) Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail.

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres organisant leur temps de travail et avec les salariés non cadres dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, notamment les salariés itinérants.

Cette disposition est applicable sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail aux termes duquel une convention de forfait horaire sur l'année ne peut être conclue, s'agissant des salariés non cadres, qu'avec 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 leurs sont confiées.

Les conventions de forfait annuelles en heures ne peuvent pas comporter de durées supérieures à 1 890 heures de travail effectif sous réserve, en ce qui concerne les salariés non cadres itinérants, du respect des dispositions des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail et du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatives au contingent d'heures supplémentaires. La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale de 10 semaines, consécutives ou non, uniquement pendant les travaux de récolte du lin. De plus, la durée de travail effectif du salarié ne peut être supérieure à 44 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année ou à plus de 48 heures sur une semaine déterminée, sauf lorsque ce dépassement est autorisé par l'autorité administrative compétente, sous réserve :

- pour les salariés itinérants non cadres, de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail duquel il résulte qu'une dérogation doit être obtenue auprès de l'autorité administrative soit lorsque la durée hebdomadaire du travail dépasse 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, soit lorsque la durée hebdomadaire de travail est de 44 heures durant plus de 12 semaines consécutives ;

- pour les cadres, que les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés, prévues au paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, soient déterminées au niveau de l'entreprise dans la mesure où la durée maximale hebdomadaire conventionnelle est différente de celle prévue à l'article L. 212-7 du code du travail.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail. Il est tenu par le salarié, dans ce cas, il doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire ne peut être inférieure à la rémunération que percevrait le salarié compte tenu du salaire minimum conventionnel, du paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales correspondant à l'horaire moyen convenu.

c) Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail peut être conclue avec les seuls cadres organisant leur temps de travail. Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 212 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences imprévues d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre de jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Il est tenu par le salarié, dans ce cas, il doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait sur la base de 1 890 heures par an (comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire, prévues au paragraphe 3 de l'article L. 212-15-3 du code du travail, sont précisées au niveau de l'entreprise.

d) Convention ou accord de forfait conclus dans le cadre des travaux de récolte du lin.

Par nature les travaux de récolte du lin conduisent à accomplir un travail itinérant dont l'horaire ne peut être prédéterminé. Toutefois, le salarié n'étant responsable de l'organisation de son horaire de travail que sur cette seule période, les dispositions ci-après ont pour objet de limiter dans le temps le recours aux conventions de forfait.

En conséquence, dans le cadre strict des travaux de récolte du lin, il peut être conclu une convention de forfait avec les saisonniers participant à ces travaux qui sont responsables de leur horaire de travail. Cette convention est limitée aux mois pendant lesquels se déroulent les travaux de récolte, c'est-à-dire les mois de juillet et d'août, sauf lorsque les conditions climatiques nécessitent le report des travaux au mois de septembre. Ces conventions se décomptent en heures de travail avec un maximum absolu de 260 heures par mois.

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, un accord de forfait pourra être conclu avec les salariés effectuant la récolte du lin. Cet accord est limité aux mois de juillet et d'août, sauf lorsque les conditions climatiques nécessitent le report des travaux au mois de septembre. Ces accords se décomptent en heures de travail avec un maximum absolu de 260 heures par mois.

Ces conventions ou accords de forfait donnent lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail effectif. Le document de contrôle fait apparaître soit la durée journalière et hebdomadaire de travail, soit les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés chômés, sous réserve de l'application de l'article D. 212-21 du code du travail aux termes duquel la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée quotidiennement et chaque semaine. Il est tenu par le salarié, dans ce cas, il doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

Pour conclure ces conventions ou accords de forfait, il est nécessaire que l'employeur ait obtenu de l'autorité administrative compétente une dérogation à la durée maximale du travail lorsque les durées indiquées dans les conventions ou accords induisent le dépassement de la limite de 48 heures hebdomadaires de travail effectif.

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures ou en jours, avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail :

- une convention de forfait horaire sur l'année ne peut être conclue

qu'avec des cadres dont l'autonomie dans les fonctions exercées est telle que la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou avec des salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées ;

- une convention de forfait annuel en jours ne peut s'appliquer qu'à des cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces conventions nécessitent l'acceptation écrite du salarié pour être applicables. Elles ne peuvent aboutir à verser aux salariés concernés une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue pour un nombre équivalent d'heures de travail, c'est-à-dire en tenant compte des majorations de salaire pour heures supplémentaires.

Par dérogation à l'article 60 de la convention collective, les dispositions ci-dessous s'appliquent également aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de la MSA.

a) Convention de forfait mensuelle

a) Convention de forfait mensuelle

La conclusion d'une convention de forfait mensuelle ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectif du salarié à plus de 44 heures hebdomadaires. Les congés payés sont indemnisés sur la même base que les périodes travaillées sauf lorsque la règle du 1/10 est plus avantageuse pour le salarié.

Ces dispositions sont applicables sous réserve du respect :

- de l'article L. 212-7 du code du travail au terme duquel la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

- des articles L. 212-6, L. 212-7 et D. 212-25 du code du travail relatifs au contingent d'heures supplémentaires, uniquement en ce qui concerne les salariés non cadres et les cadres visés à l'article L. 212-15-2 du code du travail (cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés) ;

- de l'application des dispositions des articles L. 713-11 et L. 713-13 du code rural et sous réserve de l'application du décret n° 2001-1167 du 4 décembre 2001 fixant le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 713-11 du code rural.

b) Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres organisant leur temps de travail relevant obligatoirement de la catégorie du 3 de l'article 86 de la convention collective et avec les salariés itinérants non cadres dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, il s'agit dans ce deuxième cas des salariés affectés au suivi des agriculteurs et/ou des opérations de culture et/ou des opérations de récolte.

Cette disposition est applicable sous réserve de l'application du paragraphe 2 de l'article L. 212-15-3 du code du travail aux termes duquel une convention de forfait horaire sur l'année ne peut être conclue, s'agissant des salariés non cadres, qu'avec 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.

Les conventions de forfait annuelles en heures ne peuvent pas comporter des durées supérieures à 1 890 heures de travail effectif sous réserve en ce qui concerne les salariés non cadres itinérants du respect des dispositions des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail et du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatives au contingent d'heures supplémentaires. La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale de 10 semaines consécutives ou non uniquement pendant les travaux de récolte du lin. De plus, la durée de travail effectif du salarié ne peut être supérieure à 44 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année ou à plus de 48 heures sur une semaine déterminée sauf lorsque ce dépassement est autorisé par l'autorité administrative compétente, sous réserve :

- pour les salariés itinérants non cadres, de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail duquel il résulte qu'une dérogation doit être obtenue auprès de l'autorité administrative soit lorsque la durée hebdomadaire du travail dépasse 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives soit lorsque la durée hebdomadaire de travail est de 44 heures durant plus de 12 semaines consécutives ;

- pour les cadres, que les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés, prévues au paragraphe 2 de l'article L. 212-15-3 du code du travail, soient déterminées au niveau de l'entreprise dans la mesure où la durée maximale hebdomadaire conventionnelle est différente de celle prévue à l'article L. 212-7 du code du travail.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail.

Conditions de suivi

Le présent accord oblige à la tenue d'un document de contrôle qui fait apparaître le nom du salarié, pour chaque jour la durée journalière de travail et pour chaque semaine la durée hebdomadaire de travail. Il est tenu par le salarié de manière journalière et doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire ne peut être inférieure à la rémunération que percevrait le salarié compte tenu du salaire minimum conventionnel, du paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales correspondant à l'horaire moyen convenu.

c) Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail peut être conclue avec les seuls cadres organisant leur temps de travail et relevant obligatoirement de la 3e catégorie figurant au 3 de l'article 86 de la convention collective.

Seule cette catégorie de salariés est concernée par ce type de convention de forfait.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 212 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

Conditions de suivi

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Il est tenu par le salarié, dans ce cas, il doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait sur la base de 1 890 heures par an (comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire, prévues au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, sont précisées au niveau de l'entreprise.

d) Convention ou accord de forfait conclu dans le cadre des travaux de récolte du lin

Par nature les travaux de récolte du lin conduisent à accomplir un travail itinérant dont l'horaire ne peut être prédéterminé. Toutefois, le salarié n'étant responsable de l'organisation de son horaire de travail que sur cette seule période, les dispositions ci-après ont pour objet de limiter dans le temps le recours aux conventions de forfait.

En conséquence, dans le cadre strict des travaux de récolte du lin, il peut être conclu une convention de forfait avec les saisonniers participant à ces travaux qui sont responsables de leur horaire de travail. Cette convention est limitée aux mois pendant lesquels se déroulent les travaux de récolte, c'est-à-dire les mois de juillet et d'août sauf lorsque les conditions climatiques nécessitent le report des travaux au mois de septembre. Ces conventions se décomptent en heures de travail avec un maximum absolu de 260 heures par mois.

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, un accord de forfait pourra être conclu avec les salariés effectuant la récolte du lin. Cet accord est limité aux mois de juillet et d'août sauf lorsque les conditions climatiques nécessitent le report des travaux au mois de septembre. Ces accords se décomptent en heures de travail avec un maximum absolu de 260 heures par mois.

Ces conventions ou accords de forfait donnent lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail effectif. Le document de contrôle fait apparaître soit la durée journalière et hebdomadaire de travail, soit les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés chômés, sous réserve de l'application de l'article D. 212-21 du code du travail aux termes duquel la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée quotidiennement et chaque semaine. Il est tenu par le salarié, dans ce cas, il doit être visé au minimum une fois par mois par l'employeur ou son représentant.

Pour conclure ces conventions ou accords de forfait, il est nécessaire que l'employeur ait obtenu de l'autorité administrative compétente une dérogation à la durée maximale du travail lorsque les durées indiquées dans les conventions ou accords induisent le dépassement de la limite de 48 heures hebdomadaires de travail effectif.

Ce point est applicable aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de la MSA sous réserve de l'application des articles 2 et 5 du décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995 modifié pris pour l'application de l'article L. 713-20 du code rural et relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail en agriculture.

ART.
68

La durée hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines, sauf dérogation accordée par l'autorité administrative compétente. L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 340 heures.

ART.
69

1. Assouplissement soumis à autorisation

Après avis conforme des représentants du personnel et information de l'inspecteur du travail compétent, l'employeur pourra, le cas échéant établir des horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

2. Assouplissements soumis à information

Le recours à des équipes de suppléance et la mise en place du travail en continu ou en semi-continu dans le respect des dispositions de l'article 68 de la convention collective sont soumis à information des salariés. Les salariés sont informés par l'intermédiaire du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou directement lorsqu'ils n'existent pas d'institution représentative du personnel.

3. travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins 2 jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 7 semaines. Cet alinéa est applicable sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail.

1. Définition

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. L'employeur peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprises entre 21 heures et 7 heures mais comprenant l'intervalle entre 24 heures et 5 heures. Cette plage, une fois fixée, ne peut pas être modifiée au cours d'une même année civile sans l'accord des salariés concernés.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié dont l'horaire habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage définie comme horaire de nuit.

Est également considéré comme travailleur de nuit celui qui effectue un nombre minimal de 380 heures de travail dans la plage définie comme horaire de nuit au cours d'une même année civile. Les heures de nuit liées directement aux travaux de récolte ne sont pas prises en compte pour ce calcul dans la limite de 120 heures par année civile.

Est également considéré comme travailleur de nuit le saisonnier qui effectue 210 heures de travail dans la plage définie comme horaire de nuit au cours d'une même année civile.

2. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit se justifie à la fois par des impératifs :

- de commercialisation tendant à approvisionner les marchés de manière souple et à faire face à la concurrence ;
- dus à la réglementation communautaire qui fait obligation aux entreprises de teillage de lin de procéder à la transformation des pailles de lin dans des délais de plus en plus courts qui interdisent le report de stocks de matières premières après une période de 19 à 20 mois suivant la fin des opérations de récolte. Les quantités apportées par les liniculteurs ne sont connues qu'à la récolte, elles dépendent des conditions climatiques et du nombre d'hectares ensemencés par ces derniers, il appartient ensuite aux entreprises de teillage de mettre en place les moyens nécessaires à la transformation ;
- dus aux conditions de récolte, lorsque les entreprises effectuent ces travaux pour le compte des liniculteurs il leur appartient également de mettre en place les moyens nécessaires à la bonne fin des opérations de récolte, lesquels dépendent en totalité des conditions climatiques, le matériel disponible étant déjà en surnombre.

Il se justifie donc par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Etant donné le mode d'organisation des entreprises de teillage, le travail de nuit continuera d'être applicable à l'ensemble des salariés dans le cadre des textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

3. Protection des travailleurs de nuit

Le recours au travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. A ce titre, tout travailleur de nuit devra bénéficier d'une formation complémentaire relative aux dangers spécifiques au travail de nuit.

Aucun travailleur de nuit ne peut être embauché sous contrat à durée déterminée sans l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit, et au minimum une fois tous les 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Il appartient à l'employeur de faire la demande de cette surveillance médicale auprès du médecin du travail, ce dernier étant chargé d'effectuer cette surveillance.

Si un travailleur de nuit est déclaré inapte à occuper un poste de nuit par le médecin du travail, il a le droit d'être reclassé à un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat du fait de cette inaptitude, sauf s'il justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi équivalent, ou s'il justifie également par un écrit du refus du salarié d'occuper le poste de jour proposé.

Les dispositions relatives à la protection des femmes enceintes ou ayant accouché travaillant de nuit prévues par les textes en vigueur sont applicables aux salariées des entreprises relevant de la présente convention, notamment en ce qui concerne le versement d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur fixé selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation, hormis la condition relative à l'ancienneté.

La durée du travail de nuit ne peut excéder 8 heures quotidiennes.

Cette durée de 8 heures peut être augmentée dans le cas spécifique des équipes de suppléance prévu à l'article L. 221-5-1 du code du travail et pendant les opérations d'arrachage du lin, ou en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

La durée maximale hebdomadaire du travail de nuit est fixée à 48 heures mais ne doit pas dépasser en moyenne 44 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives sauf en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

4. Contrepartie au travail de nuit

Un repos supplémentaire doit être accordé aux salariés travaillant en équipe de nuit une fois par an à l'occasion d'un jour férié. Ce repos ne peut être inférieur à une nuit de travail

Un temps de pause de 20 minutes doit être accordé aux travailleurs de nuit. Ce temps de pause ne peut avoir lieu plus de 6 heures après le début du travail

5. Conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Un salarié peut refuser le passage au travail de nuit, sans être sanctionné, s'il justifie d'obligations familiales impérieuses. De même, un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, etc.).

Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans la même entreprise bénéficient d'une priorité d'emploi.

Lorsqu'il existe des moyens de transport en commun assurant un service de nuit, l'employeur devra faire coïncider les horaires de travail avec ceux des transports en commun de manière à limiter au maximum les temps d'attente des salariés. Cette disposition ne peut avoir pour effet de réduire le temps de travail des salariés de nuit ou de perturber le fonctionnement de l'entreprise.

1. Définition

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Cette plage peut être modifiée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié dont l'horaire habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps quotidien dans la plage définie comme horaire de nuit. Cette disposition concerne également les saisonniers.

Est également considéré comme travailleur de nuit celui qui effectue un nombre minimal de 380 heures de travail dans la plage définie comme horaire de nuit au cours d'une même année civile.

2. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit se justifie à la fois par des impératifs :

- de commercialisation tendant à approvisionner les marchés de manière souple et à faire face à la concurrence ;
- dus à la réglementation communautaire qui fait obligation aux entreprises de teillage de lin de procéder à la transformation des pailles de lin dans des délais de plus en plus courts qui interdisent le report de stocks de matières premières après une période de 19 à 20 mois suivant la fin des opérations de récolte. Les quantités apportées par les liniculteurs ne sont connues qu'à la récolte, elles dépendent des conditions climatiques et du nombre d'hectares ensemencés par ces derniers, il appartient ensuite aux entreprises de teillage de mettre en place les moyens nécessaires à la transformation ;
- dus aux conditions de récolte, lorsque les entreprises effectuent ces travaux pour le compte des liniculteurs il leur appartient également de mettre en place les moyens nécessaires à la bonne fin des opérations de récolte, lesquels dépendent en totalité des conditions climatiques, le matériel disponible étant déjà en surnombre.

Il se justifie donc par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Etant donné le mode d'organisation des entreprises de teillage, le travail de nuit continuera d'être applicable à l'ensemble des salariés dans le cadre des textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

3. Protection des travailleurs de nuit

Le recours au travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. A ce titre, tout travailleur de nuit devra bénéficier d'une formation complémentaire relative aux dangers spécifiques au travail de nuit.

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit, et au minimum une fois tous les 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Il appartient à l'employeur de faire la demande de cette surveillance médicale auprès du médecin du travail, ce dernier étant chargé d'effectuer cette surveillance.

Si un travailleur de nuit est déclaré inapte à occuper un poste de nuit par le médecin du travail, il a le droit d'être reclassé à un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat du fait de cette inaptitude, sauf s'il justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi équivalent, ou s'il justifie également par un écrit du refus du salarié d'occuper le poste de jour proposé.

Les dispositions relatives à la protection des femmes enceintes ou ayant accouché travaillant de nuit prévues par les textes en vigueur sont applicables aux salariées des entreprises relevant de la présente convention notamment en ce qui concerne le versement d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur fixé selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation, hormis la condition relative à l'ancienneté.

La durée du travail de nuit ne peut excéder 8 heures quotidiennes.

La durée quotidienne de 8 heures peut être augmentée dans le cas spécifique des équipes de suppléance prévu à l'article L. 221-5-1 du code du travail et pendant les opérations d'arrachage du lin ou, en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

La durée maximale hebdomadaire du travail de nuit est fixée à 48 heures mais ne doit pas dépasser en moyenne 44 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives, sauf en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

Lorsqu'il est fait application des deux alinéas précédents, des périodes de repos d'une durée équivalente au dépassement de la durée quotidienne de 8 heures ou de la durée hebdomadaire de 40 heures doit être accordée aux salariés concernés dans les plus brefs délais.

4. Contrepartie au travail de nuit

Un repos supplémentaire doit être accordé aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit une fois par an à l'occasion d'un jour férié. Ce repos ne peut être inférieur à l'équivalent d'une journée de travail (de nuit ou non). Il est précisé que ce repos vient s'ajouter au jour férié et ne peut en aucun cas le remplacer.

5. Temps de pause

Un temps de pause de 20 minutes doit être accordé aux travailleurs de nuit. Ce temps de pause ne peut intervenir plus de 6 heures après le début du travail.

6. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs

Pour la sécurité des travailleurs, toutes dispositions doivent être prises pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant l'isolement des travailleurs ou en prévoyant des dispositifs de communication appropriés.

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

L'entreprise respectera un délai de prévenance d'au moins 7 jours. Cependant, ce délai de prévenance pourra être éventuellement réduit en cas de circonstances exceptionnelles avec information préalable des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur devra veiller à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci soient réparatrices et mettra à disposition des salariés, dans la mesure du possible, une salle pour qu'ils puissent se restaurer et se reposer.

7. Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

L'entreprise veillera à la répartition des horaires de travail de chaque travailleur de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Un salarié peut refuser le passage au travail de nuit, sans être sanctionné, s'il justifie d'obligations familiales impérieuses (garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante...). De même, un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante...).

Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité d'affectation.

Exercice des mandats de représentation du personnel

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et le droit des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats. L'entreprise veillera particulièrement à ce point.

Dispositions spécifiques pour les femmes enceintes

La travailleuse de nuit enceinte, dès qu'elle a informé l'employeur de sa grossesse, bénéficie dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, à l'issue du congé postnatal, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une période n'excédant pas 1 mois.

Le passage en poste de jour pendant les périodes prévues ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant les périodes considérées, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressé refuse d'être affecté dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à une nouvelle affectation.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début de congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du travail et L. 334-1 et suivants du code de la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur assurant le maintien de la rémunération habituelle de l'intéressée.

Jeunes travailleurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

8. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle

entre les hommes et les femmes

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

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

9. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, de l'ensemble des dispositifs de formation prévus par les textes en vigueur.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise, s'il existe, au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

10. Suivi de l'accord

A l'issue d'une période de 3 ans à dater de la signature du présent accord, les parties établiront un bilan du présent accord et s'il y a lieu entameront des négociations pour procéder à d'éventuels ajustements. De même, et antérieurement à cette échéance, les parties se rencontreront pour tenir compte des éventuelles modifications réglementaires.

ART. 71

Conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997, on entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée par heure entière est alors considérée comme un temps de travail effectif.

L'employeur peut programmer l'astreinte des salariés pour des travaux qui entrent dans le cadre de leur fonction.

Exemples : personnel d'entretien, techniciens et agents de maîtrise, cadres.

Le salarié sous astreinte doit se tenir à la disposition de l'employeur pendant la durée de celle-ci. L'employeur est tenu d'afficher le calendrier des astreintes.

Chaque heure sous astreinte donnera lieu à une indemnité complémentaire fixée en accord entre l'employeur et le salarié qui sera au minimum égal à 15 % du taux horaire de la rémunération du salarié concerné sous réserve de l'application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du code du travail et des articles 992 et 992-2 du code rural.

ART. 71

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée par heures entières est alors considérée comme un temps de travail effectif.

L'employeur peut programmer l'astreinte des salariés pour des travaux qui entrent dans le cadre de leur fonction.

Exemples : personnel d'entretien, techniciens et agents de maîtrise, cadres.

Le salarié sous astreinte doit se tenir à la disposition de l'employeur pendant la durée de celle-ci. L'employeur est tenu d'afficher le calendrier des astreintes.

Chaque heure sous astreinte donnera lieu à une indemnité complémentaire fixée en accord entre l'employeur et le salarié qui sera au minimum égale à 15 % du taux horaire de la rémunération du salarié concerné sous réserve de l'application des articles L. 212.4 et L. 212.5 du code du travail, des articles L. 713-5 et L. 713-6 du code rural relatifs à la durée du travail effectif et aux heures supplémentaires.

1. Principe

L'horaire de 35 heures peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

2. Horaire moyen

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de 35 heures / semaine.

3. Période de modulation

La modulation peut être établie sur tout ou partie de l'année à condition que sur 1 an la durée hebdomadaire du travail des salariés concernés par la modulation n'excède pas 35 heures en moyenne par semaine travaillée.

4. Programmation annuelle indicative

La modulation est établie selon une programmation indicative annuelle du 1er juillet au 30 juin ou sur une autre période se situant dans le cadre de 12 mois consécutifs.

Cette programmation peut être révisée sous réserve que les salariés concerner soient, sauf cas de force majeure ou de conditions climatiques mettant en cause la sauvegarde du produit, prévenus du changement d'horaire au minimum une semaine date à date à l'avance.

En tout état de cause, après information préalable des délégués syndicaux d'entreprise, s'ils existent, la programmation indicative annuelle et ses modifications éventuelles font l'objet d'une information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées

5. Amplitude

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 48 heures par semaine. Elle peut être supérieure lorsqu'une dérogation est accordée par l'autorité administrative compétente. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à 4 heures sauf dans le cas où la journée n'est pas travaillée.

6. Incidence sur le repos compensateur

En cas de modulation, le repos compensateur prévu par le code du travail ne s'applique que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaire adoptée.

7. Incidence sur les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la modulation ne donnent pas lieu au paiement des majorations prévues par le code du travail.

Le décompte sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 68 de la convention collective ne s'applique que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaire adoptée.

8. Réduction du contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 68 de la convention collective est réduit de 25 % pour les salariés concernés par la modulation.

9. Lissage de la rémunération mensuelle

Afin de neutraliser les conséquences de la modulation des horaires, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de modulation soit, pour un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, une rémunération mensuelle basée sur 151,67 heures.

Sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, du paiement des majorations prévues par le code du travail pour les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la limite supérieure de la modulation adoptée.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée, auxquels les dispositions du présent article sont applicables, leur rémunération mensuelle sera calculée sur la base de l'horaire effectivement pratiqué sauf si ceux-ci acceptent expressément, après avoir été dûment informés par l'employeur, l'application des dispositions relatives au lissage de la rémunération mensuelle. Leur acceptation devra être mentionnée dans leur contrat de travail

10. Application des droits conventionnels des salariés

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée telle que définie ci-dessus ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En tout état de cause, les salariés travaillant selon un horaire modulé bénéficient en cas d'absences justifiées de l'ensemble des droits conventionnels et légaux au même titre que s'ils travaillaient selon un horaire non modulé.

11. Situation des salariés n'ayant pas accompli

toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération, et le cas échéant, ses droits au repos compensateur devront être régularisés sur la base de son temps réel de travail.

12. Régulation en fin de période de modulation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de compensation de chaque salarié est obligatoirement arrêté et apuré à l'issue de la période annuelle de modulation telle que définie au paragraphe ci-dessus : 3 " Période de modulation ".

13. Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé tel qu'il résulte de la programmation.

14. Personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent article. Compte tenu du rôle que le personnel d'encadrement est appelé à exercer dans la mise en oeuvre de la modulation, toutes dispositions doivent être prises par les entreprises pour faciliter la tâche de ce personnel ainsi que pour fixer, en accord avec lui et après entretien individuel, les contreparties appropriées. Lors de cet entretien, le personnel d'encadrement peut se faire assister, s'il le souhaite, par un représentant élu ou désigné du personnel de l'entreprise.

15. Entreprises agricoles ou mixtes

Par dérogation à l'article 60 de la convention collective, les entreprises dont la totalité ou une partie des salariés relèvent de la mutualité sociale agricole peuvent mettre en oeuvre la modulation telle qu'elle est prévue par les paragraphes 1 à 14 de l'article 72.

1. Principe

L'horaire de 35 heures peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

2. Horaire moyen

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de 35 heures/semaine, sous réserve que, sur 1 an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 600 heures.

3. Période de modulation

La modulation peut être établie sur tout ou partie de l'année à condition que sur 1 an la durée hebdomadaire du travail des salariés concernés par la modulation n'excède pas 35 heures en moyenne par semaine travaillée.

4. Programmation annuelle indicative

La modulation est établie selon une programmation indicative annuelle du 1er juillet au 30 juin ou sur une autre période se situant dans le cadre de 12 mois consécutifs.

Cette programmation peut être révisée sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit à 1 jour ouvré pendant la seule période de récolte, lorsque les conditions climatiques mettent en péril la sauvegarde du produit. La réduction de ce délai doit donner lieu au versement d'une indemnité correspondant à 3,5 heures de salaire ou à l'attribution d'une demi-journée de repos payé supplémentaire. Il appartient au salarié de choisir entre ces deux compensations.

En tout état de cause, après information préalable des délégués syndicaux d'entreprise, s'ils existent, la programmation indicative annuelle et ses modifications éventuelles font l'objet d'une information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

5. Amplitude

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 48 heures par semaine. Elle peut être supérieure lorsqu'une dérogation est accordée par l'autorité administrative compétente. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à 4 heures sauf dans le cas où la journée n'est pas travaillée.

6. Incidence sur le repos compensateur

et sur les heures supplémentaires

Les heures effectuées dans le cadre de la modulation ne constituent pas des heures supplémentaires. Elles n'ouvrent pas droit à majoration et repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires, soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures.

7. Réduction du contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 68 de la convention collective est réduit de 25 % pour les salariés concernés par la modulation.

8. Lissage de la rémunération mensuelle

Afin de neutraliser les conséquences de la modulation des horaires, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de modulation : soit, pour un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, une rémunération mensuelle basée sur 151,67 heures.

Sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, du paiement des majorations prévues par le code du travail pour les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la limite supérieure de la modulation adoptée.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée, auxquels les dispositions du présent article sont applicables, leur rémunération mensuelle sera calculée sur la base de l'horaire effectivement pratiqué sauf si ceux-ci acceptent expressément, après avoir été dûment informés par l'employeur, l'application des dispositions relatives au lissage de la rémunération mensuelle. Leur acceptation devra être mentionnée dans leur contrat de travail.

9. Application des droits conventionnels des salariés

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée telle que définie ci-dessus ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En tout état de cause, les salariés travaillant selon un horaire modulé bénéficient en cas d'absences justifiées de l'ensemble des droits conventionnels et légaux au même titre que s'ils travaillaient selon un horaire non modulé.

10. Situation des salariés n'ayant pas accompli

toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération et, le cas échéant, ses droits au repos compensateur devront être régularisés sur la base de son temps réel de travail sous réserve de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la fraction insaisissable de la rémunération.

Toutefois dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, le salarié conservera le trop-perçu.

11. Régulation en fin de période de modulation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de compensation de chaque salarié est obligatoirement arrêté et apuré à l'issue de la période annuelle de modulation telle que définie au paragraphe ci-dessus, " 3. Période de modulation ".

12. Chômage partiel

12° Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé tel qu'il résulte de la programmation sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail relatifs à l'ouverture du droit au chômage partiel et R. 351-55 du code du travail 1er alinéa, qui stipule que l'appréciation des heures de chômage partiel doit être effectuée dans les limites de la durée légale ou de la durée hebdomadaire moyenne si elle est inférieure.

13. Personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent article. Compte tenu du rôle que le personnel d'encadrement est appelé à exercer dans la mise en oeuvre de la modulation, toutes dispositions doivent être prises par les entreprises pour faciliter la tâche de ce personnel ainsi que pour fixer, en accord avec lui et après entretien individuel, les contreparties appropriées. Lors de cet entretien, le personnel d'encadrement peut se faire assister, s'il le souhaite, par un représentant élu ou désigné du personnel de l'entreprise.

14. Entreprises agricoles ou mixtes

Par dérogation à l'article 60 de la convention collective, les entreprises dont la totalité ou une partie des salariés relèvent de la Mutualité sociale agricole peuvent mettre en oeuvre la modulation telle qu'elle est prévue par les paragraphes 1 à 14 de l'article 72.

ART. 73

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail est réduite de 39 heures à 35 heures par la seule attribution de jours de repos, le nombre des jours attribués à ce titre sur une année ne peut pas être inférieur à 23. Par dérogation à l'article 60, cet alinéa est applicable aux entreprises et aux salariés qui relèvent du régime de MSA.

La période annuelle visée par le présent article est celle définie à l'article 72-4.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures sous réserve du régime applicable aux heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures.

Les jours de repos attribués dans ce cadre peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans la limite de 8 jours par an.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portées au crédit du salarié au cours du mois, le nombre, exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrites au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les 2/3 de ce nombre et par le salarié pour 1/3 de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an, sous réserve de l'application du 2e alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, lequel prévoit qu'une partie des jours de repos doit être prise, en tout état de cause, à la seule initiative du salarié. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur 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. Ce délai peut être réduit à 1 jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois.

ART.
74

Une rémunération minimale est garantie dès l'embauche à tout salarié rémunéré au temps.

Conformément à l'article L. 140-3 du code du travail, les catégories et classifications, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération sont communes aux travailleurs des deux sexes.

Les rémunérations minimales garanties s'entendent, à l'exclusion :

- des majorations pour heures supplémentaires ;
- des indemnités représentatives de frais ;
- de toutes primes dont le paiement est effectué avec une périodicité supérieure au mois ;
- des gratifications bénévoles et aléatoires ;
- des primes d'ancienneté et d'assiduité.

ART.
75

Tout salarié qui par sa fonction est affecté à titre permanent à des postes de travail de qualifications différentes bénéficiera de la classification du poste le plus élevé qu'il est appelé à occuper. Si l'affectation est temporaire, le salarié doit percevoir pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire - si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié doit continuer à percevoir son salaire ancien.

ART.
76

La mise à la retraite d'un salarié remplissant les conditions d'ouverture pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ne constitue pas un licenciement.

Les ouvriers qui prendront leur retraite à partir de l'âge auquel ils remplissent ou non les conditions d'ouverture pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein percevront une indemnité correspondant à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 40 ans d'ancienneté.

En cas de départ ou de mise à la retraite du salarié, l'autre partie doit être avertie 2 mois à l'avance.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

La mise à la retraite et le départ à la retraite sont 2 modes de rupture du contrat de travail distincts du licenciement. La mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur de mettre le salarié à la retraite, alors que le départ à la retraite découle de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa pension de vieillesse.

La mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein et remplissant les conditions d'âge fixées par la loi pour la mise à la retraite ne constitue pas un licenciement. Si ces conditions ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de départ ou de mise à la retraite du salarié, l'autre partie doit être avertie 2 mois à l'avance.

Les indemnités de départ à la retraite et de mise à la retraite sont fixées comme suit :

Indemnité de départ en retraite

Les ouvriers qui prennent leur retraite à partir de l'âge auquel ils remplissent ou non les conditions d'ouverture pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein percevront une indemnité correspondant à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois 1/2 après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 40 ans d'ancienneté.

Indemnité de mise à la retraite

Le salarié peut prétendre au versement d'une indemnité de mise à la retraite équivalente :

- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 s'il remplit les conditions pour en bénéficier ;
- soit à l'indemnité minimale de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail ;
- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 55 de la présente convention collective.

Dans ces circonstances, l'indemnité la plus élevée lui sera versée sans que ces indemnités puissent se cumuler entre elles.

Les indemnités prévues au présent article ne se cumulent pas avec quelque autre indemnité de même nature que ce soit.

Le taux contractuel est de 6 % dont 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les entreprises de rouissage-teillage de lin ont un champ d'activité très vaste.

Le caractère dominant et représentatif lié à la culture du lin textile, c'est-à-dire à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal, constitue une des étapes nécessaires à l'activité de production.

Le teillage, préalable à l'activité textile, est le prolongement de l'acte agricole.

Ces entreprises peuvent développer des activités de prestataires de travaux agricoles, de loueurs de machines et de matériels agricoles spécifiques au lin, de négoce, de transport, de réparation de matériel agricole ainsi que des activités de peignage, d'affinage ou autres transformations agro-industrielles du lin.

Certaines de ces activités ne sont pas totalement organisables au niveau des effectifs embauchés, des durées du travail quotidienne ou hebdomadaire.

Les employeurs tiennent à faire ressortir ces caractéristiques même si, compte tenu des dispositions réglementaires en vigueur, ils ne relèvent pas tous du régime de la mutualité sociale agricole.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, etc.).

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier.

Ne sont pas visés, les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories employés, techniciens et agents de maîtrise, même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni les cadres bénéficiant d'un statut spécial à leur profession.

D'une manière générale, même pour les cadres des positions supérieures, les contrats individuels conclus postérieurement au présent accord ne pourront contenir de clauses moins avantageuses pour les intéressés que celles prévues par le présent chapitre.

Pour l'application de la réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés, y compris le personnel d'encadrement à l'exception des cadres dirigeants, la classification générale organisant 3 catégories de cadres est la suivante :

1. Les cadres dirigeants.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande 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 se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Cette qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans son contrat de travail ou par un avenant sans que son refus puisse être considéré comme un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

Seuls les cadres auxquels les coefficients 500 ou 600 ont été attribués peuvent être considérés comme cadres dirigeants si, en outre des dispositions ci-dessus, ils bénéficient d'une rémunération au moins égale à 70 % de la rémunération la plus élevée de l'entreprise.

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif.

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du 1er alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable de l'équipe ou de la production à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans la convention collective et/ou il peut être conclu avec eux et avec leur accord exprès une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

3. Les cadres organisant leur temps de travail.

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du 1er alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail avec leur accord exprès. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

ART. 87. Les rémunérations minimales garanties attachées à la fonction indépendamment de celui qui l'occupe sont déterminées compte tenu des éléments suivants :

- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent ;
- l'horaire forfaitaire déterminé suivant l'article 88 ci-après.

Appointements effectifs.

Au-delà de leurs rémunérations minimales garanties, les ingénieurs et cadres pourront bénéficier de suppléments de diverses natures et, en particulier, de suppléments de valeur personnelle. Ceux-ci doivent être accordés, s'il y a lieu, pour services rendus dans l'entreprise, extension des responsabilités assumées dans le poste, du personnel dirigé, de l'initiative apportée et de l'expérience acquise dans la fonction.

Ces suppléments doivent être déterminés de façon telle que la rémunération individuelle des ingénieurs et cadres, après 5 ans d'exercice de la fonction dans la même entreprise, dépasse de 2 % au moins la rémunération minimale garantie, de 4 % après 10 ans.

Pour le contrôle du respect de cette garantie, il y a lieu de prendre en considération tous les éléments de la rémunération appréciés sur l'année civile, y compris les avantages en nature.

ART. 88. Les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers qu'ils dirigent.

L'horaire servant de base à l'établissement du forfait devra être précisé dans le contrat de travail. Les appointements effectifs devront être au moins égaux à la rémunération conventionnelle minimum garantie correspondant, pour le coefficient du poste, à l'horaire forfaitaire éventuellement fixé.

La rémunération conventionnelle minimum figurant dans les barèmes s'entendant pour 151,67 heures, elle doit subir les majorations pour heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire en comporte.

ART. 89. Supprimé par avenant n° 19 du 12 juillet 2007

ART. 90. La durée de la période d'essai est variable selon les fonctions du cadre engagé. Elle ne peut toutefois excéder 6 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

La durée du préavis réciproque pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- 1 semaine jusqu'à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ce préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, cette période étant alors prolongée de la durée du préavis restant à courir. Pendant le préavis, le cadre bénéficie des heures d'absence pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par l'article 54 de la convention collective nationale.

La partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre l'indemnité compensatrice prévue par l'article 53 de la convention collective nationale. Toutefois, lorsque la rupture est imputable à l'employeur, le cadre peut, sur sa demande, ne pas effectuer le préavis et est, dans ce cas, déchargé, comme l'employeur, du versement de toute indemnité.

Pendant la période d'essai, le taux de la rémunération sera celui correspondant au coefficient de la fonction dans laquelle s'effectue cet essai.

ART. 91. Secret professionnel :

Tout cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise.

Clause de non-concurrence :

Les modalités relatives à la clause de non-concurrence figurant à l'article 80 de la présente convention sont applicables aux cadres.

**ART.
92**

Le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident ou de maternité après 2 ans d'ancienneté, continuera à percevoir son traitement dans les conditions suivantes :

- après 2 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 % et 3 mois à 75 % ;
- après 10 ans d'ancienneté : 4 mois à 100 % et 4 mois à 75 % ;
- après 20 ans d'ancienneté : 5 mois à 100 % et 5 mois à 75 % ;
- après 30 ans d'ancienneté : 6 mois à 100 et 6 mois à 75 %.

L'ancienneté s'apprécie à la date de l'arrêt de travail.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec toute autre indemnité de même nature et sont calculées sur la base du traitement net.

Le traitement maintenu s'entend du traitement effectif de l'intéressé au moment de la cessation du travail, y compris les libéralités à caractère aléatoire ou temporaire.

Si plusieurs congés pour maladie, accident ou maternité sont accordés au cours d'une année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle prévue ci-dessus.

Les cas d'absences prolongées et répétées pendant plusieurs années pourront faire l'objet d'un règlement particulier.

Le traitement maintenu en totalité ou en partie pendant la période d'absence est réduit de la valeur des indemnités représentatives de salaire que les intéressés toucheront :

- du régime de base de sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance à cotisation paritaire.

Les prestations ci-dessus devront être déclarées par le cadre. En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

**ART.
94**

Toute résiliation du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception.

L'avis de résiliation devra indiquer la date d'expiration du préavis.

**ART.
95**

Sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est de 3 mois. Toutefois, cette durée est ramenée à 2 mois pour les débutants définis à l'article 89 ci-dessus pendant la première année de leur fonction.

Le délai de préavis commence à courir le jour où le licenciement ou la démission a été signifié à l'autre partie. La date de la signification est celle de la première présentation de la lettre recommandée.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le cadre licencié qui trouve un emploi avant la fin du préavis pourra abréger son préavis. Dans ce cas, l'employeur est dégagé, comme le cadre, des obligations résultant du préavis non effectué, mais l'intéressé ne perd pas le bénéfice de l'indemnité prévue à l'article 96 ci-dessous.

Les absences pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis sont réglées dans les conditions suivantes :

Dans le cas de licenciement ou de démission

pour rapprochement de conjoint

Le cadre a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis de 3 mois, dans une limite de 50 heures par mois de préavis.

A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées sur une ou plusieurs journées ou demi-journées, étant précisé que, sauf accord entre l'intéressé et l'entreprise, le nombre d'heures bloquées sur un mois ne peut excéder 50 heures.

A défaut d'accord sur le moment auquel seront prises les heures bloquées ou non, le cadre choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne peuvent entraîner une réduction des appointements mensuels de l'intéressé.

Dans le cas de départ volontaire

Le droit aux absences pour recherche d'emploi est maintenu dans les limites précisées ci-dessus, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf en cas d'usage contraire.

Sauf cas de faute grave ou lourde privative de l'indemnité de préavis, il est alloué aux cadres licenciés qui ne peuvent prétendre à une pension de retraite au taux normal et après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité de licenciement se calcule à raison de :

- 1/10 de mois par année de présence jusqu'à 5 ans révolus ;
- 1/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 5 et 10 ans ;
- 2/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 20 ans ;
- 3/5 de mois par année de présence au-delà de 20 ans,

avec au total un maximum de 14 mois.

Lorsqu'il n'y aura pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective des 12 derniers mois (antérieurs à l'expiration du préavis) ou, lorsque cette période comporte une suspension du contrat pour maladie ou accident, des derniers 12 mois reconstitués à plein traitement.

Si la rupture du contrat est notifiée par l'employeur après l'expiration des durées maximales prévues par l'article 47 de la convention collective nationale, l'intéressé recevra l'indemnité de licenciement. En cas d'absence injustifiée, un licenciement pour cause réelle et sérieuse pourra être engagé.

Le régime d'invalidité permanente ouvre droit à cette indemnité.

Les indemnités versées pendant la période de suspension du contrat pour maladie ne pourront être imputées sur l'indemnité de licenciement que pour la partie qui excède le montant de l'indemnité légale sans que l'indemnité conventionnelle puisse être réduite de plus de moitié.

Aucune imputation n'est possible si le licenciement intervient pour un autre motif que la maladie pendant la durée de suspension du contrat pour maladie prévue par l'article 47 de la convention collective.

Sauf en cas de faute grave ou lourde privative de l'indemnité de préavis, il est alloué aux cadres licenciés, qui ne peuvent prétendre à une pension de retraite au taux normal et après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

Sous réserve de l'application des dispositions du 2^e alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail si elles sont plus favorables, lesquelles prévoient le montant de l'indemnité versée dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité de licenciement se calcule à raison de :

- 1/10 de mois par année de présence jusqu'à 5 ans révolus ;
- 1/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 5 et 10 ans ;
- 2/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 20 ans ;
- 3/5 de mois par année de présence au-delà de 20 ans,

avec au total un maximum de 14 mois.

Lorsqu'il n'y aura pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective des 12 derniers mois (antérieurs à l'expiration du préavis) ou, lorsque cette période comporte une suspension du contrat pour maladie ou accident, des 12 derniers mois reconstitués à plein traitement.

Si la rupture du contrat est notifiée par l'employeur après l'expiration des durées maximales prévues par l'article 47 de la convention collective nationale, l'intéressé recevra l'indemnité de licenciement. En cas d'absence injustifiée un licenciement pour cause réelle et sérieuse pourra être engagé.

Le régime d'invalidité permanente ouvre droit à cette indemnité.

Les indemnités versées pendant la période de suspension du contrat pour maladie ne pourront être imputées sur l'indemnité de licenciement que pour la partie qui excède le montant de l'indemnité légale sans que l'indemnité conventionnelle puisse être réduite de plus de moitié.

Aucune imputation n'est possible si le licenciement intervient pour un autre motif que la maladie pendant la durée de suspension du contrat pour maladie prévue par l'article 47 de la convention collective.

**ART.
97**

La mise à la retraite d'un cadre pouvant bénéficier d'une pension de retraite au taux normal n'est pas considérée comme un licenciement.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un cadre à la retraite doit l'en avertir par écrit au moins 6 mois à l'avance et lui verser une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

- un demi mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois s'il a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois s'il a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois s'il a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois s'il a au moins 40 ans d'ancienneté.

**ART.
97**

La mise à la retraite et le départ à la retraite sont 2 modes de rupture du contrat de travail distincts du licenciement. La mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur de mettre le salarié à la retraite, alors que le départ à la retraite découle de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa pension de vieillesse.

La mise à la retraite d'un cadre, pouvant bénéficier d'une pension de retraite au taux normal et remplissant les conditions d'âge fixées par la loi pour la mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement.

Les cadres qui, après avoir observé un préavis de 2 mois, prendront leur retraite, recevront une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

Indemnité de départ en retraite

- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois s'il a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois s'il a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois s'il a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois s'il a au moins 40 ans d'ancienneté.

Indemnité de mise à la retraite

L'employeur qui désire mettre un cadre à la retraite doit l'en avertir par écrit au moins 6 mois à l'avance et lui verser une indemnité égale à l'indemnité de départ en retraite fixée ci-dessus.

Toutefois, en cas de mise à la retraite, si cela est plus favorable, le salarié percevra une indemnité de mise à la retraite équivalente, soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 s'il remplit les conditions pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimale de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail. Dans ces circonstances, l'indemnité la plus élevée lui sera versée sans que ces indemnités puissent se cumuler entre elles.

Les indemnités prévues au présent article ne se cumulent pas avec quelque autre indemnité de même nature que ce soit.

**ART.
98**

(supprimé)

**ART.
99**

Les cadres et ingénieurs qui relèvent de la MSA et entrent ainsi dans le cadre de la convention nationale de prévoyance du 2 avril 1952 sont obligatoirement inscrits :

- à la CPCEA (Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles), 13-15, rue de la Ville-l'Evêque, Paris 8e ;
- à une autre caisse de prévoyance et de retraite pour ceux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

**ART.
99**

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés, aux différentes institutions qui les mettent en oeuvre :

- aux autres institutions qui les mettent en oeuvre pour ceux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

Bien que les classifications n'aient pas été modifiées par le présent accord ou par les avenants n°s 12 et 13 à la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin, les partenaires sociaux saisiront l'AGIRC pour que cet organisme prenne une décision sur les seuils d'affiliation qui sera annexée à la convention collective.

**ART.
78**

1. Techniciens :

Sont désignés sous le vocable " techniciens " les salariés qui exécutent des travaux d'études, de recherches, d'analyses ou de synthèses visant à la conception, à la réalisation, à l'amélioration ou au contrôle des matériels ou des fabrications ou des techniques. Les techniciens doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques, acquises soit dans une école ou des cours professionnels spéciaux, soit par une formation pratique et fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux qui leur sont confiés.

2. Agents de maîtrise :

Sont désignés sous le vocable " agents de maîtrise " les salariés chargés de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers, d'employés et, éventuellement, de techniciens et d'agents de maîtrise subordonnés, dans l'exécution de travaux dont la responsabilité d'exécution leur incombe.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances générales, professionnelles, théoriques et pratiques, acquises soit dans une école, soit par formation pratique, et fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

3. Assimilés :

Sont assimilés aux techniciens et agents de maîtrise les salariés qui, n'ayant pas de fonction de commandement ou de surveillance, ont une compétence technique, administrative ou commerciale et une part de responsabilité équivalente.

**ART.
79**

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail écrit.

La durée de la période d'essai ne peut excéder 1 mois.

Cette période peut être renouvelée une seule fois à la demande de l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un délai de prévenance de 2 jours ouvrés.

Sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- la journée en cours jusqu'à 2 semaines de présence ;
- 1 semaine après 2 semaines de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Ce préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, cette période étant alors prolongée de la durée du préavis restant à courir. Pendant le préavis, le salarié bénéficie des heures d'absence pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par l'article 54 de la convention collective nationale.

La partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre l'indemnité compensatrice prévue par l'article 53 de la convention collective nationale. Toutefois, lorsque la rupture est imputable à l'employeur, le salarié peut, sur sa demande, ne pas effectuer le préavis et est, dans ce cas, déchargé, comme l'employeur, du versement de toute indemnité.

Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels :

- ne doit pas comporter une interdiction supérieure à une durée de 2 ans ;
- doit être limitée aux activités susceptibles de concurrencer l'entreprise concernée ;
- doit être limitée au secteur géographique sur lequel s'exerce l'activité du salarié pour le compte de l'entreprise.

Doit être assortie du versement d'une indemnité égale au minimum :

- en cas de licenciement, à 2 mois du traitement mensuel de l'intéressé lorsque la durée de l'interdiction est inférieure ou égale à 1 an, à 4 mois du traitement mensuel de l'intéressé lorsque la durée de l'interdiction est supérieure à 1 an. Cette indemnité est calculée sur la moyenne de la rémunération effective des 12 mois qui ont précédé la rupture du contrat, exclusion faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire et des avantages en nature.

Cette indemnité se cumule avec l'indemnité de licenciement.

- en cas de rupture du contrat par le technicien ou agent de maîtrise, l'indemnité est égale à 1 mois de traitement mensuel de l'intéressé lorsque la durée de l'interdiction est inférieure ou égale à 1 an, à 2 mois du traitement mensuel de l'intéressé lorsque la durée de l'interdiction est supérieure à 1 an.

L'employeur peut toujours libérer l'intéressé de la clause de non-concurrence inscrite dans son contrat et se décharger en contrepartie de l'indemnité prévue, à condition de l'en avertir par écrit :

- au moment de la notification de la rupture, en cas de licenciement ;
- dans un délai maximum de 1 mois suivant la notification, en cas de rupture par le salarié.

En cas de rupture du contrat de travail non motivée par une faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque sera fixée dans les conditions suivantes :

- le technicien ou agent de maîtrise ayant moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue : 2 mois ;
- le technicien ou agent de maîtrise ayant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue : 3 mois.

Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte pour la détermination de l'ancienneté de 2 ans. Cette ancienneté s'apprécie à la date de la notification de la rupture. Les durées de 2 ou 3 mois visées ci-dessus commencent à courir à compter du jour où la rupture a été signifiée. En cas de licenciement, la date de la signification est celle de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Indemnité de préavis :

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le technicien ou agent de maîtrise, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité se calculera sur la base du salaire mensuel effectif (toutes primes incluses).

Absences pour recherche d'emploi pendant le préavis :

1. Dans le cas de licenciement ou de démission pour rapprochement de conjoint.

Les techniciens ou agents de maîtrise ont le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis de 2 ou 3 mois, dans une limite de 50 heures par mois de préavis.

A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées sur une ou plusieurs journées ou demi-journées, étant précisé que, sauf accord entre l'intéressé et l'entreprise, le nombre d'heures bloquées sur 1 mois ne peut excéder 50 heures. A défaut d'accord sur le moment auquel seront prises les heures bloquées ou non, le technicien ou agent de maîtrise en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne peuvent entraîner une réduction des appointements mensuels de l'intéressé.

2. Dans le cas de départ volontaire.

Le droit aux absences pour recherche d'emploi est maintenu dans les limites précisées ci-dessus, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf en cas d'usage contraire.

3. Départ en cours de préavis.

Si le technicien ou agent de maîtrise licencié trouve du travail pendant son préavis, il peut quitter son poste, l'employeur est dégagé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis non effectué mais l'intéressé ne perd pas le bénéfice de l'indemnité prévue à l'article 87 ci-dessous.

Ouverture du droit :

Sauf cas de faute grave ou lourde privative de l'indemnité de préavis, il sera alloué aux techniciens ou agents de maîtrise licenciés qui ne peuvent pas bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, et après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité, distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Calcul de l'indemnité :

L'indemnité est calculée comme suit :

- 1/10 de mois par année de présence auquel s'ajoutent éventuellement 2/12 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans avec, au total, un maximum de 6 mois sauf si l'indemnité légale est plus avantageuse.

Lorsqu'il n'y aura pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si cela s'avère plus favorable (antérieurs à l'expiration du préavis). Pour le calcul de cette moyenne, doivent être pris en considération tous les éléments de la rémunération, y compris le 1/12 des primes contractuelles ayant une périodicité différente de la paie et égale ou inférieure à l'année, versées au cours des 12 mois précédant la date d'expiration du préavis.

Ouverture du droit

Sauf cas de faute grave ou lourde privative de l'indemnité de préavis, il sera alloué aux techniciens ou agents de maîtrise licenciés qui ne peuvent pas bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, et après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité, distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Calcul de l'indemnité

Sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail si elles sont plus favorables, lesquelles prévoient le montant de l'indemnité versée dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité est calculée comme suit : 1/10 de mois par année de présence auquel s'ajoutent éventuellement 2/12 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans avec, au total, un maximum de 6 mois, sauf si l'indemnité légale est plus avantageuse.

Lorsqu'il n'y aura pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si cela s'avère plus favorable (antérieurs à l'expiration du préavis). Pour le calcul de cette moyenne, doivent être pris en considération tous les éléments de la rémunération, y compris le douzième des primes contractuelles ayant une périodicité différente de la paie et égale ou inférieure à l'année, versées au cours des 12 mois précédant la date d'expiration du préavis.

La mise à la retraite d'un technicien ou agent de maîtrise qui remplit les conditions d'ouverture pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein n'est pas considérée comme un licenciement.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un technicien ou agent de maîtrise à la retraite doit l'en avertir au moins 2 mois à l'avance et lui verser une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

- 1 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

**ART.
83**

La mise à la retraite et le départ à la retraite sont 2 modes de rupture du contrat de travail distincts du licenciement. La mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur de mettre le salarié à la retraite, alors que le départ à la retraite découle de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa pension de vieillesse.

La mise à la retraite d'un technicien ou agent de maîtrise qui remplit les conditions d'ouverture pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et les conditions d'âge fixées par la loi pour la mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement.

En cas de départ ou de mise à la retraite du salarié, l'autre partie doit être avertie 2 mois à l'avance.

Les indemnités de départ en retraite et de mise à la retraite des techniciens et agents de maîtrise sont déterminées comme suit :

Indemnité de départ en retraite

- 1 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois 1/2 demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

Indemnité de mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, le salarié peut prétendre au versement d'une indemnité de mise à la retraite équivalente :

- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 s'il remplit les conditions pour en bénéficier ;
- soit à l'indemnité minimale de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail ;
- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 82 de la présente convention collective.

Dans ces circonstances, l'indemnité la plus élevée lui sera versée sans que ces indemnités puissent se cumuler entre elles.

Les indemnités prévues au présent article ne se cumulent pas avec quelque autre indemnité de même nature que ce soit.

**ART.
84**

Les techniciens ou agents de maîtrise qui, après avoir observé le préavis fixé à l'article 88 ci-dessus, prendront leur retraite recevront une indemnité d'un montant égal à celui prévu par l'article 88 ci-dessus pour mise à la retraite.

**ART.
84**

" Les techniciens ou agents de maîtrise qui, après avoir observé le préavis fixé à l'article 81 ci-dessus prendront leur retraite, recevront une indemnité d'un montant égal à celui prévu par l'article 83 ci-dessus pour mise à la retraite. "

**ART.
85**

Les techniciens et agents de maîtrise qui relèvent de la mutualité sociale agricole et entrent ainsi dans le cadre de la convention nationale de prévoyance du 2 avril 1952 sont obligatoirement inscrits :

- à la CPCEA (Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles) 13-15, rue de la Ville-l'Evêque, Paris 8e,
- à une autre caisse de prévoyance et de retraite pour ceux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance instituées par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en oeuvre.

Aux autres institutions qui les mettent en oeuvre pour ceux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

Bien que les classifications n'aient pas été modifiées par le présent accord ou par les avenants n°s 12 et 13 à la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin, les partenaires sociaux saisiront l'AGIRC pour que cet organisme prenne une décision sur les seuils d'affiliation qui sera annexée à la convention collective.

Les partenaires sociaux prennent l'engagement de négocier en temps opportun un accord sur ce sujet.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 38 du 19 février 2025 relatif aux salaires

ART.
1er

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 37 du 10 janvier 2024 sont revalorisés comme suit :

2,3 % au 1er mars 2025

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Selon les dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
2

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

ART.
3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

ART.

Annexe I
Barème des rémunérations minima garanties au 1er mars 2025

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles 151,67 heures
120	12,37	1 876,16
125	12,62	1 914,08
130	12,70	1 926,21
140	12,77	1 936,83
150	13,22	2 005,08
160	13,45	2 039,96
170	13,72	2 080,91
190	14,31	2 170,40

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles 151,67 heures
240	2 239,37
270	2 461,72
300	2 616,89
400	3 263,89
500	3 999,03
600	4 633,87

SECTION 3

Avenant : Accord du 24 octobre 2001 relatif à la formation des conducteurs

Source officielle Légifrance

ART.

Le programme de la formation continue obligatoire de sécurité prévue à l'article 7 du présent accord porte sur les séquences définies dans le tableau ci-dessous et sur les thèmes ci-après énumérés :

Accueil

Bilan des connaissances :

- réglementation et sécurité routière ;
- techniques et comportement en conduite.

Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile incluant de la conduite individuelle sur route.

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle.

Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

Evaluation des acquis et synthèse du stage.

THÈME N° 1

Bilan des techniques du comportement et des connaissances en matière de conduite, réglementations et sécurité routière

Objectif :

Constater ses points forts et ses points faibles en matière de :

- technique de conduite ;
- réglementations spécifiques aux transports ;
- circulation routière.

Éléments de contenu :

Conduite :

- observation du comportement et des attitudes du conducteur ;
- observation de la technique de conduite par les relevés :
- de la consommation ;
- de la vitesse ;
- des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du transport :

- réglementation du transport intérieur ;
- réglementation du transport dans l'Union européenne ;
- réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- utilisation des dispositifs de contrôle.

Circulation et sécurité routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- contrôles et sanctions ;
- comportement en cas d'accident ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- spécificités des autres usagers.

THÈME N° 2

Perfectionnement aux techniques de conduite

en situation normale comme en situation difficile

Objectif :

Amener le conducteur à modifier, par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

Éléments de contenu :

En situation normale :

- rappel des notions de couple, puissance, consommation spécifique ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;
- distance de sécurité ;
- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, risques de renversement, adhérence) ;
- circulation dense, rapide et urbaine ;
- dépassements ;
- grandes descentes ;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;
- freinage et dispositifs de ralentissements.

THÈME N° 3

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle

Objectif :

Actualiser les connaissances sur :

- les réglementations du transport intérieur et du transport dans l'Union européenne ;
- la réglementation sociale et du travail ;
- la réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- l'utilisation des dispositifs de contrôle.

Éléments de contenu :

Transports intérieurs et intra-Union européenne :

- titres d'exploitation ;
- contrats de transport ;
- documents d'accompagnement de la marchandise.

Réglementation sociale et du travail :

- règles du droit du travail ;
- durées maximales du travail spécifiques aux transports.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos :

- groupes de temps d'activité et de repos du conducteur ;
- temps de conduite et de repos.

Dispositifs de contrôle :

- rédaction de la feuille d'enregistrement ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;

- utilisation du chronotachygraphe ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

THÈME N° 4

Sensibilisation à la sécurité routière

et respect des autres usagers

Objectifs :

- actualiser les connaissances en matière de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds ;
- prévenir les accidents de la circulation et attitude en cas d'accident ;
- adopter un comportement intégrant les particularités des autres usagers.

Éléments de contenu :

Règles de circulation et signalisation routière :

- signalisation routière ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- signalisation du véhicule.

Prévention des accidents :

- statistiques des accidents de la route ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravants liés aux véhicules lourds ;
- hygiène de vie, stress, fatigue ;
- mesures en cas d'accident.

Particularités des autres usagers :

- spécificités des autres usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux-roues, piétons) ;
- anticipation de leurs comportements ;
- conduite préventive.

Évaluation des acquis

Questionnaire à choix multiples élaboré à partir des contenus abordés pendant la formation.

Le programme de la formation initiale minimale obligatoire prévue par l'article 3 du présent accord porte sur les thèmes ci-après énumérés :

THÈME N° 1

Perfectionnement à la conduite professionnelle

axé sur les règles de sécurité

Objectif :

Utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques, de son chargement, du profil de la route et de l'environnement.

Eléments de contenu :

Caractéristiques techniques :

- la chaîne cinématique ;
- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
- la zone d'utilisation optimum du compte-tours ;
- les diagrammes de recouvrement de rapports de boîtes de vitesses.

Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse ;
- spécificités du circuit de freinage oléopneumatique ;
- les limites d'utilisation des freins et des ralentisseurs ;
- utilisation combinée freins et ralentisseur ;
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes ;
- les vérifications et les contrôles qui incombent au conducteur ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

Chargement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route.

Environnement :

- anticipation dans la conduite ;
- la prise en compte des intentions des autres usagers ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- itinéraires accidentés ;
- conduite de nuit.

Manoeuvres professionnelles :

- repérage des obstacles ;
- préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, les angles morts ;
- comportement et la sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

THÈME N° 2

SSTA

Principes ergonomiques :

- gestes et postures à risques ;
- position du corps dans l'espace ;

- importance du travail des muscles ;
- postures et coordination des gestes ;
- exercices de manutention ;
- protections individuelles.

Prévision des accidents du travail en circulation :

- attitude et vigilance du conducteur ;
- entretien du véhicule ;
- infrastructure et intempéries ;
- manoeuvres, arrêt, stationnement.

THÈME N° 3

Réglementation des transports et activités auxiliaires :

- titres d'exploitation transport ;
- obligation des contrats types de transport de marchandises ;
- rédaction des documents matérialisant le contrat de transport ;
- franchissement des frontières et autorisations de transport communautaire ;
- titres d'exploitation location ;
- contrats de location de véhicules avec conducteur ;
- documents particuliers d'accompagnement de la marchandise.

Réglementations sociales dans le transport de marchandises :

- durées maximales de travail spécifiques aux transports ;
- réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

NB : la partie concernant les règles de circulation routière est supprimée, tous les rappels nécessaires étant obligatoirement traités dans le thème 1.

THÈME N° 4

Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effet de l'alcool, des médicaments, du tabac ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress.

Respect des autres usagers :

- structure et organisation de la sécurité routière ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravant concernant les véhicules lourds ;
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux-roues) ;
- mesures prises en faveur de la sécurité routière ;
- permis à points.

NB : toute la partie concernant le comportement en situation d'urgence peut-être supprimée (ces points étant obligatoirement abordés dans le cadre du SSTA (thème 2)).

THÈME N° 5

Chargement :

- la charge utile d'un volume ou d'un ensemble ;
- le volume utile ;
- plan de chargement, incompatibilités ;
- répartition du chargement, les conséquences de la surcharge à l'essieu ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- type d'emballage et support de charge ;
- manipulation du hayon élévateur.

Arrimage :

- principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage ;
- techniques de calage et d'arrimage ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

Règlement en matière de transport des animaux.

NB : ce thème sera traité de façon très pratique en tenant compte des spécificités des " marchandises " transportées dans le secteur agricole.

THÈME N° 6

Aspects économiques :

- transport routier par rapport aux autres secteurs économiques ;
- différentes activités du transport routier (pour compte d'autrui, pour compte propre, activités auxiliaires du transport) ;
- différentes spécialisations du transport (citerne, température dirigée...) ;
- les pratiques de transport du secteur agricole dans les pays européens.

Aspects sociaux :

- présentation de l'accord de branche ;
- formation initiale et continue des conducteurs.

THÈME N° 7

Entreprise et qualité :

- l'entreprise et son environnement ;
- conséquences d'un litige sur le plan commercial et financier.

Attitude du conducteur et image de marque :

- importance pour l'entreprise de la qualité de prestation du conducteur ;
- différents rôles du conducteur ;
- différents interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise ;
- aspects relationnels.

Organisation du travail :

- organisation des tournées ;
- organisation du chargement.

THÈME N° 8

Caractéristiques générales des matières dangereuses.

Réglementation du transport de matières dangereuses.

Différents conditionnements.

Incompatibilités de chargement.

Règles de circulation s'appliquant aux véhicules transportant des matières dangereuses.

Intervention en cas d'incident ou d'accident.

NB : le programme de ce thème devra correspondre et permettre de valider l'Initiation Base (IB).

ART. 5 Le chef d'une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord a l'obligation de prendre les dispositions permettant au salarié affecté à la conduite d'un véhicule de plus de 14 mètres cubes de volume utile ou dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes de PTAC bénéficier au cours de toute période consécutive de 5 ans de sa vie professionnelle, d'un stage de formation continue obligatoire de sécurité.

L'attestation délivrée à la fin du stage est valable 5 ans.

ART. 6

6.1. Tous les salariés affectés à la conduite du type de véhicule visé à l'article 5 sont concernés quelque soit le nombre d'heures effectuées et la nature du contrat.

6.2. Sont réputés avoir satisfait à cette obligation de sécurité. Les titulaires de l'un des diplômes titres et attestations visés aux 1° 2° et 3° de l'article 2.2 du présent accord datant de moins de 5 ans.

6.3. Les salariés visés aux 4° et 5° de l'article 2.2 et 1° et 2° de l'article 2.3 du présent accord devront avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité au 1er janvier 2003.

6.4. Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée pour exercer la fonction de conducteur routier devront, dans le délai de 1 mois de leur embauche, satisfaire à l'obligation de formation continue de sécurité, à l'exclusion des salariés titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité datant de moins de 5 ans ou d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire datant de moins de 5 ans.

ART. 7 Nature de la formation :

Cette action de formation relève des types d'action définis par l'article L. 900-2 du code du travail.

Durée. - Lieu de formation :

Cette formation se déroulera sur une période en principe de 2 jours consécutifs dans un centre de formation extérieur à l'entreprise et agréé par les partenaires sociaux.

Toutefois pour tenir compte des contraintes de l'entreprise, elle peut être scindée.

Dans tous les cas, les 2 jours du stage de formation continue obligatoire de sécurité doivent être dispensés au cours d'une période maximale de 40 jours et pendant la durée habituelle du travail.

Contenu de la formation :

Cette formation dont le programme est annexé au présent accord répond aux objectifs de perfectionnement aux techniques de conduite, d'actualisation ou de présentation de l'ensemble de la réglementation du transport, de la circulation, de sensibilisation à tous les thèmes relevant de la sécurité routière.

ART. 8 Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par :

- les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;
- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;
- les subventions européennes.

ART. 9 Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations, visées par le présent accord à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

ART. 10 Il est créé une commission paritaire de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent avenant. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins 1 fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

ART.
11

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1er janvier 2002.

ART.
12

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

ART.
1er

Tout conducteur d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC, d'une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord doit avoir satisfait, dans les conditions fixées à l'article 3 du présent accord, à une période de formation initiale minimale obligatoire devant lui permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos.

Une attestation est délivrée à l'issue de la formation par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Sont exclus du présent article les conducteurs d'engins de type agricole.

2.1. Sont soumis aux obligations de formation du présent titre à compter du 1er janvier 2002 :

- les salariés embauchés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de cet accord pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente (*plus de 300 heures par an*) (1), un emploi de conducteur routier ;
- les salariés de ces mêmes entreprises exerçant un emploi autre que celui de conducteur routier mais affectés ultérieurement à cet emploi à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente (*plus de 300 heures par an*) (1).

2.2. Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale :

1° Les salariés titulaires de l'un des diplômes ou titre reconnus pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement (CEE) n° 3820-85 du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route : ces titres et diplômes sont les suivants (fixés par arrêté interministériel) :

- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991 ;
- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière ;
- certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier ;
- brevet d'études professionnelles (BEP) conduite et service dans les transports routiers.

Les titulaires de ces titres et diplômes se voient délivrer sur leur simple demande, une attestation de formation initiale minimale obligatoire auprès d'un centre de formation agréé.

2° Les salariés titulaires de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles ;

3° Les salariés de 21 ans révolus embauchés dans le cadre de contrats d'insertion en alternance conclus avec une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord dès lors qu'ils ont suivi avec succès la formation initiale minimale visée par le présent titre. Une attestation leur est délivrée par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention du diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats ;

4° Les salariés exerçant le métier de conducteur routier, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente *supérieure à 300 heures par an* (1), en poste au 1er janvier 2002 ; le chef d'entreprise délivrera à ces salariés une attestation de présence valant attestation de formation initiale minimale obligatoire.

5° Les salariés ayant exercé le métier de conducteur routier, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente (*plus de 300 heures par an*) (1) dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans sans interruption de cette activité pendant une durée de plus de 2 ans et reprenant une activité identique après le 1er janvier 2002. Une attestation d'exercice du métier valant attestation de formation initiale obligatoire sera délivrée par le chef d'entreprise embauchant ce salarié.

2.3. Sont exclus de la FIMO : (2)

1° Les salariés en contrat à durée indéterminée exerçant ponctuellement la fonction de conducteur routier moins de 300 heures par an ;

2° Les nouveaux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, exerçant ponctuellement la fonction de conducteur routier (moins de 300 heures par an) ;

3° Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée exerçant la fonction de conducteur routier.

Une dispense d'obligation de formation initiale minimale sera délivrée à ces salariés par le chef d'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier (arrêté du 17 décembre 2002, art. 1er).

(2) Point exclu de l'extension comme étant contraire, d'une part, aux dispositions de l'article 1er de la loi du 6 février 1998 et, d'autre part, à celles de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2002, art. 1er).

ART.
3

Nature de la formation :

Cette action de formation relève des types d'action définis par l'article L. 900-2 du code du travail.

Durée. - Lieu de formation :

Cette formation se déroulera sur une période de 3 semaines consécutives ou non dans un délai maximum de 4 mois dans un centre de formation extérieur à l'entreprise et agréé par les partenaires sociaux.

Contenu de la formation :

Le programme de cette formation, annexé au présent accord, répond aux objectifs de prévention, de sécurité et d'adaptation à l'emploi de conducteur routier, compte tenu des spécificités du secteur.

Les partenaires sociaux en concertation avec les ministères concernés prendront les initiatives nécessaires pour que les modules de cette formation puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable dans le cadre des diplômes ou titres homologués obtenus par unités de valeurs capitalisables.

Réalisation de la formation :

Cette formation peut être suivie dans le cadre du contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de cette formation.

Cette formation peut être suivie dans le cadre de contrats d'insertion en alternance.

ART.
4

Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par :

- les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales ;
- les subventions européennes.

SECTION 4

Avenant : Accord du 20 décembre 2001 relatif au choix d'un OPCA de branche (1)

Source officielle Légifrance

ART.
2

Les parties signataires souhaitent que l'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin adhère au FAFSEA.

ART.
1er

Les ressources affectées au FAFSEA par les entreprises sont constituées :

- d'une part, des versements correspondant à la contribution légale de 0,15 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre du plan de formation et de la contribution de 0,10 % due par ces mêmes entreprises au titre du financement des contrats d'insertion en alternance ;
- d'autre part, des versements correspondant à la participation des entreprises employant 10 salariés et plus au financement du plan de formation et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe ;
- des versements correspondant à la contribution de 0,2 % des salaires affectée au financement des congés individuels de formation, diminués, le cas échéant, du montant des versements effectués au titre de la contribution affectée au financement du capital de temps de formation ;
- des versements correspondant à la contribution de 0,40 % affectée au financement de la formation en alternance.

Pour les entreprises employant des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, les versements correspondant à la contribution légale de 1 % des salaires bruts versés aux salariés sous CDD affectée au financement des congés individuels de formation de cette catégorie de salariés.

ART.

Les organisations signataires du présent accord considérant la nécessité de répondre aux besoins de formation continue des salariés dans le cadre des dispositions du livre IX du code du travail ont souhaité, dans un souci d'efficacité, confier tout ou partie des ressources de la formation au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA).

Ce choix tient compte des aspects initiaux spécifiquement agricoles d'une partie de l'activité des entreprises concernées.

(1) Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 961-12 et R. 964-1 du code du travail relatifs à l'agrément des organismes paritaires (arrêté du 17 décembre 2002, art. 1er).

ART.
4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

ART.
3

Pour les entreprises relevant du régime de la mutualité sociale agricole, la date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1er janvier de l'année civile suivant sa date de signature.

Pour les entreprises relevant du régime général de sécurité sociale, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension.

Pour ces dernières, la date d'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier de l'année civile qui suivra la date d'arrêté d'extension.

D'autre part, si des entreprises sont liées par des conventions pluriannuelles avec un autre OPCA, le présent accord ne leur sera appliqué qu'à la date de fin de ces conventions. Il appartiendra au FAFSEA de les délier de ces conventions.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 12 du 6 mars 2002 modifiant la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART.

L'objet du présent avenant est de remettre en ordre la convention collective du rouissage-teillage du lin pour tenir compte de l'évolution des relations sociales dans l'entreprise et des textes en vigueur.

ART.

1

La convention collective nationale du rouissage-teillage du lin est modifiée et rédigée conformément au document annexé au présent accord.

ART.

2

L'annexe relative aux élections des délégués du personnel et l'annexe relative aux contrats de travail sont supprimées.

Les annexes relatives aux salaires telles que modifiées par l'avenant n° 10 du 22 mai 2001 sont conservées.

ART.

3

La convention collective est complétée par les textes des accords suivants, lesquels s'appliquent dans les conditions précisées ci-dessous :

- accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles tel que modifié par les avenants n° 12 du 29 mars 2000 et n°s 13 et 14 du 20 juin 2000. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime agricole ;
- accord national du 19 septembre 2001 sur le compte épargne-temps dans les exploitations et entreprises agricoles. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime général et aux entreprises relevant du régime agricole conformément à l'article 64 de la convention collective modifiée par le présent accord ;
- accord sur la formation des conducteurs des entreprises du rouissage-teillage du lin du 24 octobre 2001. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime général ;
- accord du 21 juillet 1999 sur la formation des conducteurs du secteur agricole. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime agricole ;
- accord du 20 décembre 2001 relatif aux choix d'un OPCA de branche pour les salariés et les entreprises relevant de la convention collective du rouissage-teillage de lin. Ce texte s'applique aux entreprises relevant du régime général et aux entreprises relevant du régime agricole.

ART.

4

Les parties demandent l'extension du présent accord et de son annexe.

Fait à Paris, le 6 mars 2002.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 13 du 23 avril 2003 portant modification de la convention

Source officielle Légifrance

ART.
3

Il est ajouté à la convention collective une partie V intitulée " Epargne salariale ".

Cette partie est constituée d'un seul article rédigé comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 23 avril 2003.

ART.
2

A l'article 70 :

Les termes " 800 heures de travail dans la plage définie comme horaire de nuit au cours d'une même année civile " figurant au 3e alinéa du 1. Définition, sont remplacés par les termes

(voir cet article)

ART.
1

Pour limiter les différences liées à la coexistence dans la branche du régime agricole et du régime général de sécurité sociale, les partenaires sociaux ont aménagé comme suit les dispositions de la convention collective :

A l'article 66 :

Les termes " par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, lesquels prévoient les dispositions suivantes : " sont remplacés par les termes " comme suit : ".

Les termes " Si les taux de majoration des heures supplémentaires fixés par l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles venaient à être modifiés, ces nouveaux taux remplaceraient automatiquement ceux fixés au présent article. ", sont ajoutés à la fin du 2) de l'article 66.

A l'article 68 :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené de 390 heures à 340 heures par année civile.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 14 du 6 octobre 2003 portant modification des avenants n°s 12 et 13

Source officielle Légifrance

ART.
3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant ainsi que des avenants n° 12 du 6 mars 2002 et n° 13 du 23 avril 2003 tels que modifiés par le présent accord.

Fait à Paris, le 6 octobre 2003.

ART.
2

Les articles ci-dessous de l'annexe à l'avenant n° 12 sont modifiés et rédigés comme suit :

(voir ces articles)

ART.
1

Suite aux exclusions et aux réserves du ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité, les modifications figurant à l'article 2 intègrent les observations relatives aux avenants 12 et 13 de la convention collective nationale du rouissage teillage du lin.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 16 du 6 juillet 2004 portant diverses modifications

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour tenir compte des observations du ministère du travail relatives à l'avenant n° 14 du 6 octobre 2003, les dispositions de la convention collective nationale du rouissage teillage du lin sont modifiées comme suit :

1. A l'article 41 " Embauche ", le 2e alinéa du titre " Contrat de travail " est rédigé comme suit :

(voir cet article)

2. A l'article 47 " Suspension du contrat de travail ", le 2e alinéa du " 2. Accident du travail. - Maladie professionnelle " est rédigé comme suit :

(voir cet article)

3. A l'article 67 " Conventions de forfait ", le a, Convention de forfait mensuelle est rédigé comme suit :

(voir cet article)

4. A l'article 71 " Astreintes ", le dernier alinéa est rédigé comme suit :

(voir cet article)

5. A l'article 72 " Annualisation de la durée du travail " le 12° Chômage partiel est rédigé comme suit :

(voir cet article)

6. L'article 76 " Retraite " est intitulé " Retraite. - Ouvriers et employés " et rédigé comme suit :

(voir cet article)

7. L'article 82 est intitulé " Indemnité de licenciement. - Techniciens et agents de maîtrise ".

8. L'article 83 " Mise à la retraite " est intitulé " Retraite. - Techniciens et agents de maîtrise " et rédigé comme suit :

(voir cet article)

9. L'article 96 est intitulé " Indemnité de licenciement. - Cadres "

10. L'article 97 " Mise à la retraite " est intitulé " Retraite. - Cadres " et rédigé comme suit :

(voir cet article)

11. L'article 98 " Départ en retraite " est supprimé.

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 juillet 2004.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 17 du 12 juillet 2005 relatif aux modification de l'article 84 relatif au départ en retraite

Source officielle Légifrance

ART.

2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 juillet 2005.

ART.

1er

Suite à une erreur de rédaction, l'article 84 " Départ en retraite " de la convention collective est rédigé comme suit :

" Les techniciens ou agents de maîtrise qui, après avoir observé le préavis fixé à l'article 81 ci-dessus prendront leur retraite, recevront une indemnité d'un montant égal à celui prévu par l'article 83 ci-dessus pour mise à la retraite. "

Avenant : Avenant n° 18 du 3 mai 2007 portant modification de l'article 60 de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

1

L'article 60 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 60

Durée du travail dans les entreprises agricoles

Pour les salariés relevant du régime agricole, il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En conséquence, les articles 61,62,63,65,66,67,68,69,72 et 73 de la présente convention collective ne leurs sont pas applicables sauf dans le cadre des dérogations prévues aux articles 62,63,67,68 et 72. »

ART.

2

L' article 62 « Repos hebdomadaire » devient l'article 62 « Repos hebdomadaire et quotidien » :

Le 4 de l'article 62 est rédigé comme suit :

« 4) Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou que les heures effectuées par dérogation à la règle du repos quotidien soient rémunérées sur la base de 2 fois le salaire horaire des salariés concernés. Par dérogation à l'article 60, cette disposition est également applicable aux salariés relevant du régime agricole. »

ART.

3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant : Adhésion par lettre du 15 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 15 décembre 2008.

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail, notre organisation vous informe de son adhésion à la convention collective du rouissage-teillage de lin, à ses annexes et à tous ses avenants.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos sincères salutations.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux travaux à la tâche

Source officielle Légifrance

ART.
1

L'article 42 de la convention collective « Travaux à la tâche » est abrogé.
Les barèmes de rémunération forfaitaire à l'hectare sont supprimés des annexes relatives aux salaires.

ART.
2

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant : Avenant n° 1 du 30 avril 2014 à l'accord national du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Par le présent avenant, en complément et conformément à l'accord du 29 octobre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, et de son avenant n° 1 du 15 avril 2014, les organisations syndicales de salarié(e)s et professionnelles agricoles veulent que le teillage du lin s'inscrive dans une démarche volontariste pour faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle. Pour elles, l'égalité professionnelle est un facteur d'équilibre social et de développement économique.

Elles s'appuient sur deux axes principaux :

- une égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération et des conditions de travail ;
- une conciliation des différents temps de vie des salarié(e)s et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

La politique d'égalité professionnelle relève de tous les niveaux du dialogue social, qu'il soit national ou d'entreprise. Pour autant, au regard de la structuration des entreprises et de leur effectif moyen, les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL rappellent que, pour le teillage de lin, la dimension nationale est incontournable.

Elles soulignent que, quelle que soit la taille de l'entreprise, les dispositions légales en faveur de l'égalité professionnelle et salariale doivent être intégralement respectées.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL veulent s'inscrire dans une démarche globale d'égalité professionnelle. Dans ce cadre, elles souhaitent pouvoir utiliser les ressources existantes afin de mener à bien les projets élaborés.

Conformément à l'accord de la production agricole, elles souhaitent insister sur quelques points qu'elles considèrent comme pouvant encore être améliorés dans le secteur du lin :

- l'accès aux métiers du lin à travers le recrutement, à tous les niveaux de qualification ;
- l'accès à tous les niveaux de formation professionnelle continue ;
- l'articulation vie professionnelle-vie privée.

Ainsi, pour compléter l'accord initial, le présent avenant précise :

ART.**1er**

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français aux entreprises de teillage du lin et de première transformation agro-industrielle du lin qui relèvent de la [convention collective nationale du rouissage teillage du lin](#).

ART.**2**

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL ont examiné la situation du salariat au 31 décembre 2012.

L'ensemble des données restent relativement stables et confirment les tendances observées en 2009. Dans le secteur, les femmes représentent 7,85 % des emplois contre 6,86 % en 2009.

Elles occupaient en 2009 des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 57 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes.

En 2012, les femmes occupent des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 68 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes. Cependant, elles représentent seulement 1 % du personnel de production, contre 84 % des employés, 25 % des agents de maîtrise et 25 % des cadres.

Par ailleurs, 20,93 % des femmes sont des cadres et 10,64 % sont des agents de maîtrise, contre 5,19 % des hommes qui sont des cadres et 2,72 % qui sont des agents de maîtrise.

L'échantillon observé étant faible en raison de la taille de la filière, il est difficile de tirer des conclusions, mais il est probable que les femmes qui ont été promues à des postes supérieurs ou qui sont parties en retraite ont été remplacées par des femmes dont le coefficient d'embauche appartient à la catégorie « employés » et qu'elles devraient être promues, comme leurs aînées, avec l'expérience.

Cependant, la proportion de femmes dans les postes demandant des compétences supérieures dans les catégories d'emplois dits « intellectuels » reste beaucoup plus forte que celle des hommes.

De nombreuses actions relatives à la sécurité des salarié(e)s ont été menées et seront menées par l'USRTL.

A ce jour, on peut recenser les actions suivantes :

- suivi par un cabinet de conseil des entreprises qui le souhaitent pour étudier l'ensemble de la chaîne de teillage et des mesures de sécurité à prendre. De la même manière, tous les produits chimiques utilisés par les entreprises ont été recensés, l'étiquetage des produits a été réalisé et les conseils d'utilisation donnés ;
- diffusion à tous les salarié(e)s d'un film sur la sécurité pendant les travaux de récolte réalisé avec l'aide de la MSA et étude de tous les matériels agricoles utilisés ;
- actions de formation mises en place avec le FAFSEA sur la sécurité et habilitations EDF.

Actions maternité

Fort du constat que trop souvent, la perspective de la grossesse d'une salariée ou la situation familiale de ces salariées constituent un frein à leur recrutement ou à leur évolution de carrière, les partenaires sociaux de la branche décident donc d'attirer une attention particulière sur cette population afin de mettre en place des mesures visant à supprimer ce frein éventuel.

3.1.1. Déclaration de grossesse

Dans l'objectif d'anticiper au mieux dans les entreprises les changements organisationnels liés à l'état de grossesse de la salariée et de mettre en place l'ensemble des dispositifs ci-après énoncés, les partenaires sociaux de la branche encouragent fortement les salariées à déclarer leur état de grossesse dès que celui-ci a été médicalement constaté.

3.2. Entretiens individuels

3.2.1. Entretien de départ en congé de maternité

Dans l'esprit d'une fidélisation des salariées, un entretien formalisé sera organisé entre la salariée et son/ sa supérieur (e) hiérarchique avant le départ en congé de maternité au cours duquel différents points devront être abordés, comme par exemple les objectifs réalisés avant le départ, la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise, etc.

3.2.2. Entretien lié au retour de congé de maternité [\(3\)](#)

Un second entretien sera également programmé au retour de congé de maternité. Il permettra de faire un point sur les conditions de reprise du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes ...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle-vie personnelle. Il sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation et permettra de définir les nouveaux objectifs de la période.

3.3. Adaptation des postes, maintien dans l'emploi

Conformément à l'[article L. 1225-7 du code du travail](#) et suivant, il est rappelé que la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

Dans le cas d'affectation dans un autre établissement, celle-ci est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Si elle se réalise, cette affectation demeure temporaire par nature : elle ne peut excéder la durée de la grossesse et à vocation à prendre fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Il est de fait que tout changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Concernant les salariées travaillant de nuit, les [dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail](#) s'appliqueront et pourront être modifiées de manière plus favorable après accord de l'employeur.

3.4. Reprise de poste

3.4.1. Retour progressif

Une période de reprise progressive de fonction, de 5 jours au plus pour une salariée à temps plein, peut être mise en place à la demande de la personne revenant d'un congé maternité ou d'un congé parental. Cette période a pour but de réintégrer la salariée dans de meilleures conditions et de lui permettre de se refamiliariser progressivement avec ses activités et son équipe de travail. Dans le cas où l'employeur donnerait son accord, ce retour progressif se réalisera sans perte de rémunération.

3.4.2. Restitution du poste [\(4\)](#)

A l'issue de son congé de maternité, la salariée doit retrouver le poste qu'elle occupait avant son départ, sauf changement organisationnel intervenu ou en cours, nécessitant de repositionner la salariée sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cet engagement de retrouver son emploi doit être mis en œuvre sans qu'aucune démarche particulière de la part de la salariée ne soit nécessaire.

3.5. Equilibre vie professionnelle-vie personnelle

Les partenaires sociaux de la branche, très attachés à une bonne qualité de vie au travail dans l'entreprise, incitent très fortement les entreprises à mettre en place un certain nombre de dispositions favorisant le bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Les parties souhaitent d'ores et déjà prendre les engagements conventionnels suivants :

3.5.1. Temps partiel choisi

La formule du temps partiel choisi est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un ou d'une salarié (e), et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié (e). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le/ la salarié (e) et accepté par la hiérarchie, et cela dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Fort attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié (e) s travaillant à temps plein et ceux/ celles travaillant à temps partiel, les parties soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Les salarié (e) s à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les salarié (e) s à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. Ils bénéficient par ailleurs d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

3.6. Rentrée scolaire

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et de vie professionnelle, les entreprises s'engagent à mettre en place, selon leurs possibilités, des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6e. A cette occasion, les salarié (e) s auront le droit de décaler leur prise de poste de 2 heures au plus, de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer leur supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service pourra être modifiée en conséquence.

3.7. Journées enfant malade [\(5\)](#)

Les parents ayant au moins un enfant à charge peuvent bénéficier d'absences non rémunérées en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé quel que soit son âge, dans la limite de 1 ou 2 jours par cas, et de 3 jours par an au plus, sur présentation d'un certificat médical.

3.8. Accès identique à la formation professionnelle

De manière générale, les entreprises devront veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salarié (e) s, tant pour le développement de chacun (e) que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient accessibles indistinctement entre les femmes et les hommes, à temps complet ou à temps partiel.

3.8.1. Entretien individuel de formation, retour de congé parental d'éducation

Au retour de congé parental d'éducation de 12 mois ou plus, un entretien individuel de formation sera systématiquement proposé. Ce moment d'échange privilégié entre le/ la salarié (e) et son/ sa supérieur (e) hiérarchique sera l'occasion donnée à chaque salarié (e) ayant suspendu temporairement son activité professionnelle de mesurer l'écart éventuel entre les compétences/ connaissances qu'il/ elle détient et celles requises pour le poste (en prenant en compte les différentes évolutions du poste : évolutions technologiques, changement dans les processus ...). Il devra permettre ainsi au/ à la supérieur (e) hiérarchique d'identifier les besoins en termes de formation et de développement afin que le ou la salarié (e) puisse reprendre son activité professionnelle dans les meilleures conditions.

3.9. Egalité salariale

3.9.1. Rappel du principe d'égalité salariale

Les partenaires sociaux réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, tout au long de la carrière, constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle. Ils rappellent également le principe de la liberté syndicale prévu à l'article 6, alinéa a, lequel s'applique sans distinction aux hommes et aux femmes.

A ce titre et conformément à la loi, il est rappelé que les périodes de congé de maternité et de congés de paternité ne sauraient avoir une incidence sur le déroulement de carrière des salarié (e) s, leur ancienneté, ou les priver d'un élément de leur rémunération.

3.9.2. Etude périodique des écarts de rémunération liés au genre au niveau de la branche

Dans le cadre des obligations légales qui sont faites au niveau de la branche de présenter un bilan social annuel, un accent particulier sera porté sur le respect des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

L'objectif principal de ce bilan étant de mesurer les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, cadres et OETAM, et d'identifier, pour les entreprises concernées, les facteurs explicatifs, et d'en effacer les causes.

3.9.3. Evolution de la rémunération pendant la maternité [\(6\)](#)

Les absences liées à la maternité ne sauraient constituer une raison valable de non-attribution d'une augmentation. A la suite de son congé de maternité, le salaire de la salariée bénéficiera donc du plein effet des dispositions ci-dessous :

- augmentation générale : si une augmentation générale est attribuée pour la catégorie professionnelle de la salariée, sa rémunération bénéficiera des augmentations générales ;
- rémunération variable : pendant le congé de maternité, il est rappelé que la salariée touche au minimum la moyenne de la somme perçue par les salarié (e) s de sa catégorie professionnelle, *si son ancienneté le permet* [\(7\)](#).

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(4) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-25 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(5) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(6) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016-art. 1)

(7) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016 - art. 1)

L'objectif principal des organisations syndicales de salarié (e) s et de l'USRTL est la parité. Pour y parvenir, elles s'attachent à un équilibre entre les femmes et les hommes.

L'USRTL dans son enquête annuelle différenciera chaque élément pour étudier et comparer la situation des femmes et des hommes.

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL s'entendent pour poursuivre les efforts menés pour l'égalité professionnelle en insistant particulièrement sur les sujets suivants.

4.1. Accès aux métiers du lin

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers du lin, la connaissance de ces métiers auprès des jeunes doit être favorisée. Cette action est menée dans le cadre de l'ANEFA.

Le recrutement au sein des exploitations doit refléter le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats. La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs. En conséquence, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du salarié (e).

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL conviennent d'agir pour sensibiliser les entreprises et les salarié (e) s sur l'employabilité des femmes dans le teillage du lin.

Pour atteindre l'objectif de parité qu'elles se sont fixé, les organisations syndicales de salarié (e) s et professionnelles agricoles rappellent que lors de l'ouverture d'un recrutement, l'employeur doit porter, quel que soit l'emploi considéré et le niveau de qualification, un même intérêt aux curriculum vitae des femmes et des hommes. Elles insistent également sur le principe à travail égal salaire égal, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

4.2. Formation professionnelle

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL rappellent leur attachement à l'application de l'article 3.2 de l'avenant n° 1 du 15 avril 2014 à l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, lequel doit s'appliquer aux entreprises qui relèvent du régime général comme à celles qui relèvent du régime agricole, le FAFSEA ayant été choisi comme OPCA de branche.

4.3. Articulation vie professionnelle-vie privée

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL s'accordent pour permettre la diffusion et la mutualisation des initiatives locales ou régionales en matière d'aide familiale. Elles souhaitent que les aménagements d'horaires soient favorisés lorsque cela est possible.

Cependant, si des progrès sont encore à faire pour faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, elles reconnaissent que les difficultés rencontrées sont plus souvent dues au contexte même de la ruralité qu'à un problème spécifique lié à l'emploi linier, comme l'accès à des services de transports en commun ou à un logement ou l'organisation des gardes d'enfants.

En effet, les services de transports collectifs sont moins nombreux et desservent rarement les zones d'activités y compris en milieu périurbain. Les salarié (e) s ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en teillage de lin peuvent donc rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise. De même, le recours à des gardes d'enfants n'offre pas les mêmes possibilités que les services proposés en ville.

Les organisations syndicales de salarié (e) s et l'USRTL s'engagent à réfléchir à la mise en place de dispositifs participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans ce but, il est demandé aux employeurs et aux salarié (e) s d'aborder ce sujet lors de l'entretien annuel obligatoire.

Les organisations rappellent aussi que, dans le cadre du titre III de l'accord sur l'emploi en milieu rural du 9 avril 2013, les dispositions figurant aux articles 4.4, 4.5 et 4.6 ci-dessous sont applicables aux salarié (e) s des entreprises de teillage.

4.4. Congé de paternité [\(8\)](#)

Afin d'inciter les pères à utiliser le congé de paternité et favoriser encore plus le développement dès la naissance des liens avec leur enfant, les organisations signataires conviennent d'améliorer le dispositif légal.

Durée

Le congé de paternité, qui s'ajoute aux 3 jours d'absence pour naissance prévus par le code du travail, est d'une durée maximale de :

- 11 jours consécutifs au plus (samedi, dimanche et jour férié compris) pour un enfant ;
- 18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.

Il peut débuter immédiatement après les 3 jours ou à un autre moment mais dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le congé peut durer moins de 11 jours, mais il n'est pas fractionnable et doit débuter impérativement dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Cas particuliers :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance : le salarié peut demander le report du congé de paternité à la fin de l'hospitalisation ;
- en cas de décès de la mère : le salarié peut bénéficier du congé de maternité postnatal, puis demander le report du congé de paternité à la date de fin du congé de maternité postnatal ;
- enfant mort-né : le salarié peut bénéficier du congé de paternité sous réserve de fournir à la CMSA la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant mort-né.

Formalités

Le salarié doit informer l'employeur de la date et de la durée du congé, par lettre recommandée avec avis de réception, 1 mois au minimum avant la date choisie de début du congé de paternité. L'employeur doit alors remplir le formulaire « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie-maternité et paternité », puis l'adresser à la CMSA ou à l'URSSAF.

L'employeur ne peut pas refuser d'accorder le congé de paternité, mais il doit en être informé au minimum 1 mois à l'avance. Ce congé ne peut pas non plus être décalé sans son accord.

Indemnités complémentaires aux indemnités légales

Tout salarié (e) ayant 12 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et bénéficiant des indemnités journalières versées par la caisse de MSA ou par l'URSSAF a droit à une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

L'indemnité journalière est égale à 10 % du salaire journalier du salarié (e) concerné.

Elle est versée pour le nombre de jours calendaires pris dans les limites maximales prévues par la loi.

L'indemnité journalière complémentaire de paternité a le caractère de salaire et est soumise aux mêmes cotisations sociales et fiscales.

L'indemnité complémentaire correspond à 1/30 de la moyenne des salaires des 3 derniers mois travaillés précédant le congé de paternité.

Le cumul de deux indemnités, journalière et complémentaire, ne peut pas être supérieur au salaire que le salarié (e) aurait reçu s'il avait travaillé.

(8) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2016 - art. 1)

NOTA

ART. 5

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

ART. 6

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

ART. 7

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant : Accord du 30 avril 2015 favorisant l'emploi dans le teillage de lin

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salarié(e)s ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en agriculture peuvent rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise ou l'exploitation. Les services de transports collectifs sont moins nombreux et desservent rarement les zones d'activités agricoles y compris en milieu périurbain.

De plus en plus fréquemment, les salarié(e)s agricoles ne résident pas à proximité immédiate de leur lieu de travail et peuvent habiter dans des communes différentes du lieu de travail, ce qui nécessite un moyen de transport individuel.

Outre l'aide pouvant être obtenue auprès de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), les organisations signataires demandent que les adaptations des dispositions légales et réglementaires soient prises pour permettre l'application des dispositifs figurant dans le présent chapitre même à titre expérimental. Ces dispositifs ont pour objectifs d'inciter les entreprises à des solutions permettant la mobilité quotidienne des salarié(e)s en milieu rural, et lever ainsi des freins à l'embauche ou favoriser le maintien dans l'emploi (pour des questions de transport).

Prêt d'un véhicule

Si l'entreprise met à disposition du/de la salarié(e) un véhicule lors de l'embauche ou pendant le contrat de travail en cas de panne du véhicule personnel du/de la salarié(e) afin de lui permettre de venir travailler et tenir son poste, ce prêt ne doit pas être assimilé à un avantage en nature dont le montant est réintégré dans le salaire. Si les conditions ci-après sont remplies le prêt du véhicule doit être considéré comme une participation de l'entreprise au transport au même titre que la participation aux abonnements de transports collectifs.

Conditions du prêt non assimilable à un avantage en nature

Le véhicule mis à disposition doit être limité aux trajets domicile - lieu de travail. Le ou la salarié(e) ne doit pas utiliser le véhicule à d'autres fins personnelles.

La durée du prêt du véhicule est limitée à 6 mois par période de 2 ans. Il ne doit pas y avoir de transport collectif entre le lieu d'habitation et de travail, compatible avec les horaires de travail.

Les conditions d'utilisation du véhicule prêté font l'objet d'un document d'utilisation signé par l'employeur et le/la salarié(e).

La mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise pour effectuer les trajets domicile-travail ne change pas la nature des trajets tant en termes de protection sociale que pour l'appréciation de la durée de travail s'agissant d'une opportunité, d'une commodité offerte au/ou à la salarié(e) mais pas d'une obligation d'utilisation.

Participation à l'achat d'un véhicule ou d'un moyen de transport

L'entreprise peut décider d'aider le/la salarié(e) à acquérir un véhicule ou un moyen de transport pour lui permettre d'accéder à un emploi proposé par l'entreprise ou de conserver son emploi lorsque son propre véhicule devient inutilisable.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement ne puisse excéder 10 % du salaire, sauf remboursement anticipé et volontaire du salarié(e) ; le premier remboursement commence à la date convenue entre le/la salarié(e) et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement. Le/la salarié(e) doit fournir une preuve de l'achat du véhicule ou moyen de transport.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 2 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 1 an de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée l'entreprise peut abandonner une partie de sa créance dans la limite de 50 % du montant restant dû. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise à l'accès ou au maintien dans l'emploi garantissant la mobilité quotidienne du salarié(e) et favorisant le maintien en activité des populations en milieu rural.

Versement de transport

Les partenaires sociaux rappelle que la loi offre la possibilité d'une participation de l'employeur, exonérée de charges sociales, aux frais de transport, à hauteur de 200 € par an et par salarié.

ART.
2

Un ou une salarié(e) qui accède à un premier emploi ou à un nouvel emploi peut ressentir l'envie ou avoir besoin pour une meilleure qualité de vie ou limiter ses temps de transport de changer de domicile.

L'accès au logement à travers le 1 % logement et ses divers dispositifs ne concernent ni toutes les entreprises ni tous les salarié(e)s, en particulier en milieu rural.

Le coût d'une caution, même si celui-ci a été diminué, peut constituer un frein à l'accès à un logement pour certains.

Outre l'aide à caution pouvant être obtenue auprès des organismes gérant le 1 % logement, les partenaires sociaux insistent pour que les dispositions légales et réglementaires soient prises pour permettre l'entrée en vigueur de ce dispositif.

Prêt pour le versement d'une caution lors de la conclusion d'un bail pour un logement

Afin d'aider le ou la salarié(e) à se loger pour accepter un emploi proposé ou changer de logement pour améliorer sa qualité de vie, l'entreprise peut décider de prêter au/ou à la salarié(e) le montant de la caution exigée lors de la conclusion d'un bail.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement ne puisse excéder 5 % du salaire sauf remboursement anticipé et volontaire du ou de la salarié(e). Le premier remboursement commence à la date convenue entre le/la salarié(e) et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 1 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 6 mois de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée l'entreprise peut abandonner sa créance. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise favorisant la mobilité et le maintien en activité des populations en milieu rural.

ART.
3

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

ART.
4

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

ART.
5

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant : Accord du 24 mai 2016 relatif à la pénibilité

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :

- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou de travailler à temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des rouisseurs-teilleurs de lin (idcc 1659), signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans les entreprises de la branche.

Dans un contexte d'évolution des dispositions législatives relatives à la retraite, à la santé et à la sécurité au travail, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur la prévention de la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Un état des lieux a été remis aux partenaires sociaux au travers d'une étude menée par l'USRTL sur la quasi-totalité des entreprises concernées entre avril 2015 et décembre 2015.

La branche réaffirme son ambition d'offrir à chaque salarié un environnement de travail où est prise en compte la prévention des risques.

A cet effet, un logiciel a été mis à la disposition de chaque entreprise pour suivre les facteurs de pénibilité salarié par salarié.

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord.

ART.

1er

Le présent accord a pour objet d'établir un diagnostic de branche permettant d'une part la caractérisation des facteurs de risque et de déterminer au mieux les mesures à prendre pour éviter, lorsque cela est possible, l'exposition des salariés à ces facteurs.

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport, travaux de culture et de récolte...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

ART.
2

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel. Le personnel encadrant constitue en ce sens un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et au bon usage et au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes, protections auditives...).

Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'ils doivent s'assurer de la bonne compréhension des consignes par chaque salarié.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Les autres parties prenantes

Outre le rôle de l'USRTL pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

ART.
3

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondants à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements obligatoires mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de pénibilité, puissent bénéficier, à la prise de fonction et pendant le temps nécessaire à sa bonne compréhension, d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

ART.
4

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique – PRAP » qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Transmission des savoirs et savoir-faire entre salariés

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non ou moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

ART.
5

Les facteurs de pénibilité sont ceux déterminés par les textes législatifs en vigueur, et actuellement l'[article D. 4121-5 du code du travail](#), même si la branche n'est pas actuellement concernée par l'ensemble de ces facteurs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 (1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures [120 nuits par an]).

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes (minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures [50 nuits par an]).

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé (900 heures par an).

Facteur 4 : activités exercées en milieu hyperbare (60 interventions ou travaux par an).

Facteur 5 : températures extrêmes.

Facteur 6 : agents chimiques dangereux – poussières – fumées (sauf amiante : l'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition spécifique prévue à l'[article R. 4412-110 du code du travail](#)).

Le seuil est déterminé pour chacun des agents chimiques dangereux. Dans l'attente des résultats d'une étude en cours, il ne semble pas que les salariés de la branche dépassent les seuils d'exposition à ce risque.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains/bras (valeur $\geq 2,5 \text{ m/S}^2$ sur 8 heures [450 heures par an]).

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps (valeur $\geq 0,5 \text{ m/S}^2$ sur 8 h [450 heures par an]).

Facteur 8 : postures définies comme positions forcées des articulations (position du corps [900 heures/an]).

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 bis : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

Facteur 10 bis : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

ART.
6

Les facteurs de pénibilité auxquels les salariés ne sont pas soumis dans la branche sont :

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes. Minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (50 nuits par an) *.

Facteur 4 : le travail en milieu hyperbare.

Facteur 5 : l'exposition aux températures extrêmes.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains et bras.

Facteur 8 : aucune position forcée des articulations n'a été relevée dans les entreprises.

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article [R. 4541-2](#). Lever ou porter/ pousser ou tirer/ déplacement de charges (600 heures par an).

Facteur 9 bis : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2. Cumul de manutention de charges (7,5 tonnes par jour).

Facteur 10 bis : bruit mentionné à l'article [R. 4431-1](#). Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (120 fois par an).

ART.
7

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé.

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques corps entier.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article [R. 4431-1](#). Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

ART.
8

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31. 1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

ART.
9

Il est rappelé que les seuils d'exposition sont appréciés après la prise en compte des moyens de protection individuels et collectifs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31. Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

Les partenaires sociaux reconnaissent au travail de nuit son caractère de pénibilité et les dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'appliquent aux salariés concernés.

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé. Le travail répétitif peut se trouver au poste engreneur. Il convient de prendre des mesures simples pour que le salarié ne soit pas exposé à ce facteur.

Il existe deux solutions :

1. La rotation du personnel avec le dérouleur ou le préparateur permettra dans un premier temps de ne pas atteindre les seuils d'exposition ;
2. La formation des salariés qui doit aboutir à supprimer les gestes répétitifs. En effet, ces gestes sont inutiles à la bonne marche des installations comme à la qualité du teillage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux engageront en lien avec le FAFSEA un programme de formation pour démontrer aux salariés qu'ils peuvent accomplir leur travail dans de meilleures conditions et adapter leurs gestes aux nouvelles techniques de teillage.

Les partenaires sociaux font leurs suggestions de l'étude, et souhaitent qu'un film soit réalisé avec dans un cas une fréquence élevée du geste, et dans l'autre cas une fréquence faible afin de faire prendre conscience aux salariés de ce poste de l'inutilité des gestes répétitifs.

Cette démarche devrait, si elle aboutit, supprimer totalement ce facteur de risque.

Facteur 7 bis : vibrations mécaniques corps entier.

Lors de l'étude, il a été constaté de rares cas de « vibrations mécaniques corps entier » pour les conducteurs d'engin de manutention.

Même si celles-ci ne dépassent pas les limites d'exposition, il convient d'améliorer la situation par des mesures simples :

1. Améliorer l'état du sol dans les entreprises concernées.
2. Demander au conducteur d'avertir son responsable dès le début de la dégradation des routes et voies d'accès.
3. Adapter la vitesse autant que possible à l'état du terrain en modifiant son style de conduite et en formant le personnel à la conduite souple et sans à-coup ;
4. Maintenir les sièges en bon état et former les opérateurs à l'utilisation et aux réglages ;
5. Exiger le port de la ceinture de sécurité ;
6. Rappeler l'obligation de régler son siège.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article [R. 4431-1](#).

Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

En complément des actions de prévention collective, chaque salarié dispose de protecteurs auditifs individuels qui permettent de se situer en dessous des seuils.

Il est indispensable de rappeler l'obligation de porter les équipements de protection individuelle à chaque salarié.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

ART.
10

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission sociale paritaire nationale de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission sociale paritaire réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre des réunions de la commission paritaire de branche.

Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Le présent accord, entrant en vigueur le jour de sa signature, est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera dans les 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministères concernés formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

– toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;

– dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;

– les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

SECTION 16

Avenant : Accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord se substitue intégralement aux accords du 17 octobre 2008 créant pour l'un un régime frais de santé, et pour l'autre un régime de prévoyance dans les entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, ainsi que l'avenant n° 1 du 30 janvier 2014 à l'accord frais de santé, l'avenant du 15 octobre 2015 aux accords du 17 octobre 2008 et l'[accord du 29 décembre 2015](#) modifiant l'avenant du 15 octobre 2015.

ART.

2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension, et au plus tard au 1er juin 2016.

1. Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord au titre des garanties prévoyance s'appliquent à tous les salariés non cadres ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, et entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime de prévoyance au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant au « 2. Garanties » ci-dessous pour un niveau de prestations supérieures (ce qui est le cas dès lors qu'une des prestations est supérieure et les autres au moins égales à celles définies ci-dessous), ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties.

2. Garanties (annexe II au présent accord)

Les garanties de base sont celles figurant à l'annexe II de l'accord du 15 septembre 2015, modifiées comme suit pour la garantie décès :

– en cas de décès, le capital versé est égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

3. Garanties optionnelles et facultatives

Les garanties optionnelles prévues par l'annexe III de l'accord national du 15 septembre 2015 pourront être mises en place par chacune des entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Des garanties supplémentaires pourront également être mises en place dans les entreprises qui le souhaiteraient, et être différentes de celles figurant à l'annexe III de l'accord du 15 septembre 2015.

4. Cotisations

Le taux global des cotisations pour les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente professionnelle (IPP) est réparti à raison de 50 % à la charge des employeurs, et de 50 % à la charge des salariés. Le montant de la participation de l'employeur est fixé au minimum à 0,275 % du salaire brut.

La couverture des prestations incapacité temporaire est assurée par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

La cotisation liée à la garantie en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie est intégralement prise en charge par le salarié.

Pour les garanties supplémentaires éventuellement mises en place dans une entreprise, les cotisations correspondantes seront réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur, et 50 % à la charge du salarié.

L'employeur pourra décider de prendre à sa charge une partie plus importante du coût des cotisations, que ce soit pour les garanties de base ou pour les garanties optionnelles, cet engagement devra faire l'objet d'une DUE, d'un référendum, ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise.

Toutefois le supplément de cotisation qui serait dû dans l'option « maintien du salaire net et intégration de la mensualisation » pour la part correspondant à la couverture du maintien de salaire sera pris en charge en totalité par l'employeur. La part correspondant au relais de la mensualisation pour des indemnités journalières égales à 100 % du salaire net sera prise en charge intégralement par le salarié.

Le présent accord, sera de nouveau examiné par les partenaires sociaux au vu de l'évolution de sa mise en place dans les entreprises de rouissage teillage du lin, et ce au plus tard le 15 Octobre 2016.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

1. Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord au titre des garanties frais de santé s'appliquent à tous les salariés non cadres relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime complémentaire « frais de santé » au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant ci-dessous pour un niveau de garanties au moins égales, garantie par garantie, ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties.

2. Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 3.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Les salariés peuvent demander à être dispensés de l'adhésion au régime frais de santé en vertu des dispenses de droit prévues à l'article L. 911-7, III et au décret [D. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ainsi que dans les cas suivants, prévus par le présent accord conformément aux articles [D. 911-5](#) et [R. 242-1-6](#) du code de la sécurité sociale :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties.

Dans tous les cas, les employeurs doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

3. Garanties

Les garanties de l'assurance complémentaire frais de santé figurent à l'annexe I du présent accord.

Les garanties s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation relatives aux « contrats responsables », définies aux articles [L. 871-1](#), [R. 871-1](#) et [R. 871-2 du code de la sécurité sociale](#) et relatives au « panier de soins » définies aux articles [L. 911-7](#) et [D. 911-1 du code de la sécurité sociale](#).

4. Garanties optionnelles et facultatives

Les garanties optionnelles « famille », « conjoint » et « enfants » pourront être mises en place collectivement par chacune des entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, ou à titre facultatif à la demande individuelle des salariés. Les garanties souscrites individuellement par un salarié sont à sa charge exclusive.

Des garanties supplémentaires pourront également être mises en place à titre obligatoire ou facultatif dans les entreprises qui le souhaiteraient.

5. Cotisations

Les entreprises devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire souscrite au sein de l'entreprise.

Cette participation patronale ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à un plancher mensuel de 21,56 €.

Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du PMSS.

Pour les éventuelles options « famille », « conjoint » et « enfants » de l'assurance complémentaire frais de santé, les cotisations correspondantes seront à la charge du salarié s'il s'agit d'une demande individuelle du salarié auprès de l'assureur, dans ce cas le montant des cotisations correspondantes sera prélevé par l'organisme assureur directement sur le compte bancaire du salarié et ne sera pas précompté par l'entreprise.

Si ces options sont mises en place par l'entreprise dans le cadre d'un régime collectif obligatoire, les cotisations seront prises en charge à 50 % par l'employeur.

Des garanties supplémentaires pourront éventuellement être mises en place par l'entreprise dans le cadre d'un régime collectif obligatoire. Dans ce cas, les cotisations correspondantes seront prises en charge à 50 % par l'employeur.

L'employeur pourra décider de prendre à sa charge une partie plus importante du coût des cotisations, que ce soit pour les garanties de base ou pour les garanties optionnelles, cet engagement devra prendre la forme d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un référendum, ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise.

Le salarié pourra demander directement à l'assureur le bénéfice de prestations supplémentaires dont le coût restera intégralement à sa charge. L'organisme assureur choisi par l'entreprise devra être en mesure de répondre aux différentes demandes.

6. Chèque Santé

Les salariés ayant fait valoir la faculté de dispense prévue au 2e alinéa du III de l'article L. 911-7, c'est-à-dire ceux en CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture collective obligatoire serait inférieure ou égale à 3 mois, ont la faculté de demander le versement d'un chèque santé par leur entreprise. Cette durée s'apprécie à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et sans prise en compte de l'éventuelle période de portabilité.

Le contrat individuel souscrit à l'aide du chèque santé doit être responsable et porter sur la même période.

Le montant du chèque santé est défini en fonction de la durée du contrat et de la durée de travail prévue par celui-ci. Il correspond à un pourcentage de la contribution mensuelle de l'employeur au financement du contrat collectif pour la catégorie à laquelle appartient le salarié, pour la période concernée.

A titre indicatif, il est égal au 1er janvier 2016 à 125 %, pour un CDD ou un contrat de mission, de la cotisation mensuelle à la charge de l'employeur pour le contrat collectif, rapportée aux nombres d'heures effectives travaillées dans le mois (ou la semaine) sur la durée légale du travail (soit 35 heures).

Le chèque santé ne peut se cumuler avec le bénéfice d'une couverture CMUC ou ACS, d'une couverture santé d'entreprise y compris en tant qu'ayant droit à adhésion obligatoire, d'un régime de prévoyance de la fonction publique d'Etat issu du [décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007](#) ou d'un régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du [décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011](#).

ART. 6 À la demande d'autres organisations, il pourra être mis en place des commissions de suivi paritaires communes pour suivre l'évolution des régimes concernés auxquelles les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires.

Si tel n'était pas le cas, il sera mis en place une commission de suivi spécifique aux entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin à laquelle les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires audit suivi.

Les entreprises de rouissage teillage du lin relevant du régime général continueront de ne pas faire l'objet de comptes séparés pour le suivi des régimes et seront intégrées au suivi global du secteur d'activité.

Ces entreprises seront représentées par l'USRTL.

ART. Annexe I

Régime de frais de santé

Convention collective nationale du Lin

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0012/boc_20180012_0000_0028.pdf

ART. Annexe II

Régime conventionnel

(Tableau non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0037/boc_20160037_0000_0010.pdf

Avenant : Avenant n° 1 du 23 mars 2017 à l'accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le dernier alinéa de l'article 3.1 « Bénéficiaires » est remplacé par le suivant :

« Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime complémentaire « frais de santé » au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant ci-dessous pour un niveau de garanties au moins égales, garantie par garantie, ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties. »

ART.
2

L'article 3.3 « Garanties » est complété par l'alinéa suivant :

« Les garanties s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation relatives aux « contrats responsables », définies aux articles [L. 871-1](#), [R. 871-1](#) et [R. 871-2](#) du code de la sécurité sociale et relatives au « panier de soins » définies aux articles [L. 911-7](#) et [D. 911-1](#) du code de la sécurité sociale. »

ART.
3

L'article 8 est remplacé par ce qui suit :

« À la demande d'autres organisations, il pourra être mis en place des commissions de suivi paritaires communes pour suivre l'évolution des régimes concernés auxquelles les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires.

Si tel n'était pas le cas, il sera mis en place une commission de suivi spécifique aux entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin à laquelle les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires audit suivi.

Les entreprises de rouissage teillage du lin relevant du régime général continueront de ne pas faire l'objet de comptes séparés pour le suivi des régimes et seront intégrées au suivi global du secteur d'activité.

Ces entreprises seront représentées par l'USRTL. »

ART.
4

Le présent avenant retranscrit dans le tableau de garanties figurant en annexe I de l'accord du 24 mai 2016 le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/ OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini à l'[article L. 871-1 du code de la sécurité sociale](#) sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Compte tenu du fait que certains médecins pouvant encore être adhérents au CAS, il est précisé que les garanties du régime frais de santé visent l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, donc y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

Compte tenu de ce qui précède, le tableau des garanties figurant en annexe I est remplacé par le tableau ci-dessous :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0012/boc_20180012_0000_0028.pdf

ART.
5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

ART.
6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

ART.

Pour tenir compte des remarques de la COMAREP relatives à l'[accord du 24 mai 2016](#), cet avenant apporte les modifications ci-dessous.

Avenant salaires : Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 aux annexes relatives aux salaires

Source officielle Légifrance

**ART.
1**

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'[avenant n° 18 du 14 juin 2006](#) sont remis en ordre au 1er juillet 2007 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaire	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,27	1 254,31
125	8,35	1 266,44
130	8,39	1 272,51
140	8,44	1 280,10
150	8,77	1 330,15
160	8,93	1 354,41
170	9,10	1 380,20
190	9,51	1 442,38
240		1 510,44
270		1 660,64
300		1 775,36
400		2 218,15
500		2 713,10
600		3 154,18

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de :

- 2,10 % au 1er juillet 2007 pour les coefficients 120 à 190 ;
- 1,50 % au 1er juillet 2007 pour les coefficients 200 à 600,

de manière à ce que les salaires réellement applicables soient ceux figurant dans l'annexe ci-jointe.

**ART.
2**

Les rémunérations forfaitaires à l'hectare sont revalorisées de 2,10 % au 1er juillet 2007.

**ART.
4**

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

ANNEXE : Rémunération forfaitaire à l'hectare au 1er juillet 2007

(En euros.)

ÉTAT DE LA LINIÈRE	ARRACHAGE	RETOURNAGE			
		Double	Simple	Double	Simple
Normal	8,21	16,39			
Verse < 30 %	9,10	20,03	11,52	14,57	22,35
Verse > 30 % et < 70 %	13,67	26,23			

Ces rémunérations forfaitaires tiennent compte des déplacements nécessités par les travaux de récolte mais n'incluent pas l'indemnité de congés payés.

Barème des rémunérations minima garanties au 1er juillet 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaires	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,44	1 280,09
125	8,53	1 293,75
130	8,57	1 299,81
140	8,62	1 307,40
150	8,95	1 357,45
160	9,12	1 383,23
170	9,29	1 409,01
190	9,71	1 472,72
240		1 533,10
270		1 685,55
300		1 802,00
400		2 251,42
500		2 753,80
600		3 201,49

Avenant salaires : Avenant n° 20 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'[avenant n° 19 du 12 juillet 2007](#) sont remis en ordre au 1er juillet 2008 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaire	Mensuelle
120	8,44	1 280,09
125	8,56	1 298,30
130	8,60	1 304,36
140	8,65	1 311,95
150	8,98	1 362,00
160	9,15	1 387,78
170	9,32	1 413,56
190	9,74	1 477,27

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (151,67 heures)
240	1 537,70
270	1 690,61
300	1 807,41
400	2 258,17
500	2 762,06
600	3 201,49

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de :

- 3,20 % au 1er juillet 2008 pour les coefficients 120 à 270 ;
 - 2,60 % au 1er juillet 2008 pour les coefficients 300 à 600,
- de manière que les salaires réellement applicables soient ceux figurant dans l'annexe ci-jointe.

ART. 2

Les rémunérations forfaitaires à l'hectare sont revalorisées de 3,50 % au 1er juillet 2008.

ART. 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

ANNEXE

Barème des rémunérations minima garanties
au 1er juillet 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaire	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,71	1 321,05
125	8,83	1 339,25
130	8,87	1 345,31
140	8,92	1 352,90
150	9,26	1 404,46
160	9,44	1 431,77
170	9,62	1 459,07
190	10,05	1 524,28

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (151,67 heures)
240	1 586,91
270	1 744,57
300	1 854,40
400	2 316,88
500	2 833,87
600	3 284,73

Rémunération forfaitaire à l'hectare
au 1er juillet 2008

ÉTAT DE LA LINIÈRE	ARRACHAGE		RETOURNAGE		ENROULAGE
	Double	Simple	Double	Simple	
Normal	8,50	16,96			
Verse < 30 %	9,42	20,73	11,92	15,08	23,13
Verse > 30 % et < 70 %	14,14	28,28			

Ces rémunérations forfaitaires tiennent compte des déplacements nécessités par les travaux de récolte, mais n'incluent pas l'indemnité de congés payés.

SECTION 20

Avenant salaires : Avenant n° 21 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Source officielle Légifrance

ART.

1

Les barèmes des rémunérations minimales garanties résultant de [l'avenant n° 20 du 10 juillet 2008](#) sont revalorisés de 1,30 % au 1er juillet 2009. Les salaires applicables sont ceux figurants à l'annexe ci-jointe.

ART.

2

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

ART.

Barème des rémunérations minimales garanties
au 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE	
	Horaire	Mensuelle (151,67 heures)
120	8,82	1 337,73
125	8,94	1 355,93
130	8,99	1 363,51
140	9,04	1 371,10
150	9,38	1 422,67
160	9,56	1 449,97
170	9,75	1 478,78
190	10,18	1 544,00
240		1 607,54
270		1 767,25
300		1 878,51
400		2 347,00
500		2 870,71
600		3 327,43

SECTION 21

Avenant salaires : Avenant n° 22 du 18 février 2010 relatif aux salaires au 1er février 2010

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'[avenant n° 21 du 15 juillet 2009](#) sont revalorisés de 0,50 % au 1er février 2010.

Les salaires applicables sont ceux figurants dans l'annexe ci-jointe.

ART.

2

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

ART.

Barème des rémunérations minima garanties au 1er février 2010

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération mensuelle (151,67 heures)
120	8,86	1 343,80
125	8,98	1 362,00
130	9,03	1 369,58
140	9,09	1 378,68
150	9,43	1 430,25
160	9,61	1 457,55
170	9,80	1 486,37
190	10,23	1 551,58

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimum garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 615,58
270	1 776,09
300	1 887,90
400	2 358,73
500	2 885,06
600	3 344,07

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'[avenant n° 22 du 18 février 2010](#) sont remis en ordre au 1er mars 2011 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération mensuelle (151,67 heures)
120	8,86	1 343,80
125	9,02	1 368,06
130	9,07	1 375,65
140	9,13	1 384,75
150	9,47	1 436,32
160	9,65	1 463,62
170	9,84	1 492,43
190	10,27	1 557,65

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 622,00
270	1 783,20
300	1 895,50
400	2 368,20
500	2 896,60
600	3 357,40

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de 1,60 % au 1er mars 2011, de manière à ce que les salaires réellement applicables soient ceux figurants dans l'annexe I ci-jointe.

ART.

2

Les barèmes de rémunérations minima garanties seront remis en ordre au 1er septembre 2011 conformément à l'annexe II ci-jointe.

ART.

3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties au 1er mars 2011

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération mensuelle (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,16	1 389,30
130	9,21	1 396,88
140	9,27	1 405,98
150	9,62	1 459,07
160	9,80	1 486,37
170	10,00	1 516,70
190	10,44	1 583,44

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 648,00
270	1 812,00
300	1 926,00
400	2 406,00
500	2 943,00
600	3 411,00

Annexe II

Barème des rémunérations minimales garanties au 1er septembre 2011

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération mensuelle (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,21	1 396,88
130	9,26	1 404,47
140	9,32	1 413,57
150	9,67	1 466,65
160	9,85	1 493,95
170	10,05	1 524,28
190	10,49	1 591,02

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 656,00
270	1 821,00
300	1 935,00
400	2 418,00
500	2 958,00
600	3 428,00

Avenant salaires : Avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les barèmes de rémunérations minimales garanties résultant de l'[avenant n° 23 du 9 mars 2011](#) sont remis en ordre au 1er mars 2012 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,26	1 404,46
130	9,31	1 412,05
140	9,37	1 421,15
150	9,72	1 474,23
160	9,90	1 501,53
170	10,10	1 531,87
190	10,54	1 598,60
240		1 664,00
270		1 830,00
300		1 945,00
400		2 430,00
500		2 973,00
600		3 445,00

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de 2,50 % au 1er mars 2012, de manière que les salaires réellement applicables soient ceux figurant à l'annexe I ci-jointe.

ART. 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Annexe I

Barème des rémunérations minimales garanties au 1er mars 2012

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,22	1 398,40
125	9,49	1 439,35
130	9,54	1 446,93
140	9,60	1 456,03
150	9,96	1 510,63
160	10,15	1 539,45
170	10,35	1 569,78
190	10,80	1 638,04
240		1 706,00
270		1 876,00
300		1 994,00
400		2 491,00
500		3 047,00
600		3 531,00

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 5 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er mars 2013

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les barèmes de rémunérations minimales garanties résultant de l'[avenant n° 24 du 13 mars 2012](#) sont revalorisés comme suit :

- 2,28 % au 1er mars 2013 pour le coefficient 120 ;
- 1,50 % au 1er mars 2013 pour les coefficients 125 à 600.

ART.

2

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales. Les partenaires sociaux négocient actuellement un [accord relatif à l'égalité hommes-femmes](#).

Ces barèmes sont annexés au présent accord.

ART.

3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

ART.

Barème des rémunérations minimales garanties au 1er mars 2013

(En euros.)

Coefficient	Rémunération horaire	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,43	1 430,25
125	9,63	1 460,58
130	9,68	1 468,17
140	9,74	1 477,27
150	10,11	1 533,38
160	10,30	1 562,20
170	10,51	1 594,05
190	10,96	1 662,30

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 732
270	1 904
300	2 024
400	2 528
500	3 093
600	3 584

Avenant salaires : Avenant n° 28 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 26 du 10 février 2015 sont revalorisés comme suit : 1,30 % au 1er février 2016.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

ART.

2

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son [avenant n° 1 du 30 avril 2014](#).

ART.

3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

ART.

Annexe I

Barème des rémunérations minimales garanties au 1er février 2016

(En euros.)

Coefficient	Rémunérations minimales garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	9,82	1 488,79
125	10,03	1 521,05
130	10,09	1 530,27
140	10,15	1 539,49
150	10,53	1 596,34
160	10,73	1 627,07
170	10,95	1 660,87
190	11,41	1 730,01

(En euros.)

Coefficient	Rémunérations minimales garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 803,98
270	1 983,13
300	2 108,12
400	2 633,07
500	3 221,55
600	3 732,96

Avenant salaires : Avenant n° 31 du 16 janvier 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 30 du 6 février 2018 sont revalorisés comme suit :

- 2,20 % au 1er février 2019.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

ART. 2

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'[accord du 18 novembre 2010](#) complété par son [avenant n° 1 du 30 avril 2014](#).

ART. 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

ART.

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties au 1er février 2019

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,31	1 563,68
125	10,53	1 597,05
130	10,59	1 606,15
140	10,65	1 615,25
150	11,06	1 677,43
160	11,26	1 707,77
170	11,49	1 742,65
190	11,98	1 816,97

(En euros.)

Coefficient	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 893,79
270	2 081,84
300	2 213,06
400	2 764,14
500	3 381,92
600	3 918,79

Avenant salaires : Avenant n° 32 du 11 mars 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'[avenant n° 31 du 16 janvier 2019](#) sont revalorisés comme suit :

- 1,50 % au 1er mars 2020.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Selon les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'[accord du 18 novembre 2010](#) complété par son [avenant n° 1 du 30 avril 2014](#).

ART. 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

ART.

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties au 1er mars 2020

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,46	1 586,43
125	10,69	1 621,32
130	10,75	1 630,42
140	10,81	1 639,52
150	11,23	1 703,22
160	11,43	1 733,55
170	11,66	1 768,43
190	12,16	1 844,27

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 922,20
270	2 113,07
300	2 246,26
400	2 805,60
500	3 432,65
600	3 977,57

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant n° 33 du 16 février 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'[avenant n° 32 du 11 mars 2020](#) sont revalorisés comme suit :

- 0,50 % au 1er mars 2021.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Selon les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

**ART.
2**

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'[accord du 18 novembre 2010](#) complété par son [avenant n° 1 du 30 avril 2014](#).

**ART.
3**

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

ART.

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties au 1er mars 2021

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,52	1 595,53
125	10,74	1 628,92
130	10,80	1 638,00
140	10,86	1 647,10
150	11,28	1 710,80
160	11,49	1 742,65
170	11,72	1 777,53
190	12,22	1 853,37

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 931,81
270	2 123,63
300	2 257,49
400	2 815,63
500	3 449,81
600	3 997,46

Avenant salaires : Avenant n° 34 du 7 mars 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'[avenant n° 33 du 16 février 2021](#) sont revalorisés comme suit :

- 3,6 % au 1er mars 2022 pour les coefficients 120 à 190 ;
- 3,4 % au 1er mars 2022 pour les coefficients 240 à 600.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

ART. 2

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'[accord du 18 novembre 2010](#) complété par son [avenant n° 1 du 30 avril 2014](#).

ART. 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

ART.

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,90	1 653,17
125	11,13	1 688,05
130	11,19	1 697,15
140	11,25	1 706,25
150	11,69	1 772,98
160	11,90	1 804,83
170	12,14	1 841,23
190	12,66	1 920,10

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 997,49
270	2 195,83
300	2 334,24
400	2 911,36
500	3 567,1
600	4 133,37

Avenant salaires : Avenant n° 37 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 36 du 18 janvier 2023 sont revalorisés comme suit :

3,5 % au 1er janvier 2024

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Selon les dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
2

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

ART.
3

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

ART.

Annexe I
Barème des rémunérations minima garanties

(En euros.)

Coefficients	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	12,09	1 833,13
125	12,34	1 871,48
130	12,41	1 882,67
140	12,48	1 892,26
150	12,92	1 959,39
160	13,15	1 994,55
170	13,41	2 034,51
190	13,99	2 122,41

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	2 189,02
270	2 406,37
300	2 558,05
400	3 190,50
500	3 909,12
600	4 529,68

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

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

- **Cadre**

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

- **Coefficient hiérarchique**

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

- **Congés payés**

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

- **Convention collective (CCN)**

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

- **DILA**

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

- **ETAM**

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

- **Extension**

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

- **Forfait jour**

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

- **IDCC**

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

- **Indemnité de licenciement**

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

- **KALI**

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

- **Licence Etalab**

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

- **Minimum conventionnel**

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

- **NAF / APE**

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

- **Période d'essai**

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

- **Préavis**

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

- **Prime d'ancienneté**

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

- **Salaire conventionnel**

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

- **SMIC**

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