Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2728

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 17 du 7 avril 2026 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000025196564

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000025196564

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 09:11

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 21.101
Article 22.101
Article 23.101
Article 23.102
Article 24.101
Article 24.102
Article 25.101
Article 26.101
Article 26.102
Article 27.101
Article 27.102
Article 27.103
Article 27.104
Article 31.101
Article 31.102
Article 32.101
Article 33.101
Article 34.101
Article 35.101
Article 36.101
Article 36.102
Article 37.101
Article 37.102
Article 37.103
Article 37.104
Article
Article 1.101
Article 1.102
Article 1.103
Article 1.104
Article 1.105
Article 1.106
Article 2.101
Article 2.102
Article 2.103
Article 2.104
Article 2.105
Article
Article 3.101
Article 3.201
Article 4.101
Article 4.102
Article 4.103
Article 4.104

Article 4.201
Article 4.202
Article 4.203
Article 4.204
Article 4.205
Article 4.206
Article 4.207
Article 4.208
Article 4.209
Article 4.210
Article 4.211
Article 4.301
Article 4.302
Article 4.303
Article 4.401
Article 4.402
Article 4.403
Article 4.501
Article 4.502
Article 4.503
Article 4.504
Article 4.505
Article 4.506
Article 5.101
Article 5.102
Article 5.103
Article 5.104
Article 5.105
Article 5.106
Article 5.107
Article 6.101
Article 6.102
Article 6.103
Article 6.104
Article 6.105
Article 6.106
Article 6.201
Article 6.301
Article 6.303
Article 6.304
Article 6.305
Article 6.306
Article 6.307
Article 6.401
Article 6.402
Article 6.501
Article 6.502
Article 6.503

Article 6.601
Article 6.602
Article 6.603
Article 7.101
Article 7.103
Article 7.104
Article 7.105
Article 7.106
Article 7.107
Article 7.108
Article 7.109
Article 7.102.1
Article 7.102.2
Article 7.102.3
Article 7.102.4
Article 7.102.6
Article 7.102.7
Article 7.102.5
Article 7.102.1
Article 7.102.2
Article 7.102.3
Article 7.102.4
Article 7.102.6
Article 7.102.7
Article 7.102.5
Article 7.201
Article 7.202
Article 7.203
Article 7.204
Article 7.301
Article 7.401
Article 7.402
Article 7.403
Article 7.404
Article 7.405
Article 7.406
Article 7.407
Article 7.408
Article 7.409
Article 7.410
Article 7.411
Article 7.412
Article 7.413
Article 7.414
Article 7.415
Article 7.416
Article 8.101
Article 8.102

Article 8.103
Article 8.104
Article 8.105
Article 8.106
Article 9.101
Article 9.102
Article 9.103
Article 9.104
Article 9.105
Article 9.106
Article 9.106
Article 9.201
Article 9.202
Article 9.203
Article 9.204
Article 9.205
Article 9.205
Article 9.206
Article 9.206
Article 9.207
Article 9.208
Article 9.209
Article 9.210
Article 9.211
Article 10.101
Article 10.102
Article 10.103
Article 10.104
Article 10.105
Article 10.106
Article 10.107
Article 10.201
Article 11.101
Article 11.102
Article 11.103
Article 11.104
Article 11.105
Article 11.106
Article 11.201
Article 11.202
Article 11.203
Article 12.101
Article 12.102
Article 12.103
Article 12.104
Article 12.105
Article 12.106
Article 12.107

Article 12.108
Article 12.201
Article 12.201
Article 12.202
Article 12.203
Article 12.204
Article 12.205
Article 12.301
Article 12.302
Article 12.303
Article 12.304
Article 12.401
Article 12.402
Article 12.403
Article 13.101
Article 13.102
Article 13.103
Article 13.104
Article 13.105
Article 13.106
Article 13.107
Article 14.101
Article 14.102
Article 14.103
Article 14.104
Article 14.105
Article 14.201
Article 14.202
Article 14.203
Article 14.204
Article 14.205
Article 14.301
Article 14.401
Article 15.101
Article 15.102
Article 15.103
Article 15.201
Article 15.202
Article 15.204
Article 15.205
Article 15.301
Article 15.302
Article 15.303
Article 15.304
Article 15.401
Article 15.402
Article 15.403
Article 15.404

Article 16.101
Article 16.102
Article 16.103
Article 16.104
Article 16.105
Article 16.106
Article 16.107
Article 16.108
Article 16.109
Article 17.201
Article 17.202
Article 17.203
Article 17.204
Article 17.205
Article 17.206
Article 17.207
Article 17.208
Article 18.101
Article 18.102
Article
Article 18.201
Article 18.202
Article 18.203
Article 18.204
Article 18.205
Article 18.206
Article 18.207
Article 18.208
Article 18.209
Article 41.101
Article 41.102
Article 41.103
Article 42.101
Article 43.101
Article 43.102
Article 44.101
Article 45.101
Article 46.101
Article 46.102
Article 47.101
Article 47.102
Article 48.101
Article 48.102
Article 48.103
Article 48.104
Article 48.105
Article 48.106
Avenant salaires en vigueur

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Avenant : Annexe II : Polyvalence
Article
Avenant : Annexe V : Types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit
Article
Avenant : Annexe VII : Validation des certificats de qualification professionnelle (CQP)
Article
Avenant : Annexe IX : Liste des accords interbranches alimentaires à jour à la date de la signature de la présente convention
Article
Avenant : Avenant du 31 janvier 2008 relatif à la mise en oeuvre de la classification
Article 1
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
Avenant : Avenant du 30 juin 2008 relatif à la négociation annuelle pour 2008
Article
Article 1
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 4.1

Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 29 octobre 2009 relatif à la participation des salariés
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Avenant : Accord du 17 mars 2011 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2011
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 5 du 8 février 2012 relatif à la modification d'articles de la convention et aux rémunérations minimales annuelles garanties
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Avenant : Rectificatif du 1er décembre 2012 au Bulletin officiel no 2009-27 du 1er août 2009
Article
Avenant salaires : Avenant n° 6 du 27 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et à la prime d'ancienneté au 1er mars 2013

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 10 du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2020

Article 1er
Article 1.1
Article 2
Article 3
Article
Article
Article
Article
Article
Article

Avenant salaires : Avenant n° 15 du 26 novembre 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er novembre 2024

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008

ART. 21.101

La durée de la période d'essai n'excède pas :

- 1 mois pour les salariés des classes 1,2 et 3 ;

- 2 mois pour les salariés de la classe 4.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai :

- par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

- par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant cette période de préavis, des autorisations d'absence pour recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées dans les conditions précisées à l'article 27.103.

ART. 22.101

En sucrerie, en aucun cas, les salariés ne peuvent recevoir pendant la période de fabrication un salaire horaire inférieur à celui qu'ils ont en intercampagne.

Les salariés qui remplissent en sucrerie les fonctions d'agent de maîtrise pendant la campagne sucrière, conservent leur position hiérarchique pendant l'intercampagne s'ils dirigent alors une équipe comptant en plus d'eux-mêmes au moins trois ouvriers dont un qualifié ou spécialisé.

ART. 23.101

Les travaux incommodes, dangereux ou insalubres font l'objet, dans chaque entreprise ou établissement, d'un état des lieux communiqué au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ainsi qu'au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement.

Une synthèse de ces travaux est faite par le SNFS et la CSRCSF et est présentée aux représentants des salariés au cours de la réunion d'information et d'échange sur la santé et la sécurité.

Après avis de ce groupe d'échange, une liste est validée en Commission Paritaire Nationale afin d'y indiquer le niveau de la majoration correspondante.

La majoration, en pourcentage du salaire de base, est versée au *prorata temporis* de la réalisation des dits travaux.

Ces majorations peuvent être modulées par avenant aux accords d'entreprise ou d'établissement si des conditions nouvelles aggravent ou réduisent l'incommodité ou la salissure.

L'évaluation des risques doit permettre par tous les moyens d'assurer aux salariés une meilleure sécurité au travail. Dans la mesure où des travaux dits dangereux seraient à réaliser les mesures de protections appropriées (collectives et/ou individuelles) seraient mises en place après, avoir procédé à la dite évaluation des risques, afin d'éviter l'exposition des salariés.

ART. 23.102 Pour les travaux insalubres ou salissants dont la liste est fixée par arrêté, des douches sont mises à la disposition des salariés. Le temps passé à la douche est rémunéré en pourcentage du salaire de base et est sans effets sur la durée du travail effectif.

ART. 24.101 Les congés d'ancienneté, prévus dans le cadre du chapitre XI "Congés", sont les suivants :
- 1 jour pour huit ans d'ancienneté dans la profession,
- 2 jours pour treize ans d'ancienneté dans la profession,
- 3 jours pour dix-huit ans d'ancienneté dans la profession.

Si, compte non tenu des campagnes sucrières, l'intéressé travaille en continu (régime qui conduit le salarié à prendre, suivant un rythme prévu, son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche) ces congés d'ancienneté deviennent :
- 1 jour pour cinq ans de travail en continu,
- 2 jours pour dix ans de travail en continu,
- 3 jours pour quinze ans de travail en continu,
- 4 jours pour vingt ans de travail en continu.

ART. 24.102 Les travailleurs immigrés ont la possibilité de prolonger leur congé principal annuel de deux jours de délai de route (aller-retour) non rémunérés. Ces deux journées sont comptées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés de l'année suivante.

ART. 25.101 Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des ouvriers et employés dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, cure thermale, conformément aux dispositions générales des articles 6.305,6.306 et 6.307, sont les suivantes :

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 100 % pendant 1 mois et demi d'absence ;

- 75 % pendant le mois et demi d'absence suivant.

b) Après 5 ans de présence dans l'entreprise :
- 100% pendant les 2 premiers mois d'absence,
- 75% pendant les 2 mois suivants d'absence.

c) Après 10 ans de présence dans l'entreprise :
- 100% pendant les 3 premiers mois d'absence,
- 75% pendant les 3 mois suivants d'absence.

d) Après 15 ans de présence dans l'entreprise :
- 100% pendant les 4 premiers mois d'absence,
- 75% pendant les 4 mois suivants d'absence.

En cas de maladie, prise en charge à 100% par la Sécurité Sociale ou la Mutualité Sociale Agricole, les conditions ci-dessus sont remplacées, sous la condition de présence dans l'entreprise d'au moins 6 mois par :
- 100% pendant les 4 premiers mois d'absence,
- 75% pendant les 4 mois suivants d'absence.

En cas de maternité, le maintien des salaires à 100% s'applique pendant toute la durée du congé de maternité indemnisé comme tel par la Sécurité Sociale ou la Mutualité Sociale Agricole.

En cas de maladie prolongée au-delà des délais conventionnels d'indemnisation ci-dessus, une garantie de ressources est assurée dans les conditions prévues aux articles 14.101 à 14.105 de la présente convention.

ART. 26.101 L'indemnité de départ à la retraite, prévue par l'article 15.202, figure en annexe X à la présente convention collective.

Les années d'ancienneté s'entendent au sens de l'article 8.104 « Ancienneté dans la profession » et sont des années révolues.

ART. 26.102 Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.401 (alinéas 2 et 3) de la présente convention.

ART. 27.101

La durée du préavis, en cas de démission, est de :
- 15 jours de travail effectif pour les ouvriers et employés des classes 1 et 2
- 1 mois de travail effectif pour les ouvriers et employés des classes 3 et 4

à compter du lendemain de la notification de la démission.

ART. 27.102

La durée du préavis, en cas de licenciement, est de 1 mois de travail effectif à compter du lendemain de la notification du licenciement.

Ce préavis est porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans.

ART. 27.103

Pendant la période de préavis effectivement accomplie, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. Ces heures peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, ces heures sont indemnisées sur la base du salaire effectif de l'intéressé.

ART. 27.104

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié au jour de la rupture du contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 1 an révolu et inférieure à 2 ans ;

- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;

- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;

- 2,25 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans ;

- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans révolus.

Ensuite, complément de 1/4 de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise à partir de la onzième année.

Cette indemnité est majorée :

- de 15 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 à 55 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;

- de 25 % si cet âge est compris entre 55 et l'âge auquel l'intéressé est en droit de faire valoir sa retraite au taux plein de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole.

ART. 31.101

L'agent de maîtrise ou technicien est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

ART. 31.102

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui les justifient. Elles interdisent au salarié quittant l'entreprise d'aller se placer dans une autre entreprise de la profession. L'interdiction de concurrence, pour être valable doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties Elle ne joue pas au cas où la rupture du contrat de travail est due à un arrêt de l'activité de l'entreprise.

Elle ne peut porter que sur 12 mois au maximum, et le salarié reçoit en contrepartie, une indemnité annuelle, versée mensuellement au prorata du délai pendant lequel cette clause est utilisée, correspondant à 50% des salaires toutes rémunérations confondues des douze derniers mois. Le montant de l'indemnité est porté à 60% en cas de licenciement économique.

Lorsque le contrat de travail qui comporte une clause de non concurrence est rompu, l'employeur informe par écrit le salarié dans le délai de quinze jours suivant la notification de la rupture, de son intention ou non de renoncer à l'application de cette clause.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due, en cas de violation de l'interdiction par l'intéressé, sans préjudice des dommages-intérêts qui peuvent lui être réclamés.

ART. 32.101 La période d'essai n'excède pas :

- 2 mois de travail effectif pour les salariés des classes 5 et 6 ;

- 3 mois pour les salariés de la classe 7.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai :

- par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

- par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant cette période de préavis, des autorisations d'absence pour recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées dans les conditions précisées à l'article 37.102.

Dans la mesure où le renouvellement de la période d'essai entraînerait une durée supérieure à 3 mois, le préavis serait alors porté à 1 mois.

ART. 33.101 Lorsqu'un agent de maîtrise ou un technicien remplace temporairement un salarié sur un poste de position supérieure au sien et à la condition qu'il effectue seul de façon normale le travail du remplacé dans sa totalité, après validation de la hiérarchie, il perçoit, en plus de ses appointements habituels un complément égal à la différence entre le salaire minimum de la classe du poste tenu par le salarié remplacé, garanti par la convention collective et son salaire réel.

Le calcul de ce complément est effectué pro rata temporis pour la durée de la période de remplacement.

L'agent de maîtrise ou technicien qui a fait un remplacement valable d'une durée égale à 6 mois peut bénéficier d'une priorité pour occuper le poste dont il a assuré l'intérim si ce poste vient à être vacant. Cette notion s'étend sur une période de 3 ans à compter du premier remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 6 mois. Il peut exceptionnellement durer au maximum 1 an dans le cas de longue maladie et de congé de maternité, et au maximum 3 ans dans le cas de congé parental d'éducation.

ART. 34.101 Les congés d'ancienneté, prévus dans le cadre du chapitre XI "Congés", sont les suivants :

- 1 jour pour huit ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 jours pour treize ans d'ancienneté dans la profession,
- 3 jours pour dix-huit ans d'ancienneté dans la profession.

Si, compte non tenu des campagnes sucrières, l'intéressé travaille en continu (régime qui conduit le salarié à prendre, suivant un rythme prévu, son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche), ces congés d'ancienneté deviennent :
- 1 jour pour cinq ans de travail en continu,
- 2 jours pour dix ans de travail en continu,
- 3 jours pour quinze ans de travail en continu,
- 4 jours pour vingt ans de travail en continu.

ART. 35.101 Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des agents de maîtrise ou techniciens dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, cure thermale, conformément aux dispositions générales des articles 6.305,6.306 et 6.307, sont les suivantes :

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- 100 % pendant 1 mois et demi d'absence ;

- 75 % pendant le mois et demi d'absence suivant

b) Après cinq ans de présence dans l'entreprise :
- 100% pendant les deux premiers mois d'absence,
- 75% pendant les deux mois suivants d'absence.

c) Après dix ans de présence dans l'entreprise:
- 100% pendant les trois premiers mois d'absence,
- 75% pendant les trois mois suivants d'absence.

d) Après quinze ans de présence dans l'entreprise :
- 100% les quatre premiers mois d'absence,
- 75% pendant les quatre mois suivants d'absence.

En cas de maladie, prise en charge à 100% par la Sécurité Sociale ou la Mutualité Sociale Agricole, les conditions ci-dessus sont remplacées, sous la condition de présence dans l'entreprise d'au moins six mois par :
- 100% pendant les quatre premiers mois d'absence,
- 75% pendant les quatre mois suivants d'absence.

En cas de maternité, le maintien à 100% s'applique pendant toute la durée du congé de maternité indemnisé comme tel par la Sécurité Sociale ou la Mutualité Sociale Agricole.

En cas de maladie prolongée au-delà des délais conventionnels d'indemnisation ci-dessus, une garantie de ressources est assurée dans les conditions prévues aux articles 14.101 à 14.105 de la présente convention.

ART. 36.101 L'indemnité de départ à la retraite, prévue par l'article 15.202 figure en annexe X à la présente convention collective.

Les années d'ancienneté s'entendent au sens de l'article 8.104 « Ancienneté dans la profession » et sont des années révolues.

ART. 36.102 Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.401 (alinéas 2 et 3) de la présente convention.

ART. 37.101 En cas de rupture du contrat de travail, le préavis réciproque entre les parties est fixé à 2 mois de travail effectif à compter :

- de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié ;

- de la notification de la démission ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée si celle-ci est notifiée par ce moyen.

Si la rupture du contrat de travail intervient du fait de l'employeur, le préavis est porté à :

- 3 mois après 2 ans d'ancienneté (1) dans la profession ;

- 3,5 mois après 15 ans d'ancienneté (1) dans la profession ;

- 4 mois après 20 ans d'ancienneté (1) dans la profession.

(1) Tel que prévu à l'article 8.104 de la convention collective.

ART. 37.102

Pendant la période de préavis, l'agent de maîtrise ou technicien est autorisé à s'absenter, afin de rechercher un nouvel emploi, pendant une durée totale de cinquante heures par mois à raison de deux heures par jour.

Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence autorisée peuvent être groupées mois par mois.

Les appointements ne sont pas réduits du fait de ces absences.

ART. 37.103

Au cas où un salarié est licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité d'agent de maîtrise ou de technicien, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à celle qu'il aurait acquise s'il n'avait pas été déclassé.

Cette disposition ne joue pas lorsque le déclassement ou le licenciement est intervenu par suite d'une faute professionnelle grave ou lourde.

ART. 37.104

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié licencié au jour de la rupture de son contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 1 an révolu et inférieure à 2 ans ;

- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;

- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;

- 2,25 mois pour une ancienneté de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans ;

- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans révolus.

Elle est ensuite majorée de 1/3 de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise sans pouvoir dépasser 10,5 mois.

A partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, le cas échéant, des temps de travail passés par l'intéressé dans d'autres entreprises des industries sucrières.

Les indemnités de licenciement figurant ci-dessus sont majorées de :

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé de 45 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;

- 40 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;

- 55 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;

- 65 % lorsque l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail.

Au surplus, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 2 mois pour les salariés âgés de 55 à 65 ans.

ART.

Indemnités de départ en retrait

Ancienneté	Indemnité de départ en retraite
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	1
6	1,2
7	1,4
8	1,6
9	1,8
10	2
11	2,2
12	2,4
13	2,6
14	2,8
15	3
16	3,2
17	3,4
18	3,6
19	3,8
20	4
21	4,2
22	4,4
23	4,6
24	4,8
25	5
26	5,2
27	5,4
28	5,6
29	5,8
30	6
31	6,2
32	6,4
33	6,6
34	6,8
35	7
36	7
37	7
38	7
39	7
40	7
41	7
42	7
43	7
44	7
45	7
46	7
47	7

48	7
49	7
50	7
51	7

ART. 1.101

La présente convention, qui comprend une partie commune et des compléments propres à chaque catégorie de salariés, règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
– d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France SNFS et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France CSRCSF) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 15. 8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :
– dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
– dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Portée de la convention collective

Les dispositions de la présente convention s'impose :
– aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable ;
– sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels à durée déterminée quel qu'en soit le type ou le motif de recours, et ceci en dehors des règles relatives au temps de travail figurant au titre II de la loi du 20 août 2008.

ART. 1.102

Chacune des parties signataires peut demander la révision soit d'un ou plusieurs articles de la présente convention, soit d'une ou plusieurs de ses annexes.
Cette demande est portée à la connaissance de tous les signataires de la convention collective nationale par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le courant du premier semestre. La lettre doit indiquer :

– les articles et/ou annexes dont la révision est demandée ;
– les propositions formulées en remplacement.
Les négociations paritaires s'ouvrent dans un délai de 15 jours à dater de la réception de la lettre recommandée de demande.
Chaque avenant à la présente convention collective peut être révisé dans les conditions ci-dessus.
Si, à la suite de modifications de textes législatifs ou réglementaires, certaines dispositions de la présente convention collective se trouvaient inapplicables, les parties conviennent de se rencontrer en vue d'adapter ces dispositions, dans un délai de 3 mois à compter de la modification.
Si l'échéance survient pendant la campagne, la réunion est reportée, au plus tard, le 31 janvier suivant.

ART. 1.103 La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée, en totalité ou en partie :

- par chaque organisation signataire ;

- par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

La dénonciation partielle doit préciser les articles et/ ou annexes de la convention collective qui font l'objet de la dénonciation.

La dénonciation totale ou partielle est précédée d'un préavis de 3 mois qui court à partir de la notification du projet de dénonciation aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

A l'issue du préavis, la déclaration de dénonciation est confirmée par la ou les organisations qui ont eu l'initiative du projet de dénonciation, aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et donne lieu à dépôt conformément à la loi.

Cette confirmation doit être adressée dans le courant du mois d'avril.

Les parties se rencontrent dans un délai de 15 jours suivant la date de la lettre confirmant la dénonciation, elles engagent immédiatement des discussions en vue de la conclusion d'un nouveau texte dans un délai de 3 mois à partir de la date de la lettre de confirmation susvisée.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, les dispositions visées continuent à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles qui leur sont substituées ou, à défaut de telles dispositions, pendant une durée de 1 an à compter de la date de l'expiration du préavis.

Chaque avenant à la présente convention collective peut être dénoncé dans les conditions ci-dessus.

ART. 1.104 Un exemplaire de la présente convention et de ses avenants est remis par les entreprises ou les établissements aux délégués syndicaux ainsi qu'aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués du personnel et aux membres du CHSCT.

ART. 1.105 Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire de la présente convention portant la signature des représentants des organisations syndicales.
Il en sera de même pour les accords nationaux ultérieurs.
Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 1.106 A l'initiative de la partie la plus diligente, la présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.
Elle entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
Toutefois, cette entrée en vigueur est subordonnée à sa conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Si des dispositions convenues faisaient l'objet d'exclusions lors de son extension, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de ces exclusions dans les 30 jours suivant la publication de son arrêté d'extension.
Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à tout mettre en œuvre pour faire des propositions de modification par voie d'accord, à l'issue de ce délai et avant la fin d'un nouveau délai de 30 jours.

ART. 2.101 La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

– elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

– elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;

– elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;

– elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :
– – durée et aménagement du temps de travail ;
– – repos quotidien et jours fériés ;
– – congés ;
– – compte épargne-temps.

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

– elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

– elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

En plus des missions prévues par la loi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour missions :

– d'interpréter la convention collective et les accords conclus dans le cadre de la Branche des sucreries, sucreries-distilleries et des raffineries de sucre ;

– de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

ART. 2.102 Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, au repos quotidien et jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Pour les entreprises de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est la suivante :

SNFS (CPPNIC), 7, rue Copernic, 75116 PARIS

Elle peut être contactée par courriel à l'adresse suivante : accords@snfs.fr

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

ART. 2.103

Article 2.103.1
Composition

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée comme suit :
– un collège salarial comprenant quatre représentants par organisation syndicale, dont le représentant de la fédération, reconnue représentative dans la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre. Chaque délégation tendra, autant que faire se peut, au respect de la parité, proportionnellement au nombre de femmes salariées dans la branche.
– un collège employeur. Celui-ci devra respecter la parité.

Article 2.103.2
Autorisation d'absence des salariés

Les salariés désignés pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins une semaine avant la date de leur absence. Ils seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé. Leurs frais de déplacement leur sont remboursés par l'entreprise dont ils font partie, sur justificatif.

Article 2.103.3
Réunions

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation se réunit au moins trois fois par an notamment en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Notamment, le calendrier des négociations pour l'année suivante sera défini lors de la dernière réunion de l'année.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 2.103.4
Présidence et secrétariat

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est présidée alternativement par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié pour une durée de 2 ans. Il est convenu que pour la première désignation la présidence relèvera du collège employeur et la vice-présidence au collège salarié.

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNFS.

Article 2.103.5
Convocation

Les convocations aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont adressées par courriel au moins 15 jours avant la date de la réunion. Elles contiennent l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents nécessaires à la négociation.

ART. 2.104

Article 2.104.1
Saisine de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

Toutes les questions d'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application, doivent être soumises à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Il est recommandé que la saisine de la commission ait lieu une fois tous les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement préalablement à toute autre forme de procédure contentieuse.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est saisie en matière d'interprétation, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée sur papier libre, à son secrétariat ou à son président.

Cette lettre doit exposer les faits et éléments relatifs à la question posée et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission.

Le secrétariat adresse un accusé de réception à la partie demanderesse et l'informe, ainsi que la partie défenderesse, de la date à laquelle se réunira la commission.

Sauf accord entre les deux parties pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 30 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

Article 2.104.2
Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche et signataires de la présente convention, représentant le collège salarial, et d'un nombre égal de représentants désignés par le collège employeur.

Si une organisation syndicale est incomplètement représentée, le mandat du membre absent revient au membre présent.

Si une organisation syndicale est dans l'impossibilité d'envoyer ses propres représentants à la commission, elle peut confier leurs mandats aux représentants de telle autre organisation syndicale de son choix : une simple lettre suffit à prouver cette délégation.

Article 2.104.3
Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :
– entend les arguments des différentes parties ;
– vérifie si l'application de la convention collective est correcte ;
– recherche l'esprit dans lequel ce texte a été rédigé ;
– rédige un procès-verbal motivé.

Article 2.104.4
Avis de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Lors des délibérations de la commission, chaque organisation syndicale présente ou représentée, dispose de deux voix. Le collège employeur dispose d'un nombre équivalent de voix au total des voix du collège syndical.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées.

Les interprétations sont consignées dans un procès-verbal rédigé sur le champ et signé par les membres de la commission siégeant.

Ce procès-verbal est transmis par la partie la plus diligente aux autres représentants et archivés.

En cas de désaccord, les différents arguments sont consignés dans un procès-verbal.

La procédure d'interprétation ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les tribunaux compétents.

ART. 2.105

Article 2.105.1
Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche et signataires de la présente convention, représentant le collège salarial, et d'un nombre égal de représentants désignés par le collège employeur.

Si une organisation syndicale est incomplètement représentée, le mandat du membre absent revient au membre présent.

Si une organisation syndicale est dans l'impossibilité d'envoyer ses propres représentants à la commission, elle peut confier leurs mandats aux représentants de telle autre organisation syndicale de son choix : une simple lettre suffit à prouver cette délégation.

Les membres de la commission de conciliation ne peuvent être partie prenante au litige.

Article 2.105.2
Saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

Lorsqu'une organisation syndicale ou lorsqu'une direction identifie un problème susceptible de générer un conflit collectif, elle peut avoir recours à une procédure de prévenance dite de « conciliation ».

Une fois les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour concilier les parties, la procédure de saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière de conciliation peut être mise en œuvre.

La partie la plus diligente adresse, par lettre recommandée, à son secrétariat ou à son président, une requête aux fins de conciliation, rédigée sur papier libre, exposant avec tous les éléments nécessaires, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Dès réception de la requête, le secrétariat convoque les membres de la commission de conciliation pour qu'elle rende son avis dans un délai maximum de 30 jours francs à compter du jour de réception de la requête, ce jour non compris.

Si des nécessités l'exigent, la commission pourra prolonger ce délai, sous réserve, toutefois, que cette prolongation soit décidée à l'unanimité des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 2.105.3
Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

La commission s'efforce de rapprocher les points de vue des parties. Elle leur soumet toutes propositions transactionnelles motivées qu'elle juge utiles. Ces propositions peuvent émaner de l'une ou de l'autre des parties ou des organisations composant la commission.

Article 2.105.4
Délégation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mandater des représentants des organisations d'employeurs et de salariés pour procéder à des enquêtes sur place et résoudre des conflits locaux.

Si seules, certaines organisations syndicales de salariés sont impliquées dans un conflit local, les représentants mandatés des salariés appartiennent obligatoirement à ces organisations syndicales.

Article 2.105.5
Décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière de conciliation

Lorsqu'un accord est intervenu, entre les parties, devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, un procès-verbal de conciliation est dressé sur le champ. Ses dispositions sont immédiatement applicables.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé sur le champ.

Dans tous les cas, ces procès-verbaux sont signés par les parties présentes au litige ou leurs représentants s'il y a lieu, ainsi que des membres présents de la commission.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

ART.

Information économique. – Emploi et formation

ART. 3.101

La commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) est réunie au moins une fois par an pour :
– en matière économique :
– être informée de l'évolution des problèmes économiques de la profession ;
– en matière de formation :
– établir un bilan global des actions de formation, tel que prévu par l'article 12.107 de la présente convention, notamment celles conduites dans le cadre du FOMAR ;
– examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
– prendre connaissance des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications dans la branche pour faire ses propositions en matière de développement, d'orientation de la formation et de l'emploi dans la branche.
La COPANIEF pourra proposer le cas échéant l'assistance d'une expertise extérieure dont la mission et les conditions d'intervention auront été préalablement définies :
– en matière d'emploi :
– être informée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, des emplois proposés par les entreprises à l'aide de la bourse des emplois telle que prévue à l'article 6.102.
La COPANIEF peut décider, notamment en matière de formation, de réunir des commissions spécialisées. Ces commissions seront composées d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau national et d'autant de membres pour la délégation des employeurs. Chaque organisation syndicale pourra désigner un suppléant qui sera en mesure de siéger en l'absence du titulaire.

ART. 3.201

Dans le but d'accroître les efforts réalisés dans le domaine de la santé et de la sécurité en général et de mieux sensibiliser le personnel aux actions entreprises en faveur de la prévention des accidents du travail, les organisations syndicales seront informées au plan national des statistiques annuelles de la profession et des différentes initiatives conduites par le SNFS. Pour ce faire, il est créé une commission d'informations et d'échanges sur la santé et la sécurité.

Il est convenu que la réunion annuelle de cette commission se tienne au cours du deuxième trimestre, après la journée organisée par la profession sur la prévention des accidents du travail et la santé au travail.

Chaque organisation syndicale désigne 3 membres parmi les représentants du personnel ayant des compétences en la matière.

Chaque organisation syndicale désigne chaque année, parmi ces 3 membres, celui qui la représentera aux assises nationales santé et sécurité de l'industrie sucrière.

ART. 4.101

Le principe de non-discrimination est affirmé. A ce titre, tout représentant du personnel quelle que soit la nature de son mandat, peut mener simultanément ses activités professionnelles et les activités liées à son ou ses mandats.

Ainsi, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut être prise en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation et l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

De même, s'il existe dans l'entreprise un système d'entretien individuel relatif à l'évolution professionnelle, chaque représentant du personnel y accède selon les mêmes conditions et modalités que l'ensemble du personnel.

Afin de faciliter et de préciser la mise en application de ces principes, en particulier pour ce qui concerne l'évolution de carrière des représentants du personnel :

– l'activité professionnelle et l'exercice d'un ou de plusieurs mandats de représentant du personnel ne doivent pas contrarier une évolution de carrière normale. Seul le temps consacré à l'emploi doit faire l'objet d'une appréciation professionnelle visant à évaluer les performances individuelles et à développer les compétences ;

– un représentant du personnel doit pouvoir reprendre une activité professionnelle à temps plein. Si cela s'avère nécessaire, une formation spécifique, le cas échéant de longue durée, lui sera proposée. La rémunération de l'intéressé lui sera garantie dans le cadre de la formation permanente et des dispositions relatives à l'aménagement et réduction du temps de travail.

ART. 4.102 Les dispositions sont prises par les directions d'entreprise ou d'établissement pour permettre l'exercice normal des fonctions des divers représentants du personnel élus ou désignés, afin que les absences de ceux-ci n'aient pas de conséquences directes ou indirectes vis-à-vis d'eux-mêmes ou de leurs collègues de travail.

ART. 4.103 Durant les heures de délégation, les représentants du personnel peuvent librement :

– circuler dans l'entreprise, y compris en dehors de leurs heures habituelles de travail, 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 ;

– se déplacer pour l'exercice des missions liées à leur mandat, hors de l'entreprise ou de l'établissement. Quel que soit le moyen de locomotion utilisé, leur déplacement est soumis aux règles de droit relatives à la responsabilité civile et à la responsabilité pénale.

ART. 4.104 Dans les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés, les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit de 4 heures par mois.

ART. 4.201 L'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises relevant de la présente convention, en application du code du travail.

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, le nombre étant fixé comme suit :

- entreprise ou établissement comportant de 10 à 499 salariés : 1 délégué ;

- entreprise ou établissement comportant de 500 à 999 salariés : 2 délégués ;

- entreprise ou établissement comportant de 1 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;

- entreprise ou établissement comportant de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;

- entreprise ou établissement comportant plus de 9 999 salariés : 5 délégués.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui organise l'application dans le temps des dispositions de l'article L. 2143-3 relatives à la désignation du délégué syndical.

(Arrêté du 12 janvier 2010, art. 1er)

ART. 4.202 Dans les entreprises à établissements multiples de 50 salariés chacun ou plus, les organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions légales ont la possibilité de donner à l'un des délégués syndicaux désignés dans le cadre d'un établissement vocation pour représenter son organisation syndicale au niveau central. Ce délégué syndical central bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

Lorsque celui-ci est distinct des délégués syndicaux d'établissement, il dispose d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

Lorsque celui-ci exerce le mandat de délégué syndical d'établissement, le crédit total d'heures de délégation pour ces 2 mandats est limité à un plafond de 20 heures pour un effectif au plus de 299 salariés, de 22 heures de 300 à 599 salariés et de 27 heures pour un effectif de 600 salariés et plus.

ART. 4.203 Pour l'exercice de ses attributions, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire dans les limites ci-après.

Dans les entreprises ou établissements comptant :

– moins de 50 salariés : 7 heures par mois ;

– de 50 à 149 salariés : 12 heures par mois ;

– de 150 à 299 salariés : 17 heures par mois ;

– de 300 à 599 salariés : 22 heures par mois ;

– 600 salariés et plus : 27 heures par mois.

L'effectif pris en compte, tant pour la détermination des seuils que pour le calcul du nombre de délégués, est l'effectif moyen annuel, au sens légal du terme.

ART. 4.204 En cas d'indisponibilité, le délégué, représentant unique d'une organisation syndicale dans une entreprise ou un établissement, peut se faire remplacer par un autre salarié de son choix dans les conditions de désignation prévues par la loi, dont le nom est porté à la connaissance de la direction. Les heures qu'il utilise pendant son mandat sont imputées sur le crédit d'heures ouvert au nom du titulaire.

Le mandat de ce remplaçant expire avec le retour du titulaire.

ART. 4.205 Le délégué syndical peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de sa fédération syndicale, la direction de l'entreprise étant avisée préalablement.

ART. 4.206 Six heures par an (période du 1er juin au 31 mai) sont attribuées à tout le personnel de l'entreprise ou de l'établissement pour lui permettre de participer à une ou plusieurs assemblées générales d'information syndicale.

En complément des 6 heures ci-dessus, en principe dans la quinzaine suivant l'ultime réunion paritaire concluant des négociations nationales, 1 heure d'information syndicale est attribuée, durant la même période, à la demande des organisations syndicales.

Ces heures d'information syndicale sont données, après entente paritaire au niveau de chaque entreprise ou établissement, pendant les heures de travail, dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement ou, à défaut, à proximité de ceux-ci, mais en dehors des lieux mêmes où s'accomplit le travail et, en sucrerie, en dehors de la période de fabrication.

D'autres réunions d'information syndicale peuvent être tenues en nombre et dans des conditions fixées paritairement en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement.

ART. 4.207 Bénéficie d'une priorité de réembauchage, d'abord dans l'établissement d'origine ou, à défaut, dans l'entreprise le délégué syndical qui a été appelé par son organisation à accomplir une mission de longue durée, et, de ce fait, a dû quitter son emploi. Cette priorité est limitée aux absences n'excédant pas 3 années.

ART. 4.208

Les parties veillent à la stricte observation des dispositions du code du travail relatives à l'appartenance à un syndicat ou à l'exercice d'une activité syndicale et prennent, chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles, d'une part, auprès des directions d'usines et, d'autre part, auprès des salariés pour en assurer le respect intégral.

Si de l'examen des faits par les parties, il ressort qu'un salarié a été licencié ou mis dans l'impossibilité d'exercer son emploi en violation des dispositions légales rappelées ci-dessus, les parties s'emploient à apporter au cas litigieux une solution équitable.

A défaut de solution sur le plan de l'entreprise, la commission nationale professionnelle paritaire de conciliation et d'interprétation, prévue par l'article 2.101 de la présente convention, est saisie par la partie la plus diligente.

Dans le cas où les parties ne parviendraient pas ainsi à réaliser l'accord des intéressés, le salarié pourra user de son droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

ART. 4.209

Sur demande adressée par écrit au chef d'entreprise ou d'établissement au moins 1 semaine à l'avance, des autorisations d'absence sont accordées, sur justification, aux membres des organisations syndicales devant assister aux réunions statutaires de leur organisation.

Pendant la période de fabrication, de telles demandes ne sont sollicitées que dans des circonstances dont l'importance et l'urgence doivent être confirmées par l'organisation syndicale nationale en cause.

Ces absences ne sont pas payées. Cependant, elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés annuels.

ART. 4.210

Des congés de formation économique, sociale et syndicale sont accordés de préférence en intercampagne aux salariés qui en font la demande dans les conditions et limites fixées par le code du travail.

Les comités d'entreprise ou d'établissement décident de verser, sur les fonds dont ils disposent, une indemnisation aux membres du personnel participant aux sessions éducatives faisant l'objet de ces congés, dans le respect des règles établies en la matière.

ART. 4.211

Le temps nécessaire aux salariés pour participer à une commission paritaire nationale, décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, est payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans la limite de 5 participants par fédération.

Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés par le SNFS, ou la CSRCSF suivant un tarif forfaitaire maximum fixé paritairement chaque année au début de la première réunion paritaire.

Les représentants des organisations syndicales de salariés participant aux réunions paritaires à l'échelon national sont couverts au titre des risques d'accident du travail ou de trajet par le régime de protection sociale de leur entreprise.

ART. 4.301 Pour les élections des délégués du personnel, l'organisation du scrutin a lieu dans les meilleures conditions telles que prévues par le protocole d'accord préélectoral négocié entre :

- la direction ;

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.

Pour être valable, ce protocole d'accord doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont notamment les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Le scrutin se déroule pendant les heures de travail. Toutefois, les salariés ne quittent leur travail que pendant le temps minimum nécessaire au vote. A cet effet, un tour de rôle est établi par la direction.

ART. 4.302 Les réunions avec le chef d'entreprise ou d'établissement ou ses représentants se tiennent de préférence pendant les heures de travail ou immédiatement après l'heure de sortie du poste de jour et dans le respect des dispositions sur la durée légale du temps de travail.

ART. 4.303 Lorsqu'un délégué du personnel suppléant devient titulaire, il est remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartient le titulaire ayant cessé ses fonctions.

ART. 4.401 Pour les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, l'organisation du scrutin a lieu dans les meilleures conditions telles que prévues par le protocole d'accord préélectoral négocié entre :

- la direction ;

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.

Pour être valable, ce protocole d'accord doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont notamment les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Le scrutin se déroule pendant les heures de travail. Toutefois, les salariés ne quittent leur travail que pendant le temps minimum nécessaire au vote. A cet effet, un tour de rôle est établi par la direction.

ART. 4.402 Outre ses attributions légales, le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé des cas d'absentéisme qui pourraient être considérés comme anormaux et consulté sur les dispositions qui pourraient être prises.

ART. 4.403

Pour l'application des dispositions de la loi concernant le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou d'établissement, il est convenu que la contribution de l'employeur est au moins égale à 1 % du montant global des salaires payés au cours de l'année précédente.

La contribution de l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise.

ART. 4.501

Instance dont la mission est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de leur établissement, à l'analyse des conditions de travail, à des inspections et à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle. Il contribue à la promotion de la prévention et coopère avec l'ensemble des acteurs, notamment le médecin du travail et l'animateur sécurité de l'entreprise ou de l'établissement, entre autres pour la préparation des actions de formations menées.

Pour mener son action, le CHSCT reçoit du chef d'établissement ou d'entreprise toutes les informations nécessaires pour l'exercice de ses missions. Ses membres sont, en conséquence, correctement formés.

ART. 4.502

Le présent chapitre détermine les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), occupés dans des entreprises ou établissements employant 50 salariés et plus, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

ART. 4.503

Bénéficient des dispositions contenues dans la présente convention les salariés qui, dans les entreprises ou établissements définis ci-dessus, n'ont pas déjà suivi une formation du type de celle qui est prévue à l'article 4.504 (que ce soit au titre du CHSCT ou à un autre titre, notamment professionnel), et qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT.

ART. 4.504

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

Cette formation tient compte des caractéristiques de l'industrie sucrière et de la fonction du bénéficiaire. Elle est assurée par un organisme agréé.

ART. 4.505

1. Durée du stage de formation

Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables.

2. Demande de stage de formation

Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite effectuer son stage et la durée de celui-ci.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés de formation économique, sociale et syndicale.

Indépendamment des cas de report tenant compte du nombre d'absents simultanés, l'employeur peut refuser le stage, sauf avis contraire du comité d'entreprise ou d'établissement, si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, les stages ne peuvent être suivis, en sucrerie, qu'en dehors des périodes de fabrication.

Le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. A défaut, le congé doit être considéré comme acquis.

ART. 4.506

Dans la limite de 1 salarié par an pour les entreprises ou établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an pour les entreprises ou établissements occupant entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

– le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

– les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;

– les frais de séjour à concurrence du montant fixé par la réglementation en vigueur ;

– les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

ART. 5.101

Les entreprises adhérentes à la présente convention s'interdisent toute discrimination envers les salariés, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur situation de famille, leurs mœurs, leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race (1), leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes ou associatives, leur conviction religieuse ou philosophique, ou, sauf décision du médecin du travail, leur état de santé ou de leur handicap, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

(1) L'emploi du mot « race » dans le présent article n'implique nullement l'acceptation de toute théorie fondée sur la race.

ART. 5.102

L'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les salaires et les conditions de travail et d'emploi, est un principe fondamental conformément au code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 12 janvier 2010, art. 1er)

ART. 5.103 Les entreprises adhérentes à la présente convention collective veillent au respect de l'égalité de traitement des salariés en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi. Afin d'éviter toute discrimination, elles reconnaissent le droit à un salarié travaillant dans des conditions similaires de percevoir une rémunération égale pour un travail égal.

En conséquence, il est convenu de mettre en œuvre des dispositifs à 2 niveaux :

Au niveau de la branche et des entreprises :

Dans le cadre de sa commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANIEF), le SNFS et la CSRCSF présentent chaque année un bilan comparé des rémunérations, de la formation et des conditions d'emploi, tel qu'il peut être établi à partir des données fournies par les adhérents.

Si des inégalités étaient constatées, un compte rendu de la réunion comportant un pré-diagnostic serait adressé aux entreprises adhérentes afin que celles-ci puissent identifier les raisons des écarts relevés, engager une négociation destinée à cibler les mesures concrètes permettant d'aboutir à la suppression des écarts salariaux et les mesures de rattrapage individuelles ou collectives qui s'imposent.

Au niveau des salariés :

Les salariés qui estimeraient que ce principe n'est pas respecté, en matière salariale, de déroulement de carrière, d'accès à la formation ou de conditions de travail, pourront s'adresser à la direction de leur entreprise ou établissement afin de présenter leur requête suffisamment documentée. Les directions s'engagent à fournir une réponse motivée dans un délai qui ne pourra être supérieur à 1 mois à dater de la remise du dossier.

Dans la mesure où une discrimination serait avérée, l'entreprise ou l'établissement s'engage sur des mesures permettant de remédier à cette situation.

La double démarche telle que figurant ci-dessus doit bien entendu permettre, au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de supprimer les éventuels écarts de salaires constatés.

En l'absence de justification, les entreprises adhérentes à la présente convention collective engageront des mesures correctives de chaque situation. Ces mesures pourront prendre la forme d'une augmentation individuelle ou venir compléter une révision de situation déjà envisagée pour la même date.

Afin de permettre de faire face à ces mesures, les entreprises veilleront à disposer du budget adapté.

Le nombre de bénéficiaires de ces mesures et le pourcentage global d'augmentation correspondant aux écarts corrigés au 1er janvier de chaque année figureront dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle et seront présentés à la COPANIEF.

ART. 5.104 Les entreprises adhérentes à la présente convention collective veillent au respect de la législation relative à l'emploi des salariés handicapés, sensibilisent leur personnel afin de favoriser l'intégration ou le maintien et concrétiser le droit au travail de cette catégorie de salariés et étudient leurs éventuels besoins spécifiques de formation.

A l'occasion de la réunion de la COPANIEF, il sera procédé :

– à un examen de la situation de la branche par rapport à ces obligations ;

– à un recensement des questions qui ont pu se poser à l'occasion de l'insertion de salariés handicapés telles que des initiatives d'aménagement de postes de travail.

Conformément à l'article 5.101 ci-dessus, les entreprises veillent à ce que les conditions de traitement des salariés handicapés soient équitables, et s'engagent à traiter toute demande afin de fournir une réponse adaptée.

ART. 5.105 Des accords d'entreprise, d'établissement ou individuels peuvent comporter des mesures à prendre pour les femmes enceintes soumises à des conditions particulières de travail ou éventuellement exposées aux bousculades à l'entrée et à la sortie du personnel, et leur faciliter l'accès des transports en commun.

ART. 5.106 Des dispositions particulières relatives aux salariées ayant la qualité de travailleur de nuit sont prévues :

– à l'article 7.412 de la présente convention collective, dès lors que celles-ci sont en état de grossesse médicalement constaté ou ont accouché ;

– à l'article 7.414 de la présente convention collective, destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART. 5.107 Afin de résoudre les problèmes nés de la coactivité qui peut comporter des risques pour la santé et la sécurité personnelle des travailleurs, les entreprises relevant de la présente convention collective veilleront à ce que les entreprises auxquelles elles ont recours appliquent à leurs salariés les dispositions pertinentes de sécurité et de santé applicables à leurs propres salariés.

ART. 6.101 L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux affectations ou embauches nécessaires, en privilégiant dans la mesure du possible les candidatures des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier :

– d'une mobilité professionnelle ;

– du passage d'un temps partiel à un temps complet ;

– du passage d'un temps complet à un temps partiel ;

– du passage d'un travail de nuit à un travail de jour (7) ;

– du passage d'un travail de jour à un travail de nuit.

Ces souhaits peuvent avoir été formulés lors d'un entretien professionnel.

Si le poste n'est pas pourvu par les mesures ci-dessus, il est alors publié dans la bourse des emplois de la branche.

Le recrutement de la main-d'œuvre saisonnière s'effectue en liaison avec les organismes compétents pour l'emploi. Les conditions de rémunération du personnel à embaucher sont communiquées à ces organismes pour leur permettre de les porter à la connaissance des intéressés.

(7) Voir les articles 7.401 et suivants sur le travail de nuit.

ART. 6.102 Face aux problèmes de l'emploi, aux difficultés particulières en matière de mobilité, les services du SNFS et de la CSRCSF centralisent l'ensemble des offres d'emploi de leurs adhérents pour les transmettre aux entreprises et/ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective, à charge pour elles d'en assurer la diffusion.

Ces offres ainsi gérées sont adressées en copie à chacune des organisations syndicales, au siège de leur fédération.

ART. 6.103 L'embauche peut être subordonnée à une épreuve professionnelle préalable qui ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cette épreuve, lorsqu'il excède 2 heures, est payé au taux du salaire minimum de la classification du poste concerné.

ART. 6.104 Les salariés occupant par ailleurs un emploi peuvent être embauchés par les entreprises visées par la présente convention, sous réserve que le cumul d'emplois soit conforme avec la durée légale maximale du travail.

ART. 6.105 Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dont la durée et les conditions de son renouvellement sont fonction du niveau de classification du poste tenu par le salarié à son embauche, telles que définies dans la partie catégorielle.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée par le code du travail.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié.

La durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans la durée de la période d'essai en cas d'embauche à l'issue dudit contrat.

ART. 6.106 En cours de période d'essai, lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur, le salarié qui bénéficie d'un préavis peut, pendant la durée de celui-ci, s'absenter chaque jour durant 2 heures, éventuellement groupées avec l'accord de l'employeur, pour rechercher un emploi. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité n'est due de ce fait.

ART. 6.201 Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, ainsi que des accords d'entreprise ou d'établissement, en vigueur.

Il indique notamment l'emploi, la classe, la catégorie professionnelle de l'intéressé et les conditions particulières fixées au moment de l'embauchage, notamment la date d'entrée en service, le salaire, le ou les lieux d'emplois, la durée de la période d'essai et l'éventualité de son renouvellement.

En sucrerie, si le salarié engagé est un permanent, la lettre ou le contrat d'engagement peut ne mentionner que l'emploi d'intercampagne ; dans ce cas, il précise que pendant la campagne de fabrication, l'intéressé peut être affecté à un emploi différent.

Ce contrat de travail est adressé à l'intéressé dans le délai de 1 mois maximum (2 jours en cas de CDD) à compter de la date d'entrée ou de la date du changement effectif d'emploi.

En cas de changement d'emploi de l'intéressé entraînant un changement de catégorie professionnelle, la modification intervenue fait l'objet d'une nouvelle notification par écrit à l'intéressé. Cette disposition ne s'applique pas aux changements d'emplois effectués dans les sucreries, sucreries-distilleries et sucreries-raffineries à l'occasion de la campagne de fabrication en sucrerie.

ART. 6.301 Toute impossibilité de venir prendre son poste doit être portée à la connaissance de l'entreprise, sauf en cas de force majeure établie, avant l'heure prévue pour le commencement du travail et justifiée au plus tard dans les 48 heures.

Sous réserve de l'observation de ces délais, les absences des salariés justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ou dues à un cas de force majeure constituent une suspension du contrat de travail.

Il en va de même des absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté 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) pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

ART. 6.303 Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat ne peut intervenir que si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident et sous réserve des conditions cumulatives prévues par la loi et la jurisprudence.

ART. 6.304

Si un salarié se trouve, pour quelque cause que ce soit, en état d'invalidité correspondant à la catégorie 2 (invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) ou à la catégorie 3 (invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie), la moitié de l'indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans la profession, sera due, sauf si le salarié invalide remplit les conditions pour bénéficier du régime de retraite ou de préretraite ; dans ce cas, il percevra les indemnités correspondant à sa situation.

ART. 6.305

Les salaires du personnel dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, dûment constatés et justifiés par certificat d'arrêt de travail, sont maintenus par l'employeur dans les conditions précisées à la partie complémentaire particulière à la catégorie professionnelle concernée ; pour les cures thermales, il est nécessaire en outre de recueillir l'avis favorable du médecin du travail.

La garantie de salaire définie par le présent article est subordonnée au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ; c'est un complément à ces indemnités.

La durée d'indemnisation, comptée à partir du premier arrêt de travail, ne peut excéder au total pour l'année celle des périodes indemnisées définies dans la partie complémentaire particulière à chaque catégorie professionnelle.

ART. 6.306

Des salaires versés au titre du présent chapitre et des articles 25.101, 35.101 et 46.101 sont déduites :

– les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;

– les indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance pour la seule quotité versée par l'employeur.

En sucrerie, les salaires à prendre en considération sont ceux correspondant au salaire de base de l'intéressé, selon les modalités suivantes :

Pendant la campagne betteravière :

Premier cas : l'absence consécutive à un accident du travail ou de trajet donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur le salaire de base de l'intéressé pour la tenue du poste de campagne et l'horaire de campagne, ceci dès le premier jour.

Deuxième cas : l'absence consécutive à une maladie donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

L'horaire étant celui retenu par l'entreprise pour le décompte annuel du temps de travail.

Pendant l'intercampagne : l'absence consécutive à une maladie, un accident du travail ou de trajet donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur le salaire de base de l'intéressé pour la tenue du poste d'intercampagne, l'horaire étant celui retenu par l'entreprise pour le décompte annuel du temps de travail.

Pour l'accident de travail ou de trajet, cette règle s'applique sans condition de durée de présence dans l'entreprise.

Pour les cures thermales, l'indemnisation est calculée sous déduction des indemnités journalières normales de sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole.

En aucun cas, l'ensemble des prestations perçues par l'intéressé ne peut excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant la période durant laquelle joue la garantie.

ART. 6.307

Seuls bénéficient des prestations complémentaires prévues par les articles 6.305 et 6.306 les salariés dont l'absence est couverte par un ou des certificats successifs d'arrêt de travail, sous la condition que, conformément aux prescriptions de l'article 6.301, le certificat, initial comme de renouvellement, soit adressé dès que possible et, sauf cas de force majeure, au plus tard dans les 48 heures du début de l'absence.

La remise de ces certificats ne fait pas obstacle au contrôle à tout moment de l'état de l'intéressé par les moyens de droit commun.

L'intéressé, pour bénéficier des prestations complémentaires, doit résider, pendant l'arrêt de travail, au domicile qu'il occupe habituellement pendant ses périodes d'activité dans l'entreprise. Il peut également en bénéficier à titre exceptionnel (et sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole) notamment dans le cas où une prescription médicale l'appellerait à être soigné dans une autre commune sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

ART. 6.401 La journée d'appel de préparation à la défense nationale est considérée comme absence autorisée.

Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

ART. 6.402 Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par le salarié, le salaire de l'intéressé est maintenu : toutefois, l'employeur peut en déduire, jusqu'à concurrence de ce salaire, la solde perçue par l'intéressé.

Cette absence est assimilée à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

ART. 6.501 En fonction des modes ou des circonstances de rupture du contrat de travail, le salarié peut être amené à effectuer un préavis ou observer un délai de prévenance. Les différentes modalités sont définies dans les parties catégorielles (préavis) ou dans les chapitres concernés (délais de prévenance).

ART. 6.502 Dans le cas d'inobservation du délai de préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Le droit à l'indemnité de préavis est supprimé par la faute grave du bénéficiaire de ce droit.

Lorsqu'un salarié licencié justifie de la nécessité pour lui de prendre un nouvel emploi avant l'expiration du délai de préavis, l'employeur ayant pris l'initiative du licenciement doit laisser partir l'intéressé avant l'expiration dudit délai de préavis : dans ce cas, l'employeur est dégagé de l'obligation de verser le complément de préavis restant à courir.

ART. 6.503 En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, celui-ci, s'il est logé par l'entreprise, doit laisser son logement libre dans un délai de 1 mois à partir de la date de fin de contrat.

Si la rupture est du fait de l'employeur (hors cas de faute grave ou lourde qui serait assimilée à la rupture du fait du salarié visé à l'alinéa précédent), ce délai est porté à 3 mois.

Dans les deux cas, les délais ci-dessus sont écourtés si l'employeur procure au salarié un logement susceptible de remplacer celui qu'il occupe, compte tenu de sa situation de famille.

ART. 6.601 Quelle que soit la durée du déplacement à l'étranger (mission, détachement ou expatriation), le salarié bénéficie des dispositions suivantes :

– les conditions particulières propres au travail à l'étranger font l'objet d'une note de mission ou d'un avenant au contrat de travail ;

– les demandes administratives et les formalités médicales préalables éventuelles sont prises en charge par l'employeur ;

– sauf en cas d'expatriation, pour lequel des garanties spécifiques sont prévues, les garanties sociales relatives à la retraite, à la couverture de risques médicaux (longue maladie, invalidité), décès, accident du travail, maternité et perte d'emploi sont maintenues au salarié comme s'il ne changeait pas de lieu de travail, et aux mêmes taux de cotisation ;

– en cas de rapatriement inopiné d'un salarié détaché ou expatrié, sauf licenciement, l'employeur doit s'efforcer d'assurer le reclassement du salarié au sein de l'entreprise, et si possible de l'établissement, au besoin après la mise en œuvre d'une formation appropriée ;

– en cas de licenciement, l'employeur prend en charge les frais de retour du salarié à son lieu de résidence habituel ;

– en cas de maladie ou d'accident l'employeur continue à prendre en charge les frais de séjour pendant la durée de l'arrêt de travail. Cependant, il peut décider du rapatriement avec avis médical, ou rembourser au conjoint (ou au plus proche parent) les frais de voyage l'amenant au chevet du salarié. De même, il peut prendre en charge le voyage du salarié qui demanderait à venir au chevet de son conjoint ou d'un enfant à charge gravement malade ;

– en cas de décès au cours du séjour à l'étranger, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel du salarié sont à la charge de l'employeur, déduction faite des remboursements des organismes sociaux (sécurité sociale ou mutualité sociale agricole, régimes complémentaires ou de prévoyance).

ART. 6.602 Toute mutation, entraînant un changement de domicile, intervenue avec l'accord de l'intéressé, conserve un caractère provisoire pendant 3 mois. Dans ce cas, soit à sa demande, soit à celle de son employeur, le salarié peut être réintégré dans son ancien poste ou dans un poste similaire, à son ancienne rémunération.

Si cette réintégration n'était pas possible, le contrat de travail se trouverait rompu du fait de l'employeur dans le cadre de la procédure prévue à cet effet.

ART. 6.603 Le transport des enfants du personnel vers les établissements d'enseignement des villes voisines est facilité au mieux par les sucreries dans le cas où des services réguliers appropriés n'existeraient pas.

ART. 7.101 En l'absence d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article 1.101 de la présente convention, ce chapitre s'applique directement en entreprise et pour toutes les catégories de personnel ; les modalités de sa mise en application dans l'entreprise sont examinées avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

ART. 7.103 Pour les campagnes de production en période d'intercampagne (distillation de mélasses, séchage des pulpes et fourrages, travail des sirops...), les dispositions du présent chapitre s'appliquent tout en étant adaptées aux horaires pratiqués durant ces périodes.

Tout système d'horaire de travail défini par la direction, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux, ne peut excéder 42 heures par semaine, sauf circonstances exceptionnelles inhérentes à la fabrication.

ART. 7.104 En sucrerie, pendant la campagne et pour le personnel posté travaillant en continu, l'horaire normal de fabrication ne peut dépasser 44 heures en moyenne par semaine calendaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

ART. 7.105 Compte tenu de la diversité des situations existantes en matière de rythme de travail de jour non posté, les modalités de mise en œuvre sont définies par les entreprises.

Dans ce cadre, il est possible de regrouper les jours de repos sur une semaine, sans être accolés au congé principal, et/ou d'alimenter un compte épargne-temps selon les dispositions figurant à l'article 11.106 de la présente convention.

ART. 7.106 Pour le personnel non cadre dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, le volume annuel d'heures ou de jours travaillés peut faire l'objet de conventions de forfait. Celles-ci résultent de la volonté des parties sous la forme d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

ART. 7.107 Il est de la responsabilité de chaque entreprise de classer les salariés ayant la qualité de cadres, au sens de la convention collective, dans l'une des trois catégories définies par la loi :

– les cadres dirigeants auxquels la réglementation de la durée du travail ne s'applique pas sont définis comme étant les cadres auxquels sont confiés 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 ;

– les cadres intégrés dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, de l'équipe ou du service auxquels ils sont intégrés ;

– les cadres autonomes qui ne relèvent d'aucune des deux autres catégories.

Les salariés de ces deux dernières catégories peuvent bénéficier de conventions de forfait dans les conditions définies ci-après. Celles-ci résultent de la volonté des parties sous la forme d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

ART. 7.108 a) Conventions de forfait en jours

Les cadres autonomes (visés à l'article 7.107) et le personnel non cadre (visé à l'article 7.106) peuvent bénéficier d'une convention de forfait en jours sur l'année. La durée du travail ne peut dépasser 216 jours sur la période de référence qui s'étend du 1er juin au 31 mai et selon les modalités suivantes :

- respect du repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;

- respect du repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures à laquelle s'ajoutent les 11 heures du repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;

- planification annuelle sur la période de référence du 1er juin au 31 mai en accord avec la hiérarchie ;

- adaptation, le cas échéant, de la planification prévue initialement, notamment afin de respecter la durée annuelle ;

- déroulement d'un entretien annuel avec chaque salarié en forfait en jours portant sur :

- la charge de travail du salarié ;

- l'organisation du travail dans l'entreprise ;

- l'articulation et la répercussion de l'activité professionnelle sur la vie personnelle et familiale ;

- la rémunération du salarié.

b) Conventions de forfait en heures :

1. Les cadres autonomes (visés à l'article 7.107) et le personnel non cadre (visé à l'article 7.106) peuvent bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année pour la période de référence qui s'étend du 1er juin au 31 mai.

2. Les cadres intégrés et le personnel non cadre peuvent bénéficier d'une convention de forfait en heures sur le mois.

Et selon les modalités suivantes :

- respect du repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;

- respect des durées maximales quotidiennes de 10 heures par jour ;

- respect des durées maximales hebdomadaires de 48 heures consécutives sur une semaine isolée et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines ;

- garantie de rémunération : la convention de forfait vise à rémunérer une durée mensuelle ou annuelle de travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. La rémunération du salarié est au moins égale à la rémunération qu'il percevrait s'il n'était pas au forfait, augmentée de la rémunération correspondant au nombre d'heures l'amenant au forfait et des majorations légales pour heures supplémentaires ;

- la durée annuelle à partir de laquelle le forfait est établi est fixée à 1 593,55 heures, soit la durée annuelle conventionnelle ;

- le travail supplémentaire effectué en dépassement de la durée du travail fixée à la convention de forfait donne lieu à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration sera déterminé dans un avenant à ladite convention individuelle de forfait et ne pourra être inférieur à 25 %.

ART. 7.109 Compte tenu du caractère spécifique des fonctions et missions confiées au personnel au forfait visé aux articles 7.106 et 7.107, les modalités de l'aménagement du temps de travail sont définies dans les entreprises.

A titre d'exemple, celles-ci peuvent, notamment, recourir aux modalités ci-dessous :

– jour de repos regroupés ou non sur une semaine, sans être accolés au congé principal ;

– alimentation d'un compte épargne-temps selon les dispositions figurant à l'article 11.106 de la présente convention.

ART. 7.102.1 L'horaire annuel normal du personnel est de 1 593,55 heures (y compris la journée de solidarité), ce qui correspond à une moyenne hebdomadaire conventionnelle de 35 heures.

ART. 7.102.2 La répartition de la durée du travail est appréciée sur la période de référence des congés payés (1er juin-31 mai).

ART. 7.102.3 Les horaires hebdomadaires de travail peuvent varier entre :
- les maxima légaux,
- et l'absence d'heures travaillées, ce qui correspond à une période de repos.
Toutefois, les horaires de travail hebdomadaires ne pourront être inférieurs à trois journées complètes.

ART. 7.102.4 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures au-delà de 1 593,55 heures, tel que l'établit le décompte individuel au 31 mai de chaque année et au-delà de l'amplitude maximale de l'horaire affiché.

ART. 7.102.6 1 - La programmation indicative des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles sur l'année, fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement et d'une information des salariés concernés.
Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font également l'objet de ces consultations et de cette information au moins une semaine à l'avance.
2 - En cas d'urgence, le délai de prévenance sera adapté aux circonstances.

ART. 7.102.7 En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les conditions légales, interprofessionnelles et conventionnelles en vigueur définies à l'article 17.201 et suivants.

ART. 7.102.5 En cas d'arrivée, d'absence ou de départ au cours de la période de référence ci-dessus (article 7.102.2), la répartition du travail est appréciée conformément aux règles législatives et réglementaires relatives à la durée du travail et au calcul des heures supplémentaires.

ART. 7.102.1 L'horaire annuel normal du personnel est de 1 593,55 heures (y compris la journée de solidarité), ce qui correspond à une moyenne hebdomadaire conventionnelle de 35 heures.

ART. 7.102.2 La répartition de la durée du travail est appréciée sur la période de référence des congés payés (1er juin-31 mai).

ART. 7.102.3 Les horaires hebdomadaires de travail peuvent varier entre :
- les maxima légaux,
- et l'absence d'heures travaillées, ce qui correspond à une période de repos.
Toutefois, les horaires de travail hebdomadaires ne pourront être inférieurs à trois journées complètes.

ART. 7.102.4 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures au-delà de 1 593,55 heures, tel que l'établit le décompte individuel au 31 mai de chaque année et au-delà de l'amplitude maximale de l'horaire affiché.

ART. 7.102.6 1 - La programmation indicative des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles sur l'année, fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement et d'une information des salariés concernés.
Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font également l'objet de ces consultations et de cette information au moins une semaine à l'avance.
2 - En cas d'urgence, le délai de prévenance sera adapté aux circonstances.

ART. 7.102.7 En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les conditions légales, interprofessionnelles et conventionnelles en vigueur définies à l'article 17.201 et suivants.

ART. 7.102.5 En cas d'arrivée, d'absence ou de départ au cours de la période de référence ci-dessus (article 7.102.2), la répartition du travail est appréciée conformément aux règles législatives et réglementaires relatives à la durée du travail et au calcul des heures supplémentaires.

ART. 7.201 Les contraintes de notre activité conduisent l'employeur à organiser un système d'astreinte pour les salariés concernés.

ART. 7.202 Les périodes de disponibilité ouvrent droit au versement d'une indemnité dont les conditions sont fixées au niveau de chaque entreprise en fonction de son organisation.

Le temps d'intervention ainsi que le temps de trajet effectué pour se rendre sur le lieu d'intervention et pour regagner son domicile sont considérés comme du temps de travail effectif, comptés et considérés comme tel.

ART. 7.203 Les conditions et modes d'organisation des astreintes sont fixés par les entreprises après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (ou des délégués du personnel s'ils existent).

ART. 7.204 La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une planification annuelle. Elle doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit conformément à la loi.

ART. 7.301 La variété des formules de travail à temps partiel permet des solutions différenciées que chaque entreprise a la faculté d'adapter à ses choix de politique sociale et à ses contraintes d'organisation, selon les procédures de concertation avec les représentants du personnel prévues au code du travail.

En particulier, les incitations légales visant à la transformation soit directement, soit par voie de négociations, de contrats de travail à temps complet en contrats de travail à temps partiel sont des mesures à considérer en priorité dans une perspective favorable à l'emploi dans les entreprises.

ART. 7.401 Le présent chapitre a pour finalité d'encadrer le travail de nuit dans les activités relevant du champ d'application de la présente convention, prenant en compte les situations existantes. Il en définit les modalités d'application.

Cet encadrement du travail de nuit et la manière dont il est mis en œuvre dans l'industrie sucrière prennent en compte les principes généraux de prévention et les impératifs de protection à l'égard des salariés dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi no 2001-397 du 9 mai 2001.

Un accord d'entreprise prévoit l'organisation des temps de pause et leurs conditions de mise en place.

Le champ d'application de cet article relatif au travail de nuit et aux travailleurs de nuit vise les activités dès lors que le temps de travail effectué correspond aux critères énoncés à l'article 7.402 ci-après ou que le personnel répond aux critères fixés à l'article 7.403 ci-après.

ART. 7.402 Compte tenu de la particularité de notre industrie et de nos métiers, l'horaire habituel des salariés s'apprécie sur la totalité de l'année de référence, du 1er juin au 31 mai.

ART. 7.403 Afin de prendre en compte la spécificité du travail dans les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, notamment des sucreries en campagne, post-campagne et intercampagne et afin de ne pas remettre en cause les rémunérations et avantages qui sont liés à ces organisations du travail, les partenaires décident de considérer comme travailleur de nuit, pour l'application du présent chapitre, tout salarié qui :

– soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de son temps de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

– soit effectue, au cours de la période de référence, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, pourra être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

ART. 7.404 Le travail effectué au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures susceptibles d'être négociée dans les entreprises ou établissements est actuellement destiné à assurer la continuité de l'activité économique dans le périmètre défini à l'article 1.101 de la présente convention compte tenu :

– des impératifs :

– du process de fabrication, de transformation ou de conditionnement ;

– de commercialisation ;

– des contraintes climatiques et agronomiques incontournables ;

– de l'impossibilité d'interrompre l'activité pour des raisons tenant à la nécessité d'assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement.

ART. 7.405

Les types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit ont été recensés au moment de la mise en œuvre du présent chapitre et figurent en annexe de la présente convention (annexe V).

Les cadres pouvant être appelés à travailler de nuit, pour autant qu'ils soient qualifiés de travailleurs de nuit, bénéficient des contreparties liées à cette qualité.

Leur situation est examinée dans chaque entreprise.

ART. 7.406

Afin de reconnaître le caractère très particulier du travail de nuit, les signataires conviennent que l'extension de celui-ci à de nouvelles catégories de salariés autres que celles actuellement liées aux organisations du travail en place ne serait possible que dans la limite où celui-ci répondrait :

– à la prise en compte, au-delà des principes généraux fixés à l'article 7.404 ci-dessus, d'impératifs liés à une nécessité économique ou commerciale ;

– à la meilleure solution d'organisation, l'examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail s'étant révélé infructueux.

Dans ce cas, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que les répercussions de cette organisation sur leur vie personnelle devront être aussi prises en compte.

L'ensemble de ces informations ainsi que les types d'emplois susceptibles de faire l'objet d'un travail de nuit seront fournis aux instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) qui seront consultées sur les cas d'extension du travail de nuit par rapport aux dispositions actuelles en vigueur telles que définies à l'article 7.405 ci-dessus.

Sur la base de ces consultations, les éventuelles extensions seront négociées selon les pratiques en vigueur dans les entreprises.

ART. 7.407

Afin de respecter l'équilibre économique de l'accord de l'aménagement/réduction du temps de travail et les organisations du travail mises en place à cet effet, tout en estimant que la durée du travail des travailleurs de nuit doit faire l'objet d'une attention particulière sur le plan de la préservation de leur santé et de leur sécurité, les parties conviennent que la durée de l'horaire habituel des travailleurs de nuit est fixée à 8 heures par jour selon des modalités d'application conformes aux usages dans la profession.

Toutefois, à seule fin d'assurer la continuité du service ou de la production telle que précisée à l'article 7.404 ci-dessus, il pourra être dérogé à cet horaire sans qu'en aucun cas il ne puisse dépasser 10 heures par jour et la durée maximale moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Les dérogations aux durées journalières et hebdomadaires envisagées ci-dessus peuvent être mises en œuvre pour les activités caractérisées par la nécessité.

ART. 7.408 Que le personnel ait ou non la qualification de travailleur de nuit, les avantages actuellement en vigueur dans la convention collective sont maintenus, à savoir :

– en sucrerie, pendant la période de fabrication et en raffinerie, il est versé au personnel posté une indemnité de panier de nuit dont le montant figure au barème des rémunérations minimales annuelles garanties (annexe III). Cette indemnité est versée au poste de nuit faisant le plus grand nombre d'heures entre 21 heures et 6 heures (art. 9.203 de la présente convention collective) ;

– le personnel non posté bénéficie, tant en fabrication qu'en intercampagne, de la prime de panier prévue ci-dessus par poste de 8 heures, lorsqu'il est appelé à effectuer exceptionnellement un travail comportant une durée minimale de 3 heures entre 21 heures et 6 heures (art. 9.203 de la présente convention collective) ;

– la prime de panier de nuit n'est pas due aux veilleurs de nuit, sauf s'ils accomplissent, en fabrication, des travaux complémentaires à ceux de veilleur de nuit (art. 9.203 de la présente convention collective) ;

– une indemnité de 11 % est accordée aux salariés pour le travail en poste de nuit (art. 9.204 de la présente convention collective).

ART. 7.409 Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme d'un repos compensateur calculé à raison d'un repos de 12 minutes par poste de nuit de 8 heures, dont :

– 6 minutes obligatoirement en repos ;

– 6 minutes en repos ou équivalent financier selon le choix de l'entreprise.

Cette contrepartie ne s'applique pas dans les entreprises ayant déjà accordé un avantage au moins équivalent aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit.

Les entreprises ayant déjà accordé un avantage financier supérieur à l'indemnité conventionnelle ont la possibilité de négocier un nouvel équilibre entre compensation financière et repos compensateur.

ART. 7.410 Afin de tenir compte au mieux des contraintes spécifiques, le repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit sera attribué selon des règles arrêtées par les entreprises ou les établissements.

Si la somme des repos attribués, au titre de la période de référence, en contrepartie de la qualification de travailleur de nuit, tel que prévu à l'article 7.403 ci-dessus, est inférieure à la valeur de 1 journée, le repos compensateur sera porté à 1 journée. Dans les sucreries, il sera à prendre pendant la période d'intercampagne.

ART. 7.411

Conscientes des contraintes entraînées par le travail de nuit, les entreprises seront attentives à la prise en compte des obligations personnelles des salariés travaillant de nuit et veilleront au respect de la priorité définie par le code du travail pour :

– les travailleurs de nuit souhaitant reprendre un poste de jour ;

– les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

– les travailleurs de nuit devant faire face à des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

A cet effet, l'entreprise portera à leur connaissance la liste des emplois disponibles pouvant correspondre à leurs compétences et à leur catégorie professionnelle.

Dans les cas d'extension du travail de nuit faisant passer un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit et dès lors que ce travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que son refus constitue une faute ou un motif personnel de licenciement.

ART. 7.412

a) Conditions générales

Chaque nouveau travailleur de nuit bénéficiera, avant son affectation, d'une visite médicale spécifique.

Au cours de leur affectation, les travailleurs de nuit bénéficient, à intervalles réguliers n'excédant pas 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

b) Inaptitude

Le travailleur de nuit qui serait déclaré inapte par le médecin du travail pour occuper son poste de nuit, bénéficiera du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour éventuellement disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ou si le salarié venait à refuser ce poste.

Dans cette hypothèse, l'employeur justifie par écrit motivé au salarié travailleur de nuit inapte son impossibilité de lui proposer une nouvelle affectation.

En revanche, si une possibilité d'accès à un poste de qualification différente était identifiée, une formation pourrait être proposée au salarié à cet effet.

c) Grossesse et maternité

La salariée ayant la qualité de travailleur de nuit, en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour :

– sur sa demande, pendant le temps restant de sa grossesse ou du congé légal postnatal ;

– sur demande du médecin du travail lorsque celui-ci constatera par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, et ce, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Cette période pourra être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 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 le code du travail et le code de la sécurité sociale.

ART. 7.413

Dans le cadre du rapport annuel soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tel que défini par le code du travail, le travail de nuit fera l'objet d'une présentation spécifique.

D'autre part, le médecin du travail sera consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

ART. 7.414 La considération du sexe ne pourra en aucun cas être retenue par l'employeur :

– pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant ou non à l'intéressé(e) la qualité de travailleur(euse) de nuit ;

– pour muter un(e) salarié(e) 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(euses) de nuit ou aux travailleurs(euses) de jour en matière de formation professionnelle.

(1) Ce principe est notamment développé aux chapitres V et VI.

ART. 7.415 Les travailleurs de nuit bénéficient, comme tout salarié, des actions de formation telles que prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entreprise étudiera les contraintes particulières d'organisation liées au déroulement de ces formations et mettra en œuvre les dispositions concrètes.

ART. 7.416 Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels, d'accords d'entreprise ou d'initiatives locales quels qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

ART. 8.101 L'inscription à l'effectif sans interruption d'un salarié sous contrat de travail avec un employeur s'entend dans le cadre du contrat de travail en cours, ou de plusieurs contrats de travail, quelle qu'en soit la nature, se succédant sans interruption, et quelles que soient les modifications juridiques intervenues dans la situation de cet employeur dans le cadre du contrat de travail en cours.

L'inscription à l'effectif est interrompue par la rupture du contrat de travail accompagnée des documents prévus par les dispositions du code du travail, notamment d'un certificat de travail et d'un reçu pour solde de tout compte.

ART. 8.102 C'est le temps de présence au travail passé dans l'entreprise en tant qu'unité économique et quelles que soient les modifications juridiques intervenues dans la situation de l'employeur, dans le cadre du contrat de travail en cours ou de plusieurs contrats de travail quelle qu'en soit la nature se succédant sans interruption.

En outre, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

– les congés payés légaux et conventionnels ;

– les repos compensateurs ;

– les congés de maternité, de paternité, de naissance ou d'adoption ;

– les congés pour événements familiaux ;

– la journée d'appel de préparation à la défense nationale ;

– les périodes de réserve obligatoires ;

– les congés de formation économique, sociale et syndicale ;

– les stages de formation prévus par la loi :

– des membres titulaires des comités d'entreprise ;

– des membres élus des CHSCT ;

– les périodes d'incapacité pour accident du travail dans la limite d'une absence ininterrompue de 1 année ;

– les heures de délégation telles que prévues dans la présente convention.

ART. 8.103 C'est la présence dans l'entreprise telle que définie ci-dessus auxquelles s'ajoutent :

– les interruptions et suspensions du contrat de travail prises en compte légalement pour le calcul de l'ancienneté ;

– les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les formes légales ;

– les suspensions pour maladies, accidents, congés exceptionnels autorisés, absences de mères et pères de famille dans le cadre de l'article 11.105 de la présente convention.

ART. 8.104 C'est le total de l'ancienneté dans l'entreprise où l'intéressé est actuellement salarié et de la somme des anciennetés acquises dans d'autres entreprises soumises à la présente convention collective, s'il n'y a pas eu interruption entre les périodes passées par l'intéressé dans ces entreprises.

En cas de rupture d'un contrat de travail ayant donné lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, les périodes prises en compte pour le calcul de cette indemnité ne sont pas à retenir pour le calcul de l'ancienneté de l'intéressé, en cas de réembauche dans une entreprise de la profession.

ART. 8.105 Lorsqu'un salarié est muté au service d'une filiale ou d'une entreprise annexée ou créée par son employeur, ou inversement, sans avoir reçu d'indemnité de licenciement, les périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée par l'intéressé sont prises en considération pour le bénéfice des avantages résultant de la convention applicable et fondés sur l'ancienneté dans l'entreprise.

L'intéressé doit en être avisé par écrit.

ART. 8.106 L'ancienneté des saisonniers dans l'entreprise est forfaitairement calculée sur la base de 1 année d'ancienneté pour 3 campagnes effectuées dans l'entreprise.

ART. 9.101 Les salariés inscrits à l'effectif sans interruption depuis au moins 1 an sont assurés de percevoir, sur une année complète, soit 1 593,55 heures, la rémunération minimale annuelle garantie pour la classe du poste occupé.

Cette RMAG comprend l'ensemble des salaires nominaux et des suppléments garantis pour une année complète quelles qu'en soient l'appellation et la périodicité : primes, indemnités retenues pour leur valeur fiscale à l'exclusion des :

– prime d'ancienneté ;

– supplément ou partie de supplément de rémunération ayant un caractère aléatoire ;

– remboursement de frais ;

– primes visées pour travaux incommodes, dangereux ou insalubres tels que prévus à l'article 23.101 ;

– prime de présence/assiduité ;

– majorations liées au cycle de travail (majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, travail du dimanche ou de jour férié) ;

– prime de panier de nuit ;

– avantages en nature ;

– indemnités versées en fin de contrat (indemnité de fin de cdd, indemnité de clause de non-concurrence) ;

– différentiel de rémunération versé pour tenue de deux postes de classes différentes ou de niveaux différents à l'intérieur d'une même classe.

Elle est ajustée en fonction des horaires effectifs de travail observés au cours de la période de référence (1er juin - 31 mai).

ART. 9.102 Il appartient aux entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de fixer le barème des rémunérations minimales mensuelles.

L'entreprise doit garantir à chaque salarié le respect de la rémunération minimale annuelle de la classe de son poste telle que fixée au barème de l'annexe III de la présente convention.

En aucun cas le salaire mensuel de la première classe de ce barème d'entreprise ne peut être inférieur au salaire mensuel minimum tel que figurant en annexe III de la présente convention.

En aucun cas ledit salaire ne peut être inférieur au Smic pour 152,25 heures (pour un salarié à temps plein).

ART. 9.103 Le taux horaire est équivalent au 1/152,25 de la rémunération minimale définie à l'article 9.102.

Ce taux horaire ne peut être inférieur, pour la classe 1 A, au niveau du taux horaire du Smic.

ART. 9.104 Les salaires minima des salariés de moins de 18 ans sont identiques à ceux des salariés majeurs.

ART. 9.105 La rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, hormis les éléments de salaire spécifiques à certains régimes horaires.

Les heures d'absence non indemnisables sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié permanent n'aura pas accompli la totalité de la période de référence d'annualisation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

ART. 9.106 Chaque année, au cours du premier trimestre, le SNFS et la CSRCSF ouvrent une négociation sur les salaires minima de la convention collective nationale et en même temps sur les autres thèmes visés par la législation en vigueur, et aux périodicités fixées, notamment sur la prise en compte d'objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de remédier aux inégalités constatées, sur la fixation de conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession ainsi que sur un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Lors de la première réunion, chaque organisation syndicale expose ses revendications.

A l'occasion de la ou des réunions suivantes, la délégation des employeurs fait part de sa position sur chacune des revendications et présente ses propositions dans le cadre de cette négociation. Il sera notamment fait mention de la manière dont les accords seront conclus (accord indépendant, avenant à la présente convention collective ou autre mode).

En outre, la conformité de la présente convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives ou réglementaires sera examinée.

ART. 9.106 Chaque année, au cours du premier trimestre, le SNFS et la CSRCSF ouvrent une négociation sur les salaires minima de la convention collective nationale et en même temps sur les autres thèmes visés par la législation en vigueur, et aux périodicités fixées, notamment sur la prise en compte d'objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de remédier aux inégalités constatées, sur la fixation de conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession ainsi que sur un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Avant la première réunion, chaque organisation syndicale adresse au SNFS et à la CSRCSF ses revendications dans un délai compatible avec leur étude par leurs services.

Lors de la première réunion et à l'occasion de la ou des réunions suivantes, la délégation des employeurs fait part de sa position sur chacune des revendications et présente ses propositions dans le cadre de cette négociation. Il sera notamment fait mention de la manière dont les accords seront conclus (accord indépendant, avenant à la présente convention collective ou autre mode).

En outre, la conformité de la présente convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives ou réglementaires sera examinée.

ART. 9.201

1. Heures supplémentaires dans le cadre de l'annualisation

Dans le cadre d'un horaire annualisé, la durée du travail est comptabilisée tout au long de la période de référence, 1er juin au 31 mai.

En fin de période, les heures supplémentaires accomplies au-delà de 1 593,55 heures sont payées avec les majorations légales.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ce paiement peut être remplacé par l'attribution d'un repos équivalent.

2. Heures supplémentaires dans le cadre d'un cycle de travail

Pour le personnel non permanent dont la durée du travail est organisée sous forme de cycles dans les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle.

Ces heures supplémentaires donnent lieu à des majorations de salaire aux taux et conditions fixés par la loi.

3. Heures supplémentaires dans le cadre de la semaine

Pour le personnel non permanent dont les horaires sont décomptés à la semaine, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu à des majorations de salaire aux taux et conditions fixés par la loi.

ART. 9.202

Les primes ayant de fait le caractère de supplément de salaire entrent en ligne de compte pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires constatées en fin de période de référence.

ART. 9.203

Il est versé au personnel posté une indemnité de panier de nuit, dont le montant figure au barème des rémunérations minimales. Cette indemnité est versée au poste de nuit faisant le plus grand nombre d'heures entre 21 heures et 6 heures.

Le personnel posté en 2 × 8 ou de jour bénéficie, tant en fabrication qu'en intercampagne, de la prime de panier prévue ci-dessus par poste de 8 heures, lorsqu'il est appelé à effectuer exceptionnellement un travail comportant une durée minimale de 3 heures entre 21 heures et 6 heures.

Le montant de la prime de panier est revalorisé dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales annuelles définies à l'article 9.101 ci-dessus. Ce montant figure en annexe III.

ART. 9.204

Une indemnité de 15 % est appliquée pour le travail en poste de nuit.

ART. 9.205

Une indemnité de 45 % est appliquée pour le travail des dimanches et des jours fériés ne tombant pas un dimanche.

ART. 9.205

Une indemnité de 55 % est appliquée pour le travail des dimanches et des jours fériés ne tombant pas un dimanche.

ART. 9.206

L'indemnité pour travail effectué le jour de Noël et/ou le jour de l'An est de 100 %.

Celle de Noël est attribuée aux postes suivants :

– poste de la nuit du 24 au 25 décembre ;

– poste du matin du 25 décembre ;

– poste de l'après-midi du 25 décembre ;

– poste de la nuit du 25 décembre au 26 décembre.

Compte tenu des organisations spécifiques à chaque entreprise ou établissement, il appartient à ceux-ci d'en préciser l'application après information de leurs instances représentatives du personnel.

ART. 9.206

L'indemnité pour travail effectué le jour de noël et/ ou le jour de l'An est de 100 %.

Celle de Noël est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 24 au 25 décembre ;

- poste du matin du 25 décembre ;

- poste de l'après-midi du 25 décembre ;

- poste de la nuit du 25 décembre au 26 décembre.

Celle du jour de l'An est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 31 décembre au 1er janvier ;

- poste du matin du 1er janvier ;

- poste de l'après-midi du 1er janvier ;

- poste de la nuit du 1er au 2 janvier.

ART. 9.207

Les entreprises versent chaque année après le 1er juin ou à toute date jugée plus favorable au niveau de l'entreprise à l'occasion des départs en congé, à tout le personnel ayant, à cette date, au moins 12 mois de présence dans l'entreprise, une prime de vacances.

Cette prime uniforme dont le montant figure en annexe du barème des rémunérations (annexe III) est revalorisée dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales conventionnelles.

Pour le personnel ne répondant pas aux conditions de présence dans l'entreprise définies ci-dessus ou ayant quitté l'entreprise en cours d'année (sauf en cas de licenciement pour faute grave), mais ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de cette prime est calculé proportionnellement à la durée totale des présences dans l'entreprise au cours de l'année précédente décomptée du 1er juin au 31 mai. En cas de départ en cours d'année, la prime est payée au moment où l'intéressé quitte l'entreprise.

Ainsi calculée, ladite prime inclut la part de l'indemnité de congés payés correspondant à la fraction de la rémunération annuelle qu'elle représente. De ce fait, elle n'entre pas dans le salaire de référence servant, le cas échéant, au calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette prime ne se cumule, en aucun cas, avec les primes ou gratifications de quelque nature qu'elle soit et quelle que soit leur dénomination, dès lors que ces primes ou gratifications présentent un caractère annuel et ne sont pas la contrepartie directe d'un travail effectivement accompli. Le total de ces dernières ne peut donc être inférieur au montant de la prime prévue par le présent article, mais celle-ci ne s'y ajoute pas.

ART. 9.208 La rémunération de chaque salarié, ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans la profession, doit comprendre non seulement la rémunération minimale résultant de sa classification, mais encore une prime d'ancienneté telle que figurant à l'annexe IV.

Le montant de cette prime, qui figure séparément sur la fiche de paie, est fixé par palier de 3 ans révolus pour les classes 1 à 7.

ART. 9.209 Les informations sur les salaires que l'employeur, dans le cadre du code du travail, remet pour la négociation annuelle d'entreprise comportent une analyse de l'évolution de la masse salariale des salariés permanents présents sur la période de référence.

ART. 9.210 Les dispositifs relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise, peuvent être mis en place en application des textes légaux et réglementaires à la condition qu'existe :

– soit un accord d'entreprise ;

– soit un accord au sein du comité d'entreprise ;

– soit une ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise.

L'absence d'accord ne dispense pas les entreprises de l'application des dispositions légales relatives à la participation, lorsqu'elles y sont assujetties.

ART. 9.211 Une indemnité de transport visant à couvrir une partie des frais de carburant devra être versée aux salariés qui se trouvent dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel et qui remplissent les conditions suivantes :

- leur résidence habituelle se trouve dans une zone qui n'est pas couverte par un réseau de transport en commun ;

- leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports en commun ;

- ils ne disposent pas d'un véhicule mis à disposition par l'employeur de manière permanente ;

- ils ne sont pas transportés gratuitement par l'employeur,

et selon des modalités fixées par chaque entreprise. Elle peut notamment tenir compte des différentes catégories socioprofessionnelles.

Le montant de cette indemnité, déterminé par chaque entreprise, sera progressif jusqu'à une distance de 30 kilomètres. En tout état de cause, il ne pourra être inférieur à 40 € pour 1 mois de travail complet pour les salariés à temps plein et dont la résidence habituelle se situe à plus de 30 kilomètres de leur lieu de travail.

(1) Le nouvel article 9.211 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3261-11 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2013 - art. 1)

ART. 10.101 Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

ART. 10.102

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par pli recommandé avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi.

Toutefois, faculté lui est ouverte d'adresser sa déclaration par l'intermédiaire de l'institut national de la propriété industrielle (INPI).

Cette déclaration se fait sur l'imprimé Cerfa no 11540*01 de déclaration d'invention mis à la disposition des salariés :

Formulaire d'invention :

http://www.inpi.fr/ressources/documents/lot4/dir438.pdf ;

Notice explicative :

http://www.inpi.fr/ressources/documents/lot4/dir652.pdf.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

ART. 10.103

L'employeur a 2 mois pour contester la déclaration prévue à l'article 10.102 ci-dessus et le classement de l'invention par le salarié.

Ce délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue à l'article 10.102 ou, en cas de demandes de renseignements complémentaires reconnues justifiées, de la date à laquelle la déclaration a été complétée.

ART. 10.104

Pour revendiquer le droit d'attribution relatif à une invention considérée comme étant la propriété du salarié, l'employeur a un délai de 4 mois à compter de la date de déclaration ou, en cas de contestation, de 2 mois à compter de celle à laquelle la déclaration complétée a été remise à l'employeur.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par pli recommandé avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisés.

ART. 10.105

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salariés auteur de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés, chacun pour soi) dans la demande de brevet en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même de droit de propriété.

ART. 10.106

Inventions de missions

L'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit :

– à une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet. Cette indemnité tient compte de la contribution personnelle originale dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise et sa position concurrentielle ;

– à une gratification forfaitaire en cas d'exploitation du brevet par l'entreprise ou une autre société.

Ces deux rémunérations sont dues même dans le cas où l'intéressé ne serait plus au service de l'employeur lors de la délivrance du brevet ou de sa mise en exploitation.

Invention appartenant au salarié avec exercice du droit d'attribution par l'employeur

Le ou les inventeurs, quand bien même ils ne seraient plus au service de l'employeur, ont droit au versement du « juste prix » de l'invention, apprécié lors de la délivrance du brevet.

Les modalités de paiement de ce juste prix doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et l'auteur individuel (ou collectif) de l'invention.

ART. 10.107

Les inventions non brevetables ou non brevetées ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées dans l'entreprise et permettant notamment une amélioration sensible de la production ou de la productivité, ou une économie de coût de production, font l'objet de primes à définir dans le même esprit que les évaluations forfaitaires effectuées lors d'une délivrance du brevet.

ART. 10.201

L'employeur se réserve le droit de prendre toutes mesures qu'il estimera utiles pour se protéger contre toute concurrence illicite, notamment contre la divulgation de secrets de fabrication et commerciaux.

ART. 11.101

Le droit aux congés payés est calculé sur la base de 2 jours et demi par mois de travail effectif exprimé en jours ouvrables. Pour une période de référence complète, le congé total est donc de 30 jours ouvrables.

ART. 11.102

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale des congés payés précisée à l'article 11.101.

ART. 11.103

La période normale de prise des congés payés s'ouvre le 1er mai et se termine le 31 octobre.

Au cas où les congés seraient pris par roulement, la fixation du roulement est faite après avis des délégués du personnel, compte tenu des besoins de la production, de la situation de famille du bénéficiaire et de son ancienneté dans l'entreprise.

L'ordre et la date des départs sont portés à la connaissance du personnel par affichage ou tout autre moyen écrit, au moins 1 mois avant la période prévue. Lorsque, pour répondre à des nécessités de service constatées, une partie du congé principal est prise en dehors de la période prévue ci-dessus, la durée totale de ce congé est allongée conformément à la loi (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-18 du code du travail qui prévoit que lorsque le congé est fractionné il doit y avoir accord du salarié et l'une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos.

(Arrêté du 12 janvier 2010, art. 1er)

ART. 11.104

La cinquième semaine ainsi que les congés d'ancienneté (voir les articles 24.101, 34.101 et 44.101 des parties complémentaires) sont payés comme le congé principal. Les modalités de prises de ces congés sont précisées au niveau des entreprises ou établissements selon les dispositions de principes suivantes :

– ils sont attribués à des dates compatibles avec les besoins de la production, du service, et les nécessités commerciales, et en sucrerie en dehors des périodes de fabrication ;

– ils ne sont pas accolés au congé principal, sauf accord particulier ;

– ils peuvent se situer à l'intérieur ou en dehors de la période normale de congés payés définie à l'article 11.103 ;

– ils n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par les dispositions du code du travail.

La cinquième semaine peut être attribuée de façon fractionnée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

ART. 11.105

En cas de maladie, dûment justifiée d'un enfant, l'un des parents, mère ou père de famille peut s'absenter pendant une période de 1 mois au maximum. Ces absences ne sont pas payées, mais les personnes en cause réintègrent leur emploi à leur retour. Les employeurs pourvoient éventuellement au remplacement de ces salariés par du personnel temporaire. Cette période d'absence est assimilée à un temps de travail pour fixer la durée des congés payés, mais non pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

ART. 11.106 Le compte épargne-temps peut être ouvert à la double condition qu'il existe :

– un accord d'entreprise conclu à partir des textes légaux et réglementaires qui définissent les conditions de sa mise en place ;

– une démarche volontaire du salarié.

Il permet au salarié de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée.

Bénéficiaires

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Alimentation et utilisation du compte épargne-temps

Les sources d'alimentation du compte épargne-temps, ainsi que l'utilisation des droits disponibles, sont définies par accord d'entreprise, intégrant tout ou partie des dispositions suivantes :

Sources d'alimentation :

– à l'initiative du salarié :

– tout ou partie du congé excédant la durée de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) par an, notamment ;

– les congés d'ancienneté ou repos pour âge de la convention collective ;

– les droits à congés payés pouvant légalement être reportés ;

– une partie des repos éventuellement issus de la réduction collective de la durée du travail utilisable à l'initiative du salarié, ou acquis au titre du repos compensateur ;

– les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;

– à l'initiative de l'employeur : les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient ;

– abondement par le salarié : tout ou partie des sommes perçues par le salarié en sus de sa rémunération de base, à condition que les accords d'entreprise le prévoient (intéressement, participation, etc.).

Modalité de gestion du compte

Chaque accord d'entreprise devra prévoir les modalités de gestion du compte, notamment pour permettre la conversion correspondante (jours/euros) au moment de l'utilisation des droits (en cours ou en fin de contrat de travail).

Utilisation des droits :

– pour rémunérer des absences : en sucrerie, les droits disponibles sont utilisés en dehors des périodes de fabrication, pour indemniser tout ou partie d'un congé :

– dans le cadre de la prévision d'un départ en retraite, soit pour une formation à la préparation à la retraite, soit pour une anticipation de la date de cessation du contrat de travail.

Le délai de prévenance de la hiérarchie est fixé à 3 mois minimum dès lors que la prise de congés épargnés est égale ou supérieure à 15 jours. En cas de cumul avec le dispositif de départ anticipé visé à l'article 15.301 de la présente convention collective, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à celui correspondant à ce dispositif ;

– lors de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (congé d'adoption, congé parental) ;

– à l'occasion de la création d'une entreprise ;

– pour un congé sabbatique ;

– pour participer à une mission hors de France (congé de solidarité international) ;

– en compensation des heures non travaillées du fait d'un passage à temps partiel ;

– pour indemniser des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif.

L'utilisation du congé épargné est assimilée à une période de travail effectif ;

– pour constituer une épargne :

– alimentation d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises existant ;

– rachat de cotisations d'assurance vieillesse.

Clôture du compte

Le compte épargne-temps peut être clos dès la survenance de l'un des événements suivants :

– départ de l'entreprise ;

– invalidité du salarié, si elle entraîne la rupture du contrat de travail.

Il est en effet bien convenu que le compte épargne-temps a pour seule vocation à gérer et à épargner du temps, non de l'argent.

Transfert des droits

En cas de mutation d'un salarié d'une entreprise sucrière dans laquelle il détient un compte épargne-temps vers une autre entreprise de la profession qui, par ailleurs, a mis en œuvre un accord compte épargne-temps, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps peuvent être transférés de l'entreprise de départ vers l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le transfert des droits ne serait pas possible, l'entreprise de départ verse au salarié une indemnité correspondant à la totalité des droits acquis au titre du compte épargne-temps.

ART. 11.201

Sous réserve d'une ancienneté dans la profession de 5 ans, des repos supplémentaires pour âge sont acquis dès le lendemain de l'anniversaire, selon la règle ci-dessous :

– 1 jour à 50 ans révolus ;

– 2 jours à 57 ans révolus ;

– 3 jours à 60 ans révolus ;

– 5 jours à 62 ans révolus.

Les repos supplémentaires pour âge sont, en sucrerie, pris en intercampagne et payés au tarif de base du salaire d'intercampagne.

Ces repos doivent être effectivement pris selon les modalités de l'article 11.104 de la présente convention.

ART. 11.202

Outre les dispositions légales, qui n'exigent aucune ancienneté, mais sans qu'il y ait cumul avec celles-ci, les salariés, pour leur éviter une perte de salaire, bénéficient après 3 mois de présence dans l'entreprise, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, sauf si ceux-ci surviennent pendant les congés payés ou pendant une période d'arrêt de travail, d'une autorisation exceptionnelle d'absence exprimée en jours ouvrés de :

- 4 jours pour le mariage ;

- 3 jours pour le décès du conjoint ;

- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;

- 2 jours pour le décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint d'un enfant, d'un beau-parent ;

- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent.

Ces mesures sont applicables en cas de pacte civil de solidarité (PACS).

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération : ils sont payés au tarif de base du salaire (campagne ou intercampagnes) de l'intéressé et sont assimilés à du temps de travail effectif.

En dehors des cas ci-dessus, les salariés peuvent demander à s'absenter une journée, en apportant les justifications d'un événement familial précis et important, intéressant un ascendant, un descendant ou un collatéral. Ce jour d'absence est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel mais ne donne pas lieu à rémunération.

ART. 11.203

Les jours de fêtes légales chômées sont payés aux salariés qui ont été présents au travail les jours de travail précédant et suivant la journée indemnisée, sauf absence autorisée par l'employeur.

Sous réserve des dispositions particulières concernant les jours fériés situés pendant la période de fabrication en sucrerie et sous la condition de l'alinéa 1 du présent article, les modalités de rémunération et récupération éventuelle de ces journées sont les mêmes que pour le 1er Mai.

Les jours de fêtes légales tombant pendant les repos et les congés payés pris par l'intéressé s'ajoutent dans ce cas à la durée de ces repos et congés.

ART. 12.101

La formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Conformément :

– à la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie :

– les actions de formation suivies par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif ;

– les actions liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail ;

– aux accords signés par le SNFS, la CSRCSF et les organisations syndicales au niveau interbranches alimentaires des 6 décembre 2004 et 7 janvier 2005 ;

– les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail ;

– les heures de formation liées à la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF et de l'employeur après accord écrit du salarié ;

– une liste des actions prioritaires a été adaptée par accord aux besoins de l'industrie sucrière.

ART. 12.102

Toutes les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent sur un budget de formation s'établissant au minimum selon la répartition suivante :

– formation continue : 1,30 % (0,90 % + 0,40 %) ;

– droit individuel à la formation (DIF) et professionnalisation : 0,50 % ;

– congé individuel à la formation (CIF) : 0,20 % ;

– total : 2 %.

Les entreprises concernées par cet effort financier pourront recevoir l'assistance du SNFS et de la CSRCSF pour la mise en œuvre des aides de l'Etat prévues pour le développement de la formation lorsqu'elles existent ou des dispositifs mis en place dans le cadre de l'organisme paritaire collecteur agréé.

ART. 12.103

Le SNFS, la CSRCSF et les organisations syndicales sont signataires de l'accord interbranches alimentaires du 20 octobre 2004, étendu par arrêté du 18 octobre 2005, stipulant que l'AGEFAFORIA est l'OPCA des entreprises des industries alimentaires.

Cet accord s'applique, d'une part, aux entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et, par exception, à celles correspondant aux critères définis à l'article 1er de l'accord du 20 octobre 2004, notamment aux entreprises qui appliquent la présente convention collective à titre volontaire.

Une section financière de la branche professionnelle sucre a été créée au sein de l'AGEFAFORIA et fonctionne conformément aux statuts de cet OPCA.

ART. 12.104

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention élaborent un programme pluriannuel, de préférence triennal, de formation en tenant compte de la nature et de l'ordre de priorité des actions de formation, tels qu'ils permettent de concourir à une meilleure promotion de l'adaptation, du développement et du perfectionnement permanent des connaissances des salariés.

Dans ce cadre, les entreprises continueront d'intégrer les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués, notamment à travers les certificats de qualification professionnelle dits « harmonisés ».

Les entreprises veilleront particulièrement à ce que des attestations de fin de stage soient effectivement remises aux salariés afin d'assurer une traçabilité de leur parcours de formation.

ART. 12.105

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, dans le cadre du programme pluriannuel de l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement délibère sur le plan annuel de formation de l'entreprise et est tenu informé de sa réalisation.

A cet effet, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'aux membres de la commission formation lorsqu'elle existe, 1 mois avant la première réunion, l'ensemble des documents prévus par les dispositions légales et réglementaires, notamment le projet de plan de formation et le bilan de la formation précédemment réalisée.

Lors de la deuxième réunion, le chef d'entreprise apporte les éléments de réponse aux questions qui lui auraient été posées lors de la première réunion.

ART. 12.106

Pour préparer dans les meilleures conditions ses délibérations, le comité d'entreprise ou d'établissement oriente les travaux de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de telle sorte que celle-ci puisse y contribuer efficacement.

La commission lui rend compte du déroulement et des résultats de ses travaux, concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation, en particulier des salariés les moins qualifiés et favorise l'expression de leurs besoins pour une prise en considération dans le plan de formation.

Le temps passé par les membres de la commission de formation, qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux réunions de cette commission consacrée à l'examen du plan de formation leur est payé comme temps de travail.

ART. 12.107

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF), le SNFS présente le bilan global des actions de formation de l'année précédente et les orientations en la matière pour la profession sucrière.

Ce bilan comporte des indications sur les masses financières engagées, la répartition des stages suivis selon les différents dispositifs en vigueur.

ART. 12.108

Afin de faciliter le développement des certificats de qualification professionnelle, les partenaires sociaux conviennent du processus de validation joint en annexe VII.

ART. 12.201

L'essor de la formation selon un rythme d'alternance est l'une des conditions nécessaires à la réussite d'une meilleure insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

La branche professionnelle sucre s'est appuyée, en la matière, sur deux axes :

– le SNFS et la CSRCSF s'engagent à soutenir la politique d'embauche en alternance conduite par les entreprises en faveur des jeunes, de telle sorte que ces contrats représentent au minimum 3 % des salariés de chaque société, l'effectif étant calculé en équivalent temps plein ;

– soucieux d'une implication accrue dans le système d'apprentissage, le SNFS et la CSRCSF ont été signataires de l'accord du 5 février 2003 relatif au développement de l'apprentissage dans diverses branches de l'industrie alimentaire précisant les modalités d'organisation et de fonctionnement des instituts de formation régionaux des industries alimentaires dits IFRIA créés comme instrument d'expression de la politique des branches professionnelles en matière d'apprentissage.

Les organisations syndicales sont associées à la mise en œuvre de ce dispositif.

ART. 12.201

L'essor de la formation selon un rythme d'alternance est l'une des conditions nécessaires à la réussite d'une meilleure insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

La branche professionnelle sucre s'est appuyée, en la matière, sur deux axes :

- le SNFS et la CSRCSF s'engagent à soutenir la politique d'embauche en alternance conduite par les entreprises en faveur des jeunes, de telle sorte que ces contrats représentent au minimum 4 % des salariés de chaque société, l'effectif étant calculé en équivalent temps plein.

Ce taux est ramené à 3 % pour les entreprises ou établissements dont l'environnement ne serait pas compatible avec une telle obligation (absence d'établissement de formation proche du site ou dont les domaines de formation ne seraient pas adaptés, absence de moyens de transport en commun, capacité d'accueil du site).

- soucieuses d'une implication accrue dans le système d'apprentissage, le SNFS et la CSRCSF ont été signataires de l'accord du 5 février 2003 relatif au développement de l'apprentissage dans diverses branches de l'industrie alimentaire précisant les modalités d'organisation et de fonctionnement des instituts de formation régionaux des industries alimentaires dits IFRIA créés comme instrument d'expression de la politique des branches professionnelles en matière d'apprentissage.

Les organisations syndicales sont associées à la mise en œuvre de ce dispositif.

ART. 12.202

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrat au titre d'une formule légale d'alternance, elle informe et consulte son comité d'entreprise ou d'établissement, dont l'avis motivé figure au procès-verbal de la réunion ou, en cas d'absence de comité d'entreprise ou d'établissement, ses délégués du personnel, sur les orientations générales de sa politique en matière d'insertion des jeunes.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou d'établissement, à la commission formation du comité d'entreprise ou, en cas d'absence de comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées, le cas échéant, dans le cadre de l'insertion des jeunes.

ART. 12.203

Les jeunes accueillis dans les entreprises ou les établissements au titre d'une formule légale d'alternance seront, pendant la durée du contrat dans l'entreprise ou l'établissement, suivis par un tuteur désigné par l'entreprise ou l'établissement, dans les conditions fixées par l'accord interbranches alimentaires du 6 décembre 2004.

Ce tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise, susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée.

En liaison avec les différents services concernés de l'entreprise, il participe aux actions d'insertion des jeunes et, à ce titre, il aide les services compétents :

– en accueillant les jeunes et en dressant un bilan de leurs acquis professionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée ;

– en suivant les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, en les conseillant et en veillant au respect de leur emploi du temps ;

– au terme du contrat, en dressant le bilan des acquis professionnels et en établissant l'attestation mentionnant ces acquis.

Ce tuteur facilite par ailleurs la liaison avec l'organisme ou sa structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

ART. 12.204

La priorité sera donnée aux actions de formation aux métiers exercés dans la profession sucrière, compte tenu de l'état actuel des technologies et de leurs évolutions prévisibles.

Pour tenir compte des dispositions relatives aux qualifications, l'accent sera mis sur les formations débouchant sur des qualifications normalisées telles qu'elles peuvent être définies par le répertoire opérationnel des métiers et emploi (ROME).

Avant de participer à un stage que son employeur lui demande de suivre, tout salarié peut lui demander si cette formation est susceptible d'avoir une influence sur l'évolution de sa carrière.

ART. 12.205

La commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) élabore des recommandations pour la section financière « sucre » de la branche au sein de l'agefaforia. Dans le cadre de l'évolution des métiers et des qualifications dans la profession, elle pourra faire des propositions en matière de développement, d'orientation de la formation et de l'emploi dans la branche, notamment en faveur :

– des jeunes et de leurs conditions d'insertion dans la vie professionnelle ;

– de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

– de l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

ART. 12.301

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue pour chaque salarié un atout primordial face aux adaptations liées à l'évolution des métiers et aux mutations que connaît la branche.

Les actions de formation liées au développement de qualifications transférables méritent un effort particulier.

Afin de répondre à cette réalité, le fonds mutualisé d'adaptation et de reconversion (FOMAR) a pour objet de permettre la mise en œuvre d'actions de formation préventives liées au développement de qualification transférable afin d'assurer une amélioration des compétences, un meilleur accès à l'emploi et une éventuelle reconversion professionnelle et/ou géographique s'adressant, en particulier, aux salariés dont les connaissances ne sont plus en adéquation avec l'évolution de leur emploi.

Ce fonds contribue, en plus de sa vocation initiale, aux solutions de sauvegarde de l'emploi par transfert, essaimage ou création d'activité en liaison avec des acteurs ou organismes locaux. Il peut contribuer également au financement de CQP.

ART. 12.302

Ce fonds est alimenté par une contribution versée par les employeurs à hauteur de 0,10 % de la masse salariale correspondant à l'effectif des permanents. Elle doit être renouvelée de manière expresse chaque année.

Cette contribution s'ajoute aux moyens pris par les entreprises pour financer la formation professionnelle continue et ne doit pas se substituer aux efforts nécessaires que doivent développer les entreprises de la profession en cas de restructuration ou d'arrêt d'activité.

Le FOMAR a la faculté d'accueillir un abondement des salariés, selon des modalités à convenir avec les signataires de l'accord sur le FOMAR du 30 mai 2003.

La contribution au FOMAR égale à 0,10 % de la masse salariale des salariés permanents, est prorogée pour une période de 5 ans à dater du 1er janvier 2013.

ART. 12.303

Cette association a pour objet la collecte et l'affectation de la contribution des entreprises, en vue d'accompagner l'adaptation et la reconversion dans le secteur de l'industrie sucrière.

La gestion administrative et financière du FOMAR est confiée à l'association « FOMAR », constituée par les parties signataires de l'accord du 30 mai 2003.

ART. 12.304

L'association FOMAR établit un rapport annuel de son activité à l'occasion de son assemblée générale et à l'intention des membres de la COPANIEF. Ce rapport comprend notamment :

– des informations relatives à la collecte et à son évolution souhaitable compte tenu des besoins des entreprises ;

– le bilan des ressources utilisées ;

– des informations sur la complémentarité des ressources avec celles de l'AGEFAFORIA.

La COPANIEF, dans sa vocation de commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, peut transmettre à la commission paritaire nationale des propositions sur les orientations en matière de formation professionnelle dans la branche et dont certaines pourraient être mises en œuvre dans le cadre du fonds FOMAR.

ART. 12.401

Dans le cas où un salarié en activité est amené à passer un examen psychotechnique, le résultat lui est communiqué.

ART. 12.402

Les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres sont informés de l'évolution de carrière qu'ils peuvent espérer dans l'entreprise compte tenu de leurs capacités et de la valorisation de leurs possibilités professionnelles. Dans cet objectif, les demandes individuelles d'entretien sont satisfaites dans les meilleurs délais.

Il peut être également fait appel à la pratique de l'entretien individuel périodique entre ces salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 consacrant le principe de formation tout au long de la vie ont prévu que chaque salarié puisse devenir acteur de son évolution professionnelle.

Cet accord introduit un principe d'entretien professionnel. Dans ce contexte, les entreprises ou établissement doivent mettre en œuvre les procédures nécessaires pour que chaque salarié puisse élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien permet un temps d'échanges et de dialogue entre le salarié et son responsable afin d'analyser le parcours professionnel du salarié, de faire le bilan de son activité, d'échanger sur ses souhaits pour l'avenir, de les confronter aux opportunités potentielles et évolutions prévisibles afin de construire ensemble un plan de développement individuel.

ART. 12.403

Afin de permettre à l'entreprise et au salarié d'anticiper la seconde partie de sa carrière, la partie professionnelle de l'entretien porte sur :

– les perspectives d'activité professionnelle et les hypothèses de développement ;

– les souhaits d'aménagement des conditions d'emploi et les adaptations possibles, notamment pour les salariés proches de la retraite.

Cette partie spécifique de l'entretien professionnel peut être demandée tous les 5 ans par le salarié âgé de 45 ans et plus.

ART. 13.101

Le management de la sécurité repose sur des points clés fondamentaux.

Ainsi, les signataires de la présente convention adhèrent aux trois valeurs essentielles suivantes liées :

– à la personne : le chef d'entreprise, l'encadrement et l'ensemble des salariés sont concernés individuellement et collectivement par cette démarche visant à préserver la santé et la sécurité au travail ;

– à la transparence : des objectifs clairement définis et connus de tous sont arrêtés afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail. En agissant au quotidien conformément à ses engagements, le chef d'entreprise et l'encadrement acceptent de partager une culture orientée vers la santé et la sécurité des salariés. Ils s'engagent dans la démarche, s'impliquent dans sa mise en œuvre et affectent les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs définis ;

– au dialogue social : la démarche retenue doit privilégier le dialogue social, permettant ainsi d'impliquer les salariés et leur encadrement, les instances représentatives du personnel, notamment à travers les missions dévolues au CHSCT et les médecins du travail.

ART. 13.102

1. Sensibilisation et formation des salariés

Une réflexion doit être conduite en continu, en partenariat avec AFISUC, afin de mesurer l'intérêt d'intégrer dans les formations de base professionnelles, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le résultat de cette réflexion est présenté lors de la réunion annuelle de la commission d'information et d'échange sur la santé et la sécurité.

2. Amélioration de la connaissance des postes de travail

Lors de leur embauche, quelle que soit la nature de leur contrat, les salariés de l'industrie sucrière sont sensibilisés et formés à la sécurité relative à :

– leur environnement général et les règles communes de sécurité dans l'établissement (par exemple, voies de circulation) et aux risques spécifiques en campagne (par exemple, circulation intensive des véhicules de transport) ;

– leur poste de travail et leur activité particulière, notamment l'utilisation de produits spécifiques ;

– l'utilisation des équipements de protection individuelle mis à leur disposition,

ceci par tout moyen au choix des entreprises dans le cadre de leur management de la sécurité.

Une amélioration significative de la sécurité ne peut pas être obtenue uniquement par la meilleure connaissance des risques et des manières de les contrôler. La formation doit concourir à faire prendre conscience que la sécurité doit être, avant tout, la préoccupation de chacun et être vécue activement afin d'anticiper et de prévenir les risques liés tant à l'activité des entreprises qu'au comportement humain.

ART. 13.103

Chaque direction d'entreprise/établissement s'engage à désigner un animateur sécurité, interlocuteur spécifique sur les problèmes de santé et de sécurité (prévention, suivi des accidents du travail, plans de prévention et de formation).

Cet animateur sécurité participe à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise ou de l'établissement en matière de santé et de sécurité en parfaite coopération avec les membres du CHSCT.

ART. 13.104

Les signataires de la présente convention réaffirment que les conditions de travail doivent être prises en compte comme éléments connexes de la santé et de la sécurité des salariés. A cet effet, une attention toute particulière sera portée sur :

– l'organisation du travail (la polyvalence, les rotations de postes, les horaires, les cadences, etc.) ;

– l'environnement physique du travail (tel que le bruit, l'éclairage, les vibrations, le froid, la chaleur, etc.) ;

– l'aménagement des postes de travail (ergonomie du poste, maintenance, etc.) ;

– les caractéristiques des salariés (sexe, âge, formation, handicap, etc.) ;

– les caractéristiques des produits utilisés (contraintes, dangerosité, protection, etc.).

ART. 13.105

L'amélioration de la sécurité nécessite que la prévention des risques professionnels soit prise en compte dès la conception des installations afin d'éviter ainsi des situations insatisfaisantes et difficilement réversibles.

C'est pourquoi la sécurité et les conditions de travail font partie des éléments intégrés dans les dossiers liés aux travaux neufs, notamment par des démarches multicritères reposant sur la réduction des risques de circulation dans l'entreprise, des risques physiques et chimiques, des risques liés aux flux de matières et aux manutentions tout en maintenant l'efficience et la qualité.

ART. 13.106

L'évaluation des risques, telle qu'elle a été rendue obligatoire par la loi du 31 décembre 1991, permet de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de l'entreprise ou de l'établissement dans lesquels ils travaillent.

Les mesures qui en découlent ont notamment pour but :

– d'éviter les risques ;

– d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;

– de combattre les risques à la source ;

– d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne les postes de travail, le choix des équipements de travail et les méthodes de travail ;

– de tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

– de planifier la prévention en intégrant la technique, l'organisation du travail, les relations sociales, les facteurs ambiants ;

– de donner la priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle ;

– de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les résultats de cette évaluation des risques sont transcrits dans un document unique tel que prévu par le décret du 5 novembre 2001. Ce document est mis à jour au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les entreprises respectent la démarche mise en œuvre au niveau de la profession :

– en faisant l'inventaire des dangers ;

– en évaluant l'exposition des salariés face à ces dangers.

A partir de la liste des dangers, il y a lieu de mesurer pour chaque poste de travail son degré d'exposition, c'est-à-dire le niveau de contact susceptible d'interférer avec la santé et la sécurité du salarié, en fonction de la présence ou non des protections collectives ou individuelles.

A ce niveau, différentes méthodes peuvent être utilisées au choix des entreprises en fonction de leur management de la sécurité :

– en estimant le risque : c'est la probabilité que le risque survienne 1 fois par jour, 1 fois par mois, etc. ;

– en estimant le critère de gravité :

– réversible ou irréversible ;

– le nombre de salariés concernés.

Cette estimation fait l'objet d'une échelle d'appréciation pour chaque risque identifié, différentes méthodes pouvant être utilisées permettant un classement allant des risques non significatifs aux risques réellement significatifs.

Ce diagnostic permet de déterminer, avec les CHSCT, les mesures de prévention à mettre en œuvre ainsi que la formation et l'information des salariés en matière de santé et de sécurité au travail.

ART. 13.107

Le management de la santé et de la sécurité au travail implique que tous les salariés soient les acteurs permanents de la prévention mise en œuvre dans le cadre de la politique arrêtée par l'entreprise.

Les lois et règlements ont reconnu des missions spécifiques aux instances représentatives du personnel, notamment dans le cadre des CHSCT.

A ce titre, les instances représentatives du personnel sont impliquées dans les politiques de prévention des risques professionnels et contribuent activement à promouvoir la prévention dans l'entreprise ou l'établissement.

ART. 14.101

Une garantie de ressources est assurée, en application du présent chapitre, en faveur des salariés en maladie prolongée bénéficiaires des dispositions des articles 25.101,35.101 et 46.101 de la présente convention. Elle joue au-delà des périodes d'indemnisation prévues aux articles ci-dessus, et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans la profession.

L'ancienneté dans la profession de 1 an (ramenée à 6 mois lorsque le salarié est atteint d'une maladie prise en charge à 100 % par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) s'apprécie au 1er jour du dernier arrêt maladie.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (hors faute lourde), les anciens salariés conservent le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de 9 mois.

Le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez leur employeur.

Cette durée ne peut en aucun cas modifier en les augmentant les durées telles que figurant aux articles 6.305,6.306 et 6.307.

Le financement du maintien de cette garantie est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement, sur demande des intéressés qui présenteront tous justificatifs de leur situation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 4624-46 du code du travail, L. 161-36-1 A du code de la sécurité sociale qui garantit le secret médical dans la prise en charge des patients, L. 314-1 du code de la sécurité sociale qui garantit le secret médical dans la prise en charge pour l'ouverture des droits des assurés par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et L. 161-29 du code de la sécurité sociale qui prévoit que les agents des CPAM sont soumis à l'obligation de secret.

(Arrêté du 12 janvier 2010, art. 1er)

ART. 14.102

La garantie couvre 65 % du salaire brut.

Salaire brut de référence : c'est le salaire moyen des 12 mois ayant précédé le dernier arrêt de travail. En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail durant les 12 mois de référence, ce salaire est reconstitué comme si l'intéressé était resté constamment au travail. Ce salaire est ensuite actualisé suivant l'augmentation générale des salaires dans la profession.

La pension versée en application du contrat visé à l'article ci-après est actualisée ensuite suivant les indices retenus par ledit contrat.

La garantie de 65 % du salaire brut défini comme il est dit ci-dessus est un complément aux prestations en espèces de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole. En aucun cas, elle ne saurait aboutir à une indemnisation globale supérieure à 65 % du salaire brut.

Elle joue à dater de la fin d'une période de 9 mois d'absence continue. A partir du moment où cette garantie est mise en œuvre, elle s'applique rétroactivement à compter de la fin de la période d'indemnisation prévue aux articles 25.101, 35.101 et 46.101 de la présente convention. Elle est versée jusqu'à la fin de l'attribution des prestations en espèces par les organismes ci-dessus au titre de la maladie concernée, et au plus tard jusqu'à la décision de la caisse primaire d'assurance maladie ou de la mutualité sociale agricole classant le salarié garanti dans la 2e ou la 3e catégorie de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou en vertu du décret du 6 juin 1951 modifié, article 1er, paragraphe 4-2o, et attributaire à ce titre d'une pension d'invalidité.

ART. 14.103

Sous réserve de l'article 14.105, chaque entreprise de la profession conclut un ou plusieurs contrats ne comportant pas de période probatoire, et assurant à l'ensemble du personnel la garantie maladie prolongée auprès d'un organisme de prévoyance ou d'une compagnie d'assurances notoirement solvable.

Au moment de la conclusion du contrat, est inscrit le personnel remplissant la condition d'ancienneté dans la profession, en distinguant le personnel ayant plus de 6 mois et celui ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans la profession. Les nouvelles inscriptions se font au fur et à mesure que ces mêmes conditions sont remplies.

Dans tous les cas, la prise en charge est opérée par l'assureur sans contrôle médical.

Le contrat visé au 1er alinéa du présent article doit être un contrat selon la technique dite de « capitaux de couverture » : en cas de résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit, les rentes continueront à être assurées à leurs bénéficiaires, avec indexation.

L'employeur consulte les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement) ou le comité d'entreprise (ou d'établissement) sur les termes du contrat d'assurance maladie prolongée préalablement à sa signature.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur devra, dans la négociation du nouveau contrat, organiser le maintien de cette garantie.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques qui prévoit que les entreprises régies par le code des assurances, les institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, les institutions de prévoyance relevant de la section 4 du chapitre II du titre II du livre VII du code rural et les mutuelles relevant du code de la mutualité, sont habilitées à proposer des régimes de protection sociale complémentaire.

(Arrêté du 12 janvier 2010, art. 1er)

ART. 14.104

La cotisation s'appliquant à la part du salaire inférieure ou égale à la moitié du plafond de la sécurité sociale est prise en charge par l'employeur.

La cotisation, s'appliquant à la part du salaire supérieure à la moitié du plafond de la sécurité sociale, est prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par les salariés.

ART. 14.105

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent chapitre.

Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels ou d'initiatives locales quels qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

Toutefois, les parties conviennent de se rencontrer pour examiner l'incidence d'éventuelles décisions sur les clauses du présent chapitre.

ART. 14.201

Une garantie de ressources est assurée, en application du présent chapitre, aux invalides ayant été classés par une décision de leur caisse primaire d'assurance-maladie ou de la mutualité sociale agricole dans la 2e ou 3e catégorie de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou en vertu du décret du 6 juin 1951 modifié, article 1er, paragraphe 4-2o, ou des articles R. 742-2 et suivants du code rural, et attributaires à ce titre d'une pension d'invalidité.

En sont bénéficiaires par assimilation les accidentés du travail absolument incapables d'exercer une profession quelconque et dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 66 %.

En outre, pour en bénéficier, les salariés doivent être inscrits à l'effectif sans interruption depuis au moins 6 mois avant le dernier arrêt pour maladie ou accident du travail.

ART. 14.202

La garantie couvre 65 % du salaire brut tel que défini à l'article 14.102 ci-dessus.

La pension versée en application du contrat visé à l'article ci-après est actualisée ensuite suivant les indices retenus par ledit contrat.

La garantie de 65% du salaire brut défini comme il est dit ci-dessus est un complément aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole. En aucun cas, elle ne saurait aboutir à une indemnisation globale supérieure à 65% du salaire brut.

Elle est versée au plus tard jusqu'à la prise de la retraite.

ART. 14.203

Sous réserve de l'article 14.205 ci-après, chaque entreprise de la profession conclut un ou plusieurs contrats dans les conditions identiques à celles figurant à l'article 14.103.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur devra, dans la négociation du nouveau contrat, organiser le maintien de cette garantie.

ART. 14.204

La cotisation, s'appliquant à la part du salaire inférieure ou égale à la moitié du plafond de la sécurité sociale est prise en charge par l'employeur.

La cotisation, s'appliquant à la part du salaire supérieure à la moitié du plafond de la sécurité sociale, est prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par les salariés.

ART. 14.205

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent chapitre.

Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels, ou d'initiatives locales quelles qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

ART. 14.301

Les entreprises sucrières sont tenues de faire bénéficier leurs salariés d'une garantie de rente de conjoint dans les conditions ci-après et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'entreprise et un organisme de prévoyance.

Les entreprises sucrières ayant souscrit un contrat peuvent le maintenir auprès de l'organisme assureur, à la condition que les prestations soient mises au niveau des garanties offertes par l'OCIRP.

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent accord.

En cas de décès d'un salarié, son conjoint a droit aux prestations ci-après :

- une rente temporaire : elle est constituée à partir des points de retraite que le salarié a acquis pendant son activité. Elle est versée au conjoint survivant en attendant qu'il perçoive la pension de réversion de la caisse de retraite complémentaire. Elle est égale à 60 % des droits de retraite acquis par le salarié au moment de son décès auprès des régimes ARRCO et AGIRC ;

- une rente viagère calculée à partir des points de retraite que le salarié aurait acquis s'il avait travaillé jusqu'à son 65e anniversaire. Elle est égale à 60 % des droits de retraite au taux de 6 % que le salarié aurait constitués de la date de son décès à celle à laquelle il aurait atteint 65 ans.

Ces deux rentes sont majorées de 10 % par enfant à charge.

Par ailleurs, les orphelins de père et de mère perçoivent une rente temporaire jusqu'à l'âge de 21 ans, ou 25 ans s'ils poursuivent leurs études ou sont en apprentissage.

Si le salarié devient invalide et qu'il est classé en 3e catégorie par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole, un capital égal à 60 % du salaire annuel brut lui est versé.

Le cas échéant, l'entreprise peut demander son adhésion à l'AGRR, qui garantit la couverture ainsi spécifiée pour un taux global de cotisation de 0,39 %.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur devra dans la négociation du nouveau contrat organiser le maintien de cette garantie.

ART. 14.401

Outre les dispositions qui précèdent, les salariés des entreprises adhérentes à la présente convention collective ont accès à un contrat permettant d'apporter une couverture complémentaire pour les frais de santé, proposé par l'entreprise ou l'établissement et/ ou le comité d'entreprise ou d'établissement. Il est souscrit auprès d'un organisme de prévoyance ou d'une compagnie d'assurances.

Le financement de la garantie complémentaire frais de santé est assuré par une cotisation dont le financement est pris en charge à 60 % au moins par l'employeur.

Ce contrat devra respecter la norme des contrats " responsables " telle que définie par la législation en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (hors faute lourde), les anciens salariés conservent le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de 9 mois.

Le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez leur employeur.

Le financement du maintien de cette garantie est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement, sur demande des intéressés qui présenteront tous justificatifs de leur situation.

ART. 15.101

A partir de 60 ans, tout salarié à temps complet qui bénéficie d'une pension de retraite de la sécurité sociale au taux plein peut, à la date de la liquidation de ses allocations de retraite, bénéficier, par option :

- soit de l'indemnité de départ à la retraite prévue aux articles 15.202,26.101,26.102,36.101,36.102,47.101 à 47.102 de la présente convention ;

- soit d'un complément de retraite versé par la société : dans ce cas, le salarié devra avoir, au minimum, 10 ans d'ancienneté dans la profession dont 5 ans dans l'entreprise.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, le salarié avertit son employeur en respectant un délai de prévenance de :

- ouvriers et employés : 3 mois ;

- agents de maîtrise et techniciens : 6 mois ;

- ingénieurs et cadres : 9 mois.

Ce délai de prévenance intègre la durée du préavis tel que prévu par la présente convention.

Les salariés qui ne souhaitent pas accepter ce système d'option bénéficient de l'application des dispositions du code du travail en matière de calcul du préavis et de l'indemnité de départ en retraite telle que prévue aux articles 15.202,26.101,26.102,36.101,36.102,47.101 à 47.102 de la présente convention.

L'employeur fournit aux salariés les informations qui leur permettent d'exercer leur choix entre les options ci-dessus.

ART. 15.102

Ce complément de retraite s'ajoute au montant des pensions de retraite de toute nature, compte non tenu des majorations pour enfant, de telle manière que le cumul avec les pensions de retraite assure aux salariés :

– un minimum égal à 60 % de la rémunération de référence ;

– un maximum égal à 70 % de la rémunération de référence.

Le montant du complément de retraite est fixé à 10 % de la rémunération de référence si le cumul du montant de la retraite avec le complément est compris entre 60 % et 70 % de la rémunération de référence.

Pour le calcul du montant du complément de retraite, la rémunération de référence est réajustée en fonction de la rémunération qu'aurait touchée l'intéressé s'il était resté en activité dans le cadre de l'horaire pratiqué par l'établissement.

Cette rémunération de référence ne tient pas compte des primes qui sont liées au rendement individuel et aux conditions de travail que le bénéficiaire avait à accomplir avant son départ en retraite. Les majorations pour travaux incommodes, insalubres ou salissants, les primes de panier, les primes individuelles de rendement et les indemnités de repos compensateur, notamment, n'entrent pas en ligne de compte.

Elle incorpore, par contre, les primes attribuées en fonction du rendement général de l'établissement ou du service auquel appartenait l'intéressé et qui sont versées au personnel en fonction.

Le montant de la rémunération de référence est limité au plafond agirc.

ART. 15.103

Le complément de retraite est versé trimestriellement à terme échu, à compter de la date de la liquidation de la retraite jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le conjoint survivant bénéficiera de l'attribution de la moitié des droits du titulaire décédé.

Sur demande de l'intéressé, l'une des options ci-dessus peut être remplacée par le versement à un organisme spécialisé d'un capital correspondant pour constituer une rente viagère.

ART. 15.201

Lorsqu'un salarié atteint l'âge de mise à la retraite permis par la loi et remplit les conditions pour bénéficier de la retraite au taux plein, l'employeur a la possibilité de rompre son contrat de travail par une décision de mise à la retraite dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité de départ dont le montant est au moins égal au plus important des deux montants ci-après :

A. – Le montant de l'indemnité de départ à la retraite prévue aux articles 26.101, 36.101 et 47.101 de la présente convention, sur des bases prévues aux articles 26.102, 36.102 et 47.102.

B. – Le montant de l'indemnité légale de licenciement.

ART. 15.202

Hormis le cas de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur prévu à l'article ci-dessus :

– quel que soit l'âge du salarié à son départ, dès lors qu'il a atteint 60 ans ;

– ou en cas d'âge inférieur, selon les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires qui lui permettent de liquider sa retraite à taux plein,

une indemnité de départ à la retraite lui est versée à la date de la rupture du contrat de travail en fonction de l'ancienneté dans la profession acquise à la date de cet événement.

Les dispositions du présent article sont adaptées par les articles 26.101, et 26.102, 36.101 et 36.102, 47.101 et 47.102 de la présente convention aux différentes catégories de salariés.

Le conjoint survivant d'un salarié décédé après 63 ans bénéficie de 50 % de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus dont aurait bénéficié le salarié décédé.

ART. 15.204

La partie de la cotisation prise en charge par l'employeur, pour le régime de retraite complémentaire ARRCO, est au moins égale à 4 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de retraite complémentaire.

ART. 15.205

Les dispositions du présent chapitre sont adaptées par les articles 26.101 et 26.102, 36.101 et 36.102, 47.101 et 47.102 de la présente convention aux différentes catégories de salariés.

ART. 15.301

Constatant la pénibilité du travail en 3 × 8 toute l'année pour les salariés, il est convenu d'accorder à ceux qui le souhaitent une possibilité de départ anticipé par rapport à la date possible de liquidation de leur retraite à taux plein, obligatoires et complémentaires, selon le barème ci-après :

– pour les salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année pendant 30 années ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 jours par année leur permettant un départ anticipé de 60 jours ou plus ;

– pour les salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année pendant une durée comprise entre 20 et 29 années, il est accordé un congé spécifique de 1,5 jour par année leur permettant un départ anticipé de 30 à 44 jours ;

– pour les salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année pendant une durée comprise entre 10 et 19 années, il est accordé un congé spécifique de 1 jour par année leur permettant un départ anticipé de 10 à 19 jours.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe VI.

ART. 15.302

Le principe accordant un départ anticipé tel que prévu à l'article 15.301 sera étendu aux salariés permanents des sucreries qui, durant les campagnes betteravières, travaillent en 3 × 8 selon le barème suivant :

– pour les salariés ayant fait 30 campagnes ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 jours par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 20 jours ou plus ;

– pour les salariés ayant fait de 20 à 29 campagnes, il est accordé un congé spécifique de 1,5 jour par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 10 jours à 14,5 jours ;

– pour les salariés ayant fait de 10 à 19 campagnes, il est accordé un congé spécifique de 1 jour par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 3,33 à 6,33 jours.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe VI.

ART. 15.303

Les entreprises adhérentes s'engagent à adapter au cas personnel spécifique des salariés permanents des sucreries qui travaillent en 3 × 8 au-delà des campagnes betteravières :

– soit à l'occasion de pré- ou post-campagnes ;

– soit sur des activités de distilleries, de conditionnement,

mais qui ne sont pas, pour autant, considérés comme postés toute l'année, une règle proportionnelle qui prendra sa source dans les spécifications et principes des articles 15.301 et 15.302 ci-dessus.

ART. 15.304

Demande auprès de l'employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier des modalités de départ anticipé doit en avertir son employeur en respectant un préavis de :

– ouvriers et employés : 3 mois avant la date du départ anticipé ;

– agents de maîtrise et techniciens : 6 mois avant la date du départ anticipé ;

– ingénieurs et cadres : 9 mois avant la date du départ anticipé.

Calcul des jours

Les jours ci-dessus fixés aux articles 15.301, 15.302 et 15.303 du présent chapitre sont des jours ouvrés de 7 heures. Pour les salariés encore postés au moment de leur départ en retraite le décompte s'effectue en nombre de postes.

Le calcul final est arrondi, en tant que de besoin, au nombre de jours ou de postes immédiatement supérieur.

Incidence sur le contrat de travail

Le départ anticipé permet à l'intéressé de cesser tout travail actif, tout en restant inscrit à l'effectif de son entreprise et en continuant à percevoir le salaire qu'il aurait perçu s'il était resté en activité dans le cadre de l'horaire pratiqué dans l'établissement. Ce salaire reste soumis aux cotisations sociales.

Cette rémunération de référence est calculée selon les principes de l'article 15.102, 4e et 5e alinéas, notamment hors sujétions et indemnités spécifiques liées au rythme de travail de nuit.

En cas de maladie, le salaire du congé de « départ anticipé » est maintenu sous réserve que les indemnités de sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole et les prestations complémentaires en espèces des régimes de prévoyance soient reversées à l'entreprise par l'intéressé.

Les années servant au calcul du nombre de jours permettant un départ anticipé telles que prévues aux articles 15.301 et 15.302 du présent chapitre s'entendent comme étant :

– celles passées dans l'entreprise où l'intéressé est actuellement salarié ;

– la somme de celles acquises dans d'autres entreprises soumises à la présente convention collective, s'il n'y a pas eu interruption entre les séjours de l'intéressé dans ces entreprises.

En cas de rupture d'un contrat de travail ayant donné lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, les années correspondant à l'ancienneté prise en compte pour le calcul de cette indemnité ne sont pas prises en compte en cas de réembauche dans une entreprise de la profession.

Cette mesure est étendue aux salariés saisonniers engagés ultérieurement en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'il n'y a pas eu interruption entre lesdites saisons de campagne et l'embauche en CDI.

ART. 15.401

En cas de rupture de contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement selon les dispositions du présent chapitre, sauf en cas de faute privative de l'indemnité.

Le salaire annuel brut de référence servant à la détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement est l'ensemble des rémunérations des 12 derniers mois civils précédant la date de rupture du contrat de travail. (1)

Les périodes au cours desquelles le salarié n'a pas perçu une rémunération normale sont reconstituées sur la base d'un traitement complet.

Le salaire mensuel de référence est égal à la somme annuelle ci-dessus divisée par 12.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.

(Arrêté du 12 janvier 2010, art. 1er)

ART. 15.402

L'indemnité de licenciement est égale au minimum à l'indemnité légale telle que définie aux articles L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail et au maximum à l'indemnité conventionnelle catégorielle définie par les articles 27.104,37.104 et 48.106 de la présente convention.

Son montant vient en complément des garanties de ressources, prestations, allocations, pensions dont le salarié viendrait à bénéficier à quelque titre que ce soit, sans que l'ensemble des sommes énoncées ci-dessus ne puisse être supérieur à 65 % du salaire mensuel de référence, multiplié par le nombre de mois qui s'écouleront entre la rupture du contrat de travail et le moment où l'intéressé serait en droit de bénéficier de la retraite à taux plein.

ART. 15.403

En aucun cas, l'ensemble des indemnités de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit l'origine, cumulé avec les différentes prestations, allocations, pensions, ne peut entraîner une ressource nette sociale (ou nette imposable, telle qu'elle apparaît sur la feuille de paie, c'est-à-dire la rémunération brute diminuée des cotisations sociales déductibles, à la charge du salarié) supérieure à celle que l'intéressé aurait eue s'il était resté au travail (indemnité de départ en retraite comprise), jusqu'au moment où il aurait été en droit de bénéficier de la retraite à taux plein.

ART. 15.404

Les dispositions du présent chapitre sont établies en fonction de l'état actuel de la réglementation légale ou conventionnelle professionnelle et interprofessionnelle. Si cette réglementation venait à être modifiée avec incidence(s) sur le présent chapitre, les parties conviennent de se rencontrer en vue d'adapter ces dispositions, dans un délai de 3 mois à compter de cette modification.

ART. 16.101

Considérant que l'évolution rapide des nouvelles technologies et leur utilisation peuvent modifier sensiblement l'activité industrielle, économique et sociale de l'entreprise, et accroître la compétitivité des entreprises dans un contexte de concurrence mondiale ;

Conscients de la nécessité d'améliorer les conditions de travail et de sécurité et d'assurer la promotion des salariés ;

Conscients que l'introduction des nouvelles technologies doit prendre en compte dès le départ l'aspect humain ;

Les partenaires sociaux de l'industrie sucrière soulignent et affirment la nécessité :

– d'utiliser les potentialités offertes par les innovations technologiques ;

– d'informer les salariés concernés en temps utile ;

– de privilégier une formation efficace des salariés afin d'accompagner les efforts personnels d'adaptation et de développer les aptitudes au changement permettant ainsi de régler le mieux possible les problèmes d'emploi et de qualification,

et conviennent des dispositions suivantes.

ART. 16.102

Le présent sous-chapitre s'applique à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, la formation, l'organisation ou les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel permanent de l'établissement concerné.

ART. 16.103

Le comité d'entreprise (en cas d'établissement unique) ou d'établissement (en cas d'établissements multiples) est informé et consulté le plus tôt possible, de telle sorte que les avis émis puissent être pris en compte dans la réalisation du projet.

Dans le but d'informer et de consulter les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ceux-ci reçoivent au minimum 1 mois avant la réunion de consultation du comité des éléments d'information concernant :

– les objectifs économiques et techniques auxquels répond le projet ;

– les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent et leur finalité ;

– les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;

– les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Les éléments d'information seront communiqués sous la forme la mieux adaptée au projet en cause. Au cours de la période de 1 mois définie ci-dessus, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité des membres, une réunion préparatoire.

ART. 16.104

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté sur les conditions du projet au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, et notamment en ce qui concerne ses répercussions éventuelles sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avec la convocation à la réunion visée à l'article 16.103 (1er alinéa).

Afin de permettre au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de rédiger un avis documenté, un crédit d'heures spécifique de 2 heures est accordé en plus du temps que le chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants pour l'exercice de leurs fonctions habituelles.

ART. 16.105

Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant, à une obligation de discrétion. Ils sont tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Dans le cas où la connaissance d'informations techniques sur des procédés ou produits originaux présentant une importance stratégique pour l'entreprise est sans conséquences directes sur l'emploi, l'employeur peut ne pas donner de détails sur ces informations.

ART. 16.106

Un plan sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication et de travail et le reclassement des salariés dont la mutation serait nécessaire. Il devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires en temps utile. Il sera communiqué pour consultation au comité d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues à l'article 16.103 et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et transmis pour information aux délégués syndicaux.

ART. 16.107

Les entreprises prévoiront les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteraient. Les formations envisagées seront dispensées au titre des différents dispositifs de formation (plan de formation, dif et, le cas échéant, plan d'adaptation prévu à l'article 16.106). Elles devront prioritairement favoriser l'adaptation et le reclassement des salariés concernés.

L'employeur demandera si nécessaire à tout organisme compétent d'examiner tout projet permettant une formation appropriée pour le personnel concerné.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avèrerait pas possible, il sera recherché prioritairement pour ces salariés une formation orientée vers des spécialités dans lesquelles il existe des possibilités d'emplois.

ART. 16.108

A l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, au sens de l'article 16.102, l'employeur :

– mettra en œuvre de nouvelles organisations du travail adaptées aux conditions à venir de travail, de sécurité et de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement ;

– associera le personnel d'encadrement aux projets ;

– pourra mettre en place des mesures d'accompagnement du changement en recherchant la participation des salariés intéressés.

Les institutions concernées dans l'entreprise ou l'établissement et visées dans le présent sous-chapitre seront informées de l'évolution intervenue du fait de l'introduction de nouvelles technologies.

ART. 16.109

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, au sens de l'article 16.102, entraînerait la disparition du poste de travail tenu jusque-là par un salarié permanent, l'employeur recherchera dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible – comportant une classification et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux du poste supprimé – où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié permanent entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficie des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle, et compte tenu d'une période probatoire déterminée.

Les paragraphes suivants s'appliquent également au projet peu important d'introduction de nouvelles technologies.

1. Le salarié concerné a droit à une indemnité forfaitaire correspondant :

a) A l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire de base pour la durée de la première campagne betteravière, en cas de mutation portant sur un emploi et une qualification de campagne dans le cadre de l'activité de l'intéressé liée à l'introduction de la nouvelle technologie. Lors de la seconde campagne betteravière, le salarié concerné a droit à une indemnité correspondant à la moitié de l'écart susvisé.

b) A l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire de base calculé sur une durée de 6 mois à dater de la mutation prononcée s'il s'agit d'un emploi et d'une qualification d'intercampagne (uniquement sucreries) ou non liées à la campagne betteravière (ensemble de l'industrie sucrière). Lors des 6 mois suivants, le salarié concerné a droit à une indemnité correspondant à la moitié de cet écart.

c) S'il est âgé de 50 ans ou plus au moment de la mutation, et après expiration des périodes ci-dessus, à la moitié de l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire de base, jusqu'à ce qu'il soit proposé au salarié concerné un poste équivalent ou supérieur à son ancien poste (voir 3 ci-dessous).

Pour l'application du 1 ci-dessus, le salaire de base est calculé suivant le taux horaire à l'exclusion de tout autre élément.

2. En cas de licenciement ou de départ à la retraite dans les 2 années suivant leur déclassement dans le cadre du présent sous-chapitre et sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés âgés de plus de 55 ans recevront l'indemnité correspondante calculée suivant les dispositions de l'article 15.401 (alinéas 2 et 3). Le salaire de référence retenu sera le plus avantageux pour le salarié résultant de la comparaison entre celui d'avant et celui d'après le déclassement.

3. En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux de son précédent emploi, et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

ART. 17.201

Les dispositions ci-dessous ne s'appliquent pas aux salariés embauchés à l'occasion de la réception des betteraves ou de la fabrication du sucre ou à titre temporaire.

ART. 17.202

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction doit au préalable en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci est consulté sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réduction d'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, chômage partiel, licenciements collectifs, fermeture. Cette information est communiquée au chsct.

ART. 17.203

Les dispositions ci-après complètent l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 et ses avenants.

Toutes dispositions d'ordre légal ou interprofessionnel qui interviendraient devront être appliquées sans qu'il y ait cumul avec les présentes dispositions conventionnelles.

ART. 17.204

Les mesures qui suivent sont applicables lorsqu'une baisse d'activité conjoncturelle ou accidentelle de durée limitée affectant la marche des établissements ou de certains secteurs de ceux-ci contraint à recourir au chômage partiel.

Ces dispositions ont pour but d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements qui seraient sinon indispensables durant les périodes couvertes par la mise en œuvre du chômage partiel.

ART. 17.205

Les dispositions des articles 17.207 et 17.208 s'appliquent aux heures de travail chômées en dessous de l'horaire hebdomadaire affiché (légalement et conventionnellement : 35 heures) répondant aux conditions prévues pour l'ouverture du droit à l'indemnisation dans le cadre de l'accord national interprofessionnel susvisé dans la limite du nombre d'heures fixé par cet accord.

Dans le cas où les dispositions de l'accord national interprofessionnel et de ses avenants ne permettraient pas d'y parvenir, chacune des heures définies à l'alinéa précédent donnera lieu à une indemnisation égale à 65 % du salaire horaire calculé sur la base du salaire du mois considéré.

En tout état de cause, l'indemnisation totale ne pourra excéder le salaire horaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement travaillé en intercampagne.

Conformément aux dispositions de l'article 4 modifié de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, chaque entreprise versera directement aux intéressés le montant de cette indemnisation à la date normale de paie.

ART. 17.206

Le salaire brut d'intercampagne est ainsi défini :

Il comprend le salaire de base, la prime d'ancienneté, les primes mensuelles s'ajoutant au salaire nominal quels que soient leur appellation et leur mode de calcul, à l'exclusion des primes à caractère aléatoire non garanties ou indemnitaires.

Les éléments de la rémunération relatifs à la campagne de fabrication et faisant l'objet d'un paiement pendant l'intercampagne n'entrent pas dans le calcul du salaire brut d'intercampagne.

Le temps de chômage partiel est assimilé à 65 % du temps de présence pour le calcul des primes ou gratifications autres que mensuelles subordonnées à une condition de présence.

L'indemnité de chômage partiel est assimilée au salaire pour le calcul des primes ou gratifications autres que mensuelles et qui sont basées sur la rémunération.

L'indemnité de chômage partiel entre pour son montant dans le calcul de l'indemnité de congé payé pour effectuer la comparaison entre le salaire qui aurait été perçu pendant les congés payés et le dixième des sommes gagnées au cours de la période de référence.

ART. 17.207

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, pendant la période de chômage partiel, quelle que soit la date de l'arrêt de travail, seront indemnisés dans les mêmes conditions que s'ils étaient eux-mêmes en chômage partiel.

ART. 17.208

Les périodes de chômage partiel sont assimilées à des périodes de travail effectif (35 heures par semaine) pour la détermination de la durée du congé payé, du préavis, des indemnités de licenciement, de l'indemnité de départ à la retraite.

ART. 18.101

Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi est basé sur :

- la valeur professionnelle des salariés ;

- les charges familiales ;

- l'ancienneté dans l'entreprise.

La liste établie en fonction de ces considérations est revue en accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement pour tenir compte de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans les 12 mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature, pendant une durée de 1 an à partir de la demande.

Lorsque des licenciements ont été décidés, la direction doit rechercher avec le comité d'entreprise, d'établissement ou une instance paritaire ad hoc mise en place dans le cadre d'un plan de sauvegarde par l'emploi (PSE) les solutions propres à assurer un reclassement satisfaisant du personnel en cause. Dans le cas de la mise en oeuvre d'une instance paritaire ad hoc, cette recherche se déroule dans le respect des prérogatives des comités d'entreprise ou d'établissement.

L'ensemble de ces mesures ne peut en aucun cas être inférieur aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à ce moment.

ART. 18.102

En cas de restructuration affectant le ou les bassins d'emploi, l'entreprise concernée prend toutes les initiatives propres à le ou les revitaliser en y associant les instances représentatives du personnel.

Ces actions visent à concourir au développement local, en utilisant les réseaux d'entreprise, les initiatives et compétences nationales, régionales et locales, qu'elles soient publiques ou privées.

ART.

L'ensemble des mesures prévues aux articles 18.201 et suivants sont applicables à l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

ART. 18.201

Lorsqu'une sucrerie ou une raffinerie est sur le point d'être l'objet d'une opération de concentration et que, de ce fait, une partie ou la totalité du personnel est susceptible d'être licenciée, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel) et les délégués syndicaux sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure envisagée et du délai dans lesquels la fermeture de l'usine doit intervenir.

Toutefois, les employeurs devront, sauf cas exceptionnels, laisser s'écouler un délai minimum de 4 mois entre l'information donnée aux représentants du personnel concernant l'opération en cause et l'envoi des premières lettres de congédiement.

Les membres du personnel visés par les mesures envisagées qui remettraient leur démission au cours de cette période de 4 mois bénéficieraient, dès l'aboutissement de la procédure de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde des emplois, de l'indemnité prévue par les articles 18.207 et 18.208 de la présente convention comme s'ils étaient demeurés à leur poste jusqu'à la date fixée pour la rupture de leur contrat de travail.

Les services départementaux du travail et de l'emploi sont avisés des mesures prévues en même temps que les représentants du personnel et les possibilités que le fonds national de l'emploi est susceptible d'offrir aux salariés de l'usine en cause sont examinées avec ces services.

La direction étudie avec le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut les délégués du personnel) et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise les dispositions à prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter l'usine concentrée et concernant leur reclassement, leur logement, les préavis et les indemnisations auxquels ils ont droit, ainsi que les possibilités éventuellement offertes par le fonds national de l'emploi.

Le cadre de ces dispositions est fixé par les articles suivants qui peuvent faire l'objet d'aménagements par voie d'accords particuliers entre la direction de l'entreprise et les représentants dans l'entreprise des organisations syndicales de salariés, représentatives conformément aux dispositions légales.

ART. 18.202

Avant de procéder au licenciement du personnel, toutes les autres solutions sont étudiées. S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel ou s'il y a échelonnement dans le temps, l'ordre de ces licenciements est établi en application des dispositions de l'article 18.101 de la présente convention.

ART. 18.203

Les entreprises s'obligent à rechercher des solutions de reclassement dans l'entreprise ou, à défaut, à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter, soit dans le groupe ou la profession, soit ailleurs, en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat national des fabricants de sucre, la chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France, les services de l'emploi et éventuellement les entreprises de la région.

A cet effet, la bourse mensuelle de l'emploi, élaborée par le SNFS, doit faire l'objet d'une diffusion renforcée au sein de l'entreprise concernée.

ART. 18.204

Lorsqu'il apparaît que le reclassement d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une action de formation professionnelle complémentaire, l'entreprise facilite par les mesures appropriées ouvertes par la loi sur la formation professionnelle, tout spécialement en ce qui concerne la formation de reconversion, l'accès des cours ou stages à l'intéressé. Elle lui verse pendant la durée de ces cours ou stages, dans la limite de 6 mois, sauf dispositions plus favorables d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un complément de rémunération correspondant à la différence entre son salaire mensuel (d'intercampagne en sucrerie) et les indemnités versées par les organismes publics. Ces dispositions sont applicables aux cours et stages commençant dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement de l'intéressé.

ART. 18.205

Lorsqu'il apparaît que le reclassement d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une action de formation professionnelle complémentaire, l'entreprise facilite par les mesures appropriées ouvertes par la loi sur la formation professionnelle, tout spécialement en ce qui concerne la formation de reconversion, l'accès des cours ou stages à l'intéressé. Elle lui verse pendant la durée de ces cours ou stages, dans la limite de 6 mois, sauf dispositions plus favorables d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un complément de rémunération correspondant à la différence entre son salaire mensuel (d'intercampagne en sucrerie) et les indemnités versées par les organismes publics. Ces dispositions sont applicables aux cours et stages commençant dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement de l'intéressé.

ART. 18.206

Le préavis de rupture du contrat de travail est applicable à l'égard du personnel licencié visé dans le présent chapitre. Toutefois, les 2 heures quotidiennes d'absence autorisée pendant la période du préavis effectivement accompli pour recherche d'emploi sont portées à 3 heures sans diminution du salaire.

Le préavis non exécuté à la demande de l'employeur est néanmoins payé comme temps de travail.

ART. 18.207

Une indemnité de congédiement est versée :

– aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans la profession qui sont licenciés en application des dispositions du présent chapitre. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité de licenciement ;

– aux salariés qui remettent leur démission dans les conditions de l'article 18.201, alinéa 3, de la présente convention.

ART. 18.208

L'indemnité de congédiement est égale, sur la base des 12 derniers mois travaillés, à :

- 1/2 mois pour une ancienneté dans la profession de 1 an révolu à 2 ans ;

- 2/3 de mois pour une ancienneté dans la profession de 2 ans révolus à 5 ans ;

- 3/4 de mois pour une ancienneté dans la profession de 5 ans révolus à 8 ans ;

- 5/6 de mois pour une ancienneté dans la profession de 8 ans révolus à 10 ans ;

- 1 mois pour une ancienneté dans la profession de 10 ans révolus.

Ensuite, complément de 1/12 de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans la profession à partir de la 11e année.

L'indemnité de congédiement bénéficie des majorations pour âges prévues aux articles 27.104,37.104 et 48.106 de la présente convention, relatifs aux indemnités de licenciement.

Le salaire de référence servant à la détermination de l'indemnité de congédiement est celui prévu à l'article 15.401, alinéa 2, de la présente convention.

ART. 18.209

Dans le cas où une entreprise conclurait avec les organisations syndicales de salariés un accord plus favorable relatif à un licenciement collectif et concernant une opération particulière de concentration ou de modernisation, cet accord sera valable et appliqué sans qu'il y ait cumul avec les dispositions du présent chapitre.

ART. 41.101

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement dans lequel sont indiqués notamment la date d'entrée en service, la fonction, ainsi que le ou les lieux où elle s'exercera, la position hiérarchique, les attributions, la classe du poste tenu par l'intéressé, ses appointements et les conditions particulières fixées au moment de l'engagement.

En cas de changement de fonction entraînant un changement de position hiérarchique, la modification intervenue fait l'objet d'une nouvelle notification par écrit.

ART. 41.102

L'ingénieur ou cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

ART. 41.103

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui les justifient. Elles interdisent au salarié quittant l'entreprise d'aller se placer dans une autre entreprise de la profession. L'interdiction de concurrence, pour être valable, doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties. Elle ne joue pas au cas où la rupture du contrat de travail est due à un arrêt de l'activité de l'entreprise.

Elle ne peut porter que sur 12 mois au maximum, et le salarié reçoit en contrepartie, une indemnité annuelle, versée mensuellement au prorata du délai pendant lequel cette clause est utilisée, correspondant à 50% des salaires toutes rémunérations confondues des douze derniers mois. Le montant de l'indemnité est porté à 60% en cas de licenciement économique.

Lorsque le contrat de travail qui comporte une clause de non concurrence est rompu, l'employeur informe par écrit le salarié dans le délai de quinze jours suivant la notification de la rupture, de son intention ou non de renoncer à l'application de cette clause.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due, en cas de violation de l'interdiction par l'intéressé, sans préjudice des dommages-intérêts qui peuvent lui être réclamés.

ART. 42.101

La période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif. Pour les ingénieurs et cadres des classes 9 et 10, cette durée peut être déterminée par accord particulier et, en sucrerie, être prolongée jusqu'après la période de fabrication suivante en cas d'engagement en intercampagnes.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant ce préavis, des autorisations d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées à raison de 2 heures par jour.

En sucrerie, pendant la période de fabrication, ces autorisations d'absence ne sont accordées que dans le cas où l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur. Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence peuvent être groupées compte tenu des nécessités du service auquel il appartient.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements : dans le cas où elles ne sont pas utilisées, aucune indemnité n'est due de ce fait.

L'ingénieur ou cadre ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions des trois alinéas ci-dessus.

ART. 43.101

Les tâches confiées aux ingénieurs et cadres doivent être établies de façon qu'ils les exécutent normalement dans le cadre des dispositions des articles 7.107, 7.108 et 7.109 de la présente convention.

ART. 43.102

Les appointements des ingénieurs et cadres sont forfaitaires. Le forfait doit tenir compte des mesures prévues à l'article 7.108 de la présente convention.

ART. 44.101 Les congés d'ancienneté prévus dans le cadre du chapitre XI "Congés" sont les suivants :
- 1 jour pour cinq ans d'ancienneté dans la profession,
- 2 jours pour dix ans d'ancienneté dans la profession,
- 3 jours pour quinze ans d'ancienneté dans la profession,
- 4 jours pour vingt ans d'ancienneté dans la profession.

ART. 45.101 En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont pris en charge par l'employeur.

ART. 46.101 Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des ingénieurs et cadres permanents dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, cure thermale, conformément aux dispositions générales des articles 6.305,6.306 et 6.307, sont les suivantes :

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 100 % pendant 1 mois et demi d'absence ;

- 75 % pendant le mois et demi d'absence suivant.

b) Après cinq ans de présence dans l'entreprise :
- 100% pendant les deux premiers mois d'absence,
- 75% pendant les deux mois suivants d'absence.

c) Après dix ans de présence dans l'entreprise :
- 100% pendant les trois premiers mois d'absence,
- 75% pendant les trois mois suivants d'absence.

d) Après quinze ans de présence dans l'entreprise :
- 100% pendant les quatre premiers mois d'absence,
- 75% pendant les quatre mois suivants d'absence.

En cas de maladie prise en charge à 100% par la Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole, les conditions ci-dessus sont remplacées, sous la condition de présence dans l'entreprise d'au moins six mois, par :
- 100% pendant les quatre premiers mois d'absence,
- 75% pendant les quatre mois suivants d'absence.

En cas de maternité, le maintien à 100% s'applique pendant toute la durée du congé de maternité indemnisé comme tel par la Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole.

En cas de maladie prolongée au-delà des délais conventionnels d'indemnisation ci-dessus, une garantie de ressources est assurée dans les conditions prévues aux articles 14.101 à 14.105 de la présente Convention.

ART. 46.102 Les salaires à prendre en considération sont ceux déterminés à l'article 6.306 (2ème paragraphe). Cependant, en sucrerie, pour les absences consécutives à un accident de travail et lorsque ces absences se produisent pendant la campagne sucrière, le salaire à prendre en considération ne peut être inférieur à la rémunération moyenne des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

ART. 47.101 L'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 15.202 est d'un mois pour cinq ans d'ancienneté dans la profession.

Elle est ensuite majorée d'un cinquième de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans la profession. Elle est plafonnée à sept mois (correspondant à trente-cinq ans d'ancienneté dans la profession).

ART. 47.102 Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.401 (alinéas 2 et 3) de la présente Convention.

ART. 48.101 En cas de rupture du contrat de travail, le préavis réciproque entre les parties est fixé à 3 mois de travail effectif à compter :

- de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié ;

- de la notification de la démission ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée si celle-ci est notifiée par ce moyen.

Pour les ingénieurs et cadres débutants ayant moins de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du préavis est fixée à 1 mois.

Si la rupture intervient du fait de l'employeur, la durée du préavis ci-dessus est portée à :

- 5 mois de travail effectif après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 6 mois de travail effectif après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

ART. 48.102 La démission est notifiée par l'ingénieur ou cadre par tout moyen à sa convenance permettant de constater sa volonté claire et non équivoque de démissionner.

Il doit préciser la date souhaitée de la rupture du contrat de travail.

ART. 48.103 Pendant la période de préavis, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter afin de rechercher un nouvel emploi pendant une durée totale de cinquante heures par mois, à raison de deux heures par jour.

Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence autorisée peuvent être groupées mois par mois.

Les appointements ne sont pas réduits du fait de ces absences.

ART. 48.104 Au cas où un salarié est licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à celle qu'il aurait acquise s'il n'avait pas été déclassé.

Cette disposition ne joue pas lorsque le déclassement ou le licenciement est intervenu par suite d'une faute professionnelle grave ou lourde.

ART. 48.105 Lorsqu'un ingénieur ou cadre est licencié, l'employeur doit le laisser partir en cours de préavis, si l'intéressé justifie qu'il doit prendre un nouvel emploi avant l'expiration dudit délai de préavis.

Dans ce cas, l'employeur est dégagé de l'obligation de verser le complément de préavis restant à courir.

ART. 48.106

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié licencié au jour de la rupture de son contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 1 an révolu et inférieure à 2 ans ;

- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;

- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;

- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans.

Elle est ensuite majorée de 0,5 mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise sans pouvoir dépasser, au total, 15 mois.

A partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, le cas échéant, des temps de travail passés par l'intéressé dans d'autres entreprises des professions sucrières.

Les indemnités de licenciement figurant ci-dessus sont majorées de :

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé de 45 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;

- 40 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;

- 55 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;

- 65 % lorsque l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail.

Au surplus, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 2 mois pour les salariés âgés de 55 à 65 ans.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence comprend, au prorata du temps passé et dans les conditions de leur attribution, les indemnités et gratifications collectives ou individuelles liées au contrat de travail.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 17 du 7 avril 2026 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

ART. 1er

Les salaires minima, rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques, primes de panier et prime de vacances visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés au 1er avril 2026 comme suit :

Les rémunérations visées à l'avenant n° 16 du 11 juin 2025 de la convention collective sont majorées de 1,3 % à compter du 1er avril 2026 pour ce qui concerne les salaires minima, rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques, prime de vacances et primes de panier et figurent à l'article 2 du présent avenant.

ART. 2

« Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1er avril 2026

(En euros.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	23 005,08
	1 – niveau B	23 417,50
	2 – niveau A	23 925,49
	2 – niveau B	24 536,45
	3 – niveau A	25 262,66
	3 – niveau B	26 108,63
	4 – niveau A	27 083,47
	4 – niveau B	28 200,41
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	29 473,90
	5 – niveau B	30 921,04
	6 – niveau A	32 561,61
	6 – niveau B	34 417,91
	7 – niveau A	36 516,26
	7 – niveau B	38 889,62
Cadres	8	41 572,10
	9	49 665,63
	10	61 807,31

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

(En euros.)

Agents de maîtrise et techniciens confirmés [1]	31 370,10
Ingénieurs et cadres confirmés [1]	43 208,27
Cadres supérieurs	80 043,76
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier – poste de 8 heures	6,02 €
Prime de panier – poste de plus de 8 heures	7,59 €

Prime de vacances	520,26 €

ART. 3

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est destinataire d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales et du représentant du SNFS.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 4

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

En cas de signature électronique certifiée via DocuSign avant le vendredi 10 avril 2026 à 12h00, le présent avenant entrera en vigueur au 1er avril 2026.

ART. 5

Si l'inflation (selon indice Insee des prix à la consommation) dépasse les 2 % sur 12 mois glissants, constatée à la fin du mois d'août 2026, les signataires du présent accord prévoient de se revoir en septembre 2026. Une CPPNIC sera convoquée à cet effet.

ART. 6

Dans le cadre des NAO sur les salaires qui auront lieu en 2027, les primes d'ancienneté feront l'objet d'une revalorisation.

ART.

Les partenaires sociaux conscients du contexte économique actuel, de l'inflation et des augmentations successives du Smic pouvant impacter à terme la grille de rémunération conventionnelle, ont convenu des modifications suivantes :

ART.

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (n° IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
– d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8 H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :
– dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
– dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille.

SECTION 3

Avenant : Annexe II : Polyvalence

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe II

Polyvalence

La branche reconnaît la polyvalence de facto selon trois types possibles :

– organisationnelle : organisation interne à l'entreprise qui regroupe différentes activités dans un même poste. Dans ce cas la polyvalence fait partie du poste et est prise en compte dans la pesée de celui-ci. Il s'agit donc de la prise en compte de l'évolution des postes liée à l'évolution des organisations ;
– structurelle : poste occupé en campagne différent du poste contractuel (intercampagne). Dans ce cas la polyvalence est prise en compte par le fait que chacun des postes fait l'objet d'une pesée et que le salarié est rémunéré en fonction de chacun des postes tenus. Si, exceptionnellement, le poste de campagne était d'une classe inférieure à celle de son poste d'intercampagne, il serait fait application de l'article 22.101 de la convention collective ;
– opérationnelle : capacité individuelle à tenir effectivement différents postes après période de formation et validation par la hiérarchie. Dans ce cas cette polyvalence ne peut être prise en compte dans le système de classifications puisqu'elle est liée à la personne et non au poste. L'entreprise doit alors, au terme d'une négociation, reconnaître cette forme de polyvalence à partir de son système de rémunération.
La reconnaissance de ce mode de polyvalence par la hiérarchie entraîne, à défaut de mesures au moins équivalentes, l'attribution d'une prime brute versée dans les conditions suivantes :
1. Dans le cas où la hiérarchie valide qu'un salarié est capable d'être polyvalent (par formation ou expérience), il lui est attribué une prime dont le montant figure en annexe III de la convention collective (prime 1). Cette prime est payée lors de la validation par la hiérarchie de la capacité à tenir le poste.
2. Dans le cas où un salarié est appelé à tenir effectivement, de façon habituelle (19) différents postes, il lui est attribué une prime annuelle dont le montant figure en annexe III de la convention collective (prime 2 pour la première année, qui s'ajoute à la prime 1, ou prime 3 pour les années suivantes).
Les mesures ci-dessus ne peuvent en aucun cas se cumuler avec les mesures collectives ou individuelles qui auraient pu être appliquées ou qui pourraient l'être par les entreprises pour la prise en compte de la polyvalence des salariés concernés, définie selon les activités par chaque entreprise.
Les montants résultant de l'application des mesures collectives ou individuelles prises par les entreprises ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux montants des présentes mesures conventionnelles.

SECTION 4

Avenant : Annexe V : Types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe V
Types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit
1. Sucrerie
Cour à betteraves, centre de réception et lavoir :

– responsabilité et organisation cour/lavoir ;
– chef de centre de réception ;
– personnel centre de réception (triage/décolletage/râpure/saccharimétrie) ;
– personnel de conduite et de surveillance cour et lavoir ;
– autres appellations.
Ateliers de fabrication :
– encadrement fabrication ;
– personnel de conduite et de surveillance (coupe-racines, diffusion, épuration, évaporation, cristallisation, séchage jusqu'à entrée dans silo) ;
– personnel de laboratoire ;
– personnel de nettoyage usine ;
– autres appellations.

2. Stockage et conditionnement

Silos et stockage :
– personnel des silos et stockage.
Ateliers de conditionnement :
– encadrement d'atelier de conditionnement ;
– conducteur/opérateur de machine de conditionnement.
Déshydratation.
Expéditions :
– encadrement magasin ;
– personnel service expédition.

3. Ateliers d'entretien

Entretien :
– encadrement atelier entretien (y compris entretien posté) ;
– personnel d'entretien (notamment mécanicien, électricien) ;
– personnel d'entretien (véhicules, matériel roulant et divers).
Energie :
– personnel de conduite et de surveillance chaufferie (chaudière, turbo).

4. Atelier sucre liquide et connexe

– encadrement atelier sucre liquide et connexe ;
– personnel de conduite et de surveillance des installations ;
– personnel de laboratoire ;
– personnel conditionnement et expéditions ;
– autres appellations.

5. Services administratifs, généraux et divers

– personnel de gardiennage/agents de sécurité ;
– informatique (opérations ponctuelles de maintenance des programmes et des réseaux informatiques) ;
– chauffeurs ;
– personnel d'épandage ;
– autres appellations.

6. Distillerie

– encadrement distillerie ;
– conduite et surveillance des installations ;

– expédition alcool ;
– sécurité (pompiers) ;
– autres appellations.

7. Raffinerie

Ateliers de fabrication :
– encadrement fabrication ;
– personnel de conduite et de surveillance ;
– personnel de laboratoire ;
– personnel de nettoyage usine ;
– autres appellations.

SECTION 5

Avenant : Annexe VII : Validation des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe VII

Validation des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Demande de création d'un CQP

Compte tenu de la volonté affirmée de promouvoir la formation professionnelle comme moyen d'évolution des compétences et d'une meilleure qualification face à l'évolution des emplois, il a été convenu que la demande de création d'un CQP peut émaner d'un des partenaires sociaux dès lors que ce CQP présente un intérêt pour la branche professionnelle.

CQP IA

Dès lors que cette création est envisagée, les partenaires sociaux des autres branches professionnelles sont informés par l'intermédiaire de la CNPIE (commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi) avant le début des travaux, afin d'identifier si des intérêts communs existent. Dans cette hypothèse, la création d'un CQP IA est mise en œuvre par les branches signataires de l'accord du 20 juin 2007.

CQP spécifiques à la branche sucre Mise en forme des référentiels. – Instances concernées

Dans l'hypothèse où la création d'un CQP IA n'est pas retenue, la branche professionnelle prendra en charge la création d'un CQP spécifique.
Une première étape est constituée par l'approche technique nécessaire à la mise en forme des référentiels de l'emploi concerné et des compétences nécessaires à la tenue de cet emploi.
Cette étape fait l'objet de réunion(s) de la commission paritaire technique :

– pour chaque organisation syndicale, la délégation des salariés à la commission paritaire nationale comprend :
– le représentant auprès de la commission financière sucre de l'AGEFAFORIA ;
– un salarié du secteur concerné par le CQP ;
– pour les employeurs, la délégation est composée des cinq représentants de la commission financière sucre de l'AGEFAFORIA et de cinq représentants des entreprises du SNFS et de la CSRCSF.

Mise en forme des référentiels

Afin de préserver une harmonie de présentation entre les référentiels des CQP IA et des CQP spécifiques à la branche professionnelle, ces derniers seront établis sur un modèle identique.

Validation des référentiels

Les membres de la commission paritaire technique rendent compte de leurs travaux auprès de la commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) sous une forme convenue préalablement en réunion.
Compte tenu des éléments fournis, la décision de création du CQP est prise par la COPANIEF en liaison avec la commission paritaire nationale qui valident ces référentiels.

Mise en œuvre et délivrance du CQP

L'information est transmise à l'AGEFAFORIA qui, après consultation de la commission financière sucre, informe son conseil d'administration.
La commission financière sucre est tenue informée :

– de la recherche du formateur ;
– des demandes d'inscriptions au CQP (ces demandes sont recueillies au niveau de chaque établissement et soumises régulièrement à l'avis du CE au travers de la commission formation lorsqu'elle existe). Elles sont ensuite transmises à AFISUC pour la mise en œuvre et information de la commission financière sucre ;
– de la mise en place de la formation ;
– de la réalisation des parcours de formation ;
– du suivi en continu et de l'examen final.
Au vu des procès-verbaux des jurys, le CQP est délivré par la COPANIEF.

SECTION 6

Avenant : Annexe IX : Liste des accords interbranches alimentaires à jour à la date de la signature de la présente convention

Source officielle Légifrance

ART.

Liste des accords interbranches alimentaires à jour à la date de la signature de l'avenant n° 3

1. Désignation de l'OPCA

Accord du 20 octobre 2004, étendu le 18 octobre 2005, et avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005.

2. Professionnalisation

(2) Plus de 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou plus de 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

Accord du 6 décembre 2004, étendu le 18 octobre 2005, et avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005.

3. Développement du tutorat

Accord du 6 décembre 2004, en cours d'extension, et avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension.

4. Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Accord du 6 décembre 2004, étendu le 18 octobre 2005, avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005, avenant n° 2 du 26 mars 2008, étendu le 6 mars 2009, et avenant n° 3 du 4 février 2011, qui sera présenté à l'extension.

5. Fonctionnement des jurys CQP

Accord du 6 décembre 2004, en cours d'extension, avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension, avenant n° 2 du 7 juillet 2008, étendu le 11 février 2009, et avenant n° 3 du 4 décembre 2009, en cours d'extension.

6. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

Accord du 7 janvier 2005, étendu le 18 octobre 2005, avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension, et avenant n° 2 du 4 décembre 2009, en cours d'extension.

7. Répartition de la taxe d'apprentissage

Accord du 17 mai 2005, en cours d'extension, et avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension.

8. Reconnaissance des CQP harmonisés

Accord de juillet 2007.

9. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 26 octobre 2009, étendu par arrêté du 8 octobre 2010, publié le 16 octobre 2010.

10. Emploi des seniors

Accord du 15 décembre 2009 validé par la DGEFP le 9 février 2010, étendu par arrêté du 25 mai 2010, publié le 1er juin 2010.

SECTION 7

Avenant : Avenant du 31 janvier 2008 relatif à la mise en oeuvre de la classification

Source officielle Légifrance

ART. 1

L'accord ci-dessus référencé est applicable dans le champ d'application de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, à savoir :
En France métropolitaine,
Entre :
— d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
— d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.
Cet accord engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.
Le critère d'application est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.
Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 15-8 H) ne constitue qu'une simple présomption.
Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.
Cet accord s'applique également aux salariés occupés :
— dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
— dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.
Il ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

ART. 2

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en oeuvre de la classification dans la branche professionnelle, quelle que soit la date d'extension de la nouvelle convention collective nationale du 31 janvier 2008 intégrant les dispositions du présent accord.

ART. 3

Cette classification est basée sur :
— des critères classants (art. 4 du présent accord) ;
— une grille de cotation (art. 5 du présent accord) ;
— une grille des classes (art. 6 du présent accord) ;
— une définition de la polyvalence (art. 7 du présent accord) ;
— un barème des rémunérations (art. 8 du présent accord).

ART. 4

L'évaluation consiste à examiner chaque poste d'après sa définition en sélectionnant le degré pertinent, dans chacun des 5 critères classants afin d'obtenir son profil d'évaluation.
Les critères classants ainsi que leurs 7 degrés sont communs à l'ensemble des postes de la profession. Ils sont définis dans le présent accord et figurent en annexe I de la convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre et ne peuvent être, en aucun cas, modifiés par les entreprises. Ils permettent d'analyser toutes les facettes d'un poste.

1. Connaissance, technicité et expérience

C'est l'ensemble des savoirs et savoir-faire nécessaires à mettre en oeuvre pour tenir le poste, quels que soient leurs modes d'acquisition, formation initiale ou continue, VAE, CQP (dont le niveau d'éducation nationale sera spécifié pour chaque CQP), pratique professionnelle..., que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.
Degré 1 :
Le poste nécessite des notions de lecture, écriture et calcul. Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation de 15 jours au plus. Ils requièrent la compréhension de consignes simples, orales et/ou écrites.
Degré 2 :
Le poste nécessite des connaissances élémentaires en relation directe avec le poste (niveau 6 de l'éducation nationale — brevet des collèges). Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation inférieur à 1 mois. Ils requièrent la compréhension des modes opératoires.
Degré 3 :
Le poste nécessite des connaissances techniques en relation directe avec le poste (niveau 5 de l'éducation nationale — CAP). Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation inférieur à 3 mois. Les problèmes rencontrés sont facilement identifiables et les solutions existent.
Degré 4 :
Le poste nécessite des connaissances techniques et professionnelles en relation avec le poste et son environnement (niveau 4 de l'éducation nationale — bac professionnel ou général). Il requiert la maîtrise ou l'expérience de travaux variés, l'identification de problèmes diversifiés et la proposition de solutions parmi celles existantes.
Degré 5 :
Le poste nécessite des connaissances techniques et professionnelles approfondies en relation avec le poste et son environnement (niveaux 3 et 2 de l'éducation nationale — DUT, BTS, licence). Il requiert la maîtrise ou l'expérience de travaux complexes ou de missions diversifiées. La résolution des problèmes rencontrés repose d'abord sur une recherche, puis sur une éventuelle adaptation de solutions existantes.
Degré 6 :
Le poste nécessite des connaissances techniques et théoriques variées (niveaux 2 et 1 de l'éducation nationale — maîtrise, master). Il repose sur la maîtrise de l'enchaînement de travaux et/ou missions complexes et diversifiées acquises par l'expérience. Les problèmes rencontrés sont complexes, les solutions à apporter sont éventuellement à créer.
Degré 7 :
Le poste nécessite des connaissances approfondies de techniques et théories complexes et variées (niveau 1 de l'éducation nationale — grandes écoles, DEA, DESS). Il requiert au minimum 5 années d'expérience dans la conduite de projets pour contribuer à la conception et à la mise en oeuvre de la stratégie d'entreprise. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.

2. Autonomie

C'est la marge de manoeuvre dont dispose le salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail dans le cadre du poste.
Degré 1 :
Les modes opératoires doivent être respectés et les moyens mis à disposition correctement utilisés.
Degré 2 :
Les modes opératoires laissent une liberté d'appréciation dans l'enchaînement des tâches ou dans la présentation de leurs résultats.
Degré 3 :
Les procédures sont générales et offrent une latitude d'action permettant de s'organiser et d'anticiper les problèmes éventuels.
Degré 4 :
Les procédures sont générales et nécessitent la conception et la mise en oeuvre d'un plan d'activité impliquant un ou plusieurs postes.
Degré 5 :
L'autonomie réside dans le choix des corrections à apporter face aux dysfonctionnements et la participation à la définition des objectifs dans le cadre de la réalisation d'une ou plusieurs missions.
Degré 6 :
L'autonomie réside dans l'apport de solutions nouvelles globales, la fixation d'objectifs et l'analyse de leurs conséquences. Le suivi est réalisé sur l'atteinte des objectifs et la manière dont les résultats sont obtenus.
Degré 7 :
L'activité s'exerce dans le cadre d'une très large autonomie permettant de définir les orientations et les axes stratégiques de l'entreprise. Le suivi porte sur l'ensemble des résultats globaux.

3. Communication

C'est la nécessité dans le cadre du poste de communiquer tant en interne qu'en externe.

Degré 1 :
Le poste nécessite une discussion et des échanges simples adaptés aux situations de travail et à leur environnement proche.
Degré 2 :
Le poste nécessite la collecte, l'analyse et la reformulation des informations par rapport aux situations de travail.
Degré 3 :
Le poste nécessite une capacité d'argumentation, pour inciter à des échanges et à la mise en place d'actions.
Degré 4 :
Le poste nécessite le traitement de l'information et la rédaction argumentée de consignes et/ou notes à partir de l'utilisation de techniques de communication. L'argumentation est orale devant un groupe restreint.
Degré 5 :
Le poste nécessite le traitement de l'information et la rédaction argumentée de consignes, notes et directives à partir de l'utilisation de techniques de communication. La présentation est orale devant un public élargi.
Degré 6 :
Le poste nécessite de mener des négociations dans l'intérêt de l'entreprise tant en interne qu'en externe.
Degré 7 :
Le poste nécessite de représenter l'entreprise dans sa mission et son autorité, et la capacité à faire adhérer aux grandes orientations de l'entreprise tant en interne qu'en externe.

4. Gestion des moyens

Selon les degrés, ce critère renvoie à la gradation et à la gestion des moyens définis pour tenir le poste. Les moyens sont de deux ordres : moyens humains (management) et moyens techniques.
Degré 1 :
Les moyens techniques mis à disposition et leur utilisation sont définis par un poste d'un niveau hiérarchique supérieur.
Degré 2 :
Le poste requiert de faire un choix parmi les moyens techniques mis à disposition.
Degré 3 :
Le poste requiert de choisir parmi les moyens techniques existants, éventuellement d'en proposer l'aménagement ou d'animer techniquement l'intervention de quelques personnes.
Degré 4 :
Le poste requiert la mise en place de moyens de progrès, le conseil et l'animation technique d'un groupe de personnes intervenant dans le périmètre du poste.
Degré 5 :
Le poste requiert de définir et de mettre en place de nouveaux moyens techniques et de gérer les moyens humains.
Degré 6 :
Le poste requiert de définir et d'arbitrer entre les différents moyens techniques et humains proposés et d'organiser les modalités de suivi.
Degré 7 :
Le poste requiert de veiller aux équilibres généraux et d'affecter des moyens techniques et humains.

5. Contributions, impacts

Les apports du poste se mesurent par l'influence, sur tout ou partie de l'entreprise, des décisions ou actions prises à travers :
— le temps nécessaire pour apprécier leurs effets,
— l'étendue de leurs effets.
Degré 1 :
Les apports sont immédiatement mesurables et strictement limités au périmètre du poste.
Degré 2 :
Les apports sont immédiatement mesurables et ont une influence sur les postes amont et/ou aval du poste tenu.
Degré 3 :
Les apports sont immédiatement mesurables et ont une influence sur le fonctionnement de l'atelier, du service ou du secteur.
Degré 4 :
Les apports, pour être mesurables, demandent un temps d'analyse et ont une influence sur le fonctionnement de plusieurs ateliers, services ou secteurs.
Degré 5 :
La mesure des apports s'effectue sur le moyen terme. Les décisions ont une influence sur plusieurs ateliers, services ou secteurs de l'établissement ou de l'entreprise.
Degré 6 :
Les missions s'inscrivent dans le cadre de programmes à moyen et long terme. Elles ont une influence déterminante sur l'établissement ou l'entreprise (budget, chiffres d'affaires, effectif, gestion d'informations, gestion de projets...).
Degré 7 :
Les missions ont une influence déterminante sur l'ensemble de l'entreprise. Les choix ou les orientations à prendre concernant les diverses politiques de l'entreprise ont des implications importantes, notamment économiques et sociales, à moyen et long terme.

ART. 5

La grille de cotation permet de déterminer la valeur correspondant à chacun des degrés du profil d'évaluation, puis à les additionner pour obtenir le poids global du poste. Ces valeurs ne peuvent en aucun cas être modifiées par les entreprises.

DEGRÉ	CONNAISSANCE Technicité Expérience	AUTONOMIE	COMMUNICATION	GESTION des moyens	CONTRIBUTION
1	200	200	200	200	200
2	275	275	275	275	275
3	380	380	380	380	380
4	530	530	530	530	530
5	730	730	730	730	730
6	1010	1010	1010	1010	1010
7	1400	1400	1400	1400	1400

ART. 6

La grille des classes permet, à partir du poids global du poste, de déterminer sa classe d'affectation. Ces valeurs ne peuvent en aucun cas être modifiées par les entreprises.
Graphique non reproduit - voir BO conventions collectives 2008-21

ART. 7

La branche reconnaît la polyvalence de facto selon 3 types possibles :
Organisationnelle : organisation interne à l'entreprise qui regroupe différentes activités dans un même poste. Dans ce cas, la polyvalence fait partie du poste et est prise en compte dans la pesée de celui-ci. Il s'agit donc de la prise en compte de l'évolution des postes liée à l'évolution des organisations.
Structurelle : poste occupé en campagne différent du poste contractuel (intercampagne). Dans ce cas, la polyvalence est prise en compte par le fait que chacun des postes fait l'objet d'une pesée et que le salarié est rémunéré en fonction de chacun des postes tenus. Si exceptionnellement le poste de campagne était d'une classe inférieure à celle de son poste d'intercampagne, il serait fait application de l'article 22.101 de la convention collective.
Opérationnelle : capacité individuelle à tenir effectivement différents postes après une période de formation et validation par la hiérarchie. Dans ce cas, cette polyvalence ne peut être prise en compte dans le système de classifications puisqu'elle est liée à la personne et non au poste. L'entreprise doit alors, au terme d'une négociation, reconnaître cette forme de polyvalence à partir de son système de rémunération.
La reconnaissance de ce mode de polyvalence par la hiérarchie entraîne, à défaut de mesures au moins équivalentes, l'attribution d'une prime brute versée dans les conditions suivantes :
1. Dans le cas où la hiérarchie valide qu'un salarié est capable d'être polyvalent (par formation ou expérience), il lui est attribué une prime dont le montant figure en annexe III de la convention collective (prime 1). Cette prime est payée lors de la validation par la hiérarchie de la capacité à tenir le poste.
2. Dans le cas où un salarié est appelé à tenir effectivement, de façon habituelle (1), différents postes, il lui est attribué une prime annuelle dont le montant figure en annexe III de la convention collective (prime 2 pour la première année [qui s'ajoute à la prime 1] ou prime 3 pour les années suivantes).
Les mesures ci-dessus ne peuvent en aucun cas se cumuler avec les mesures collectives ou individuelles qui auraient pu être appliquées ou qui pourraient l'être par les entreprises pour la prise en compte de la polyvalence des salariés concernés, définie selon les activités par chaque entreprise.
Les montants résultant de l'application des mesures collectives ou individuelles prises par les entreprises ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux montants des présentes mesures conventionnelles.

(1) Couverture de la totalité de la durée d'un poste de travail (de la prise de consignes à la passation des consignes au suivant) 12 fois par an.

ART. 8

Applicable au 1er janvier 2008

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers Employés	1 - niveau A	16 638,38
	1 - niveau B	16 955,00
	2 - niveau A	17 345,00
	2 - niveau B	17 813,00
	3 - niveau A	18 365,00
	3 - niveau B	19 008,00
	4 - niveau A	19 749,00
	4 - niveau B	20 598,00
Agents de maîtrise Techniciens	5 - niveau A	21 566,00
	5 - niveau B	22 666,00
	6 - niveau A	23 913,00
	6 - niveau B	25 324,00
	7 - niveau A	26 919,00
	7 - niveau B	28 723,00
Cadres	8	30 762,00
	9	36 914,00
	10	46 143,00
Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 285 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au SMIC en vigueur à la date de l'accord).		

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie) : 23 000 €.
Cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie) : 32 000 €.
Cadre supérieur : 60 000 €.
Prime de panier - poste de 8 heures : 4,59 €.
Prime de panier - poste de plus de 8 heures : 5,87 €.
Prime de vacances : 370 €.
Prime de polyvalence :
1. Validation de la formation la première année : 150,00 €.
2. Exercice de la polyvalence la première année : 150,00 €.
3. Exercice de la polyvalence les années suivantes : 300,00 €.

ART. 9

Les parties conviennent, pour la mise en oeuvre de cette classification, de se référer aux principes suivants :
Le nouveau système :
Cette classification est un outil nouveau qui se substitue à la classification existante et repose sur la pesée des postes de l'entreprise sans qu'une transposition mécanique ne puisse être établie avec l'ancien système.
Les rôles spécifiques :
Les partenaires sociaux de la branche ont défini la méthode de classification et les principes de mise en oeuvre :
— identification des filières professionnelles, des familles ;
— construction d'un classement des postes répondant à un besoin de cohérence ;
— affectation à chacune des classes de cette hiérarchie d'une rémunération minimale de branche.
Il appartient aux entreprises de mettre en oeuvre la classification. A cet effet, elles devront :
— identifier et définir les postes dans leur organisation ;
— les classer selon la même méthodologie conventionnelle ;
— les rémunérer suivant leur propre politique de rémunération dans le respect des minima fixés par la branche ;
— mettre en place au niveau de l'entreprise, avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et présentes dans l'entreprise, une commission paritaire de classification. Si besoin est, les entreprises peuvent mettre en place cette commission au niveau de leurs établissements.
Il appartient à cette commission paritaire de traiter de toutes questions relatives à la mise en place de cette classification, notamment :
— en veillant au respect de la méthode conventionnelle lors de la mise en place des différentes étapes :
— recensement des postes ;
— définitions des postes ;
— positionnement des postes dans la grille des classes ;
— en contribuant à la résolution des cas individuels qui lui seraient soumis, étape obligatoire préalablement à toute demande au niveau de la branche.
Il appartient aux partenaires sociaux (1) au niveau de l'entreprise :
— de négocier un accord relatif à la prise en compte de la polyvalence opérationnelle à partir de son système de rémunération. Cet accord de même que les systèmes préexistants (par accord d'entreprise ou pratique d'entreprise) ne peuvent être :
— inférieurs aux dispositions de la branche ;
— cumulables avec ces mêmes dispositions.
A défaut d'accord, il sera fait application des dispositions prévues par la branche à l'article 7 ci-dessus.
Les étapes de mise en oeuvre :
— inventorier les postes existant dans l'entreprise et nécessaires à son organisation et à son fonctionnement ;
— définir le contenu des postes afin de disposer de l'information nécessaire à leur pesée ;
— évaluer et peser les postes à partir de leur description, en retenant le degré pertinent dans chacun des 5 critères fournis par la convention collective.
Un guide méthodologique, résultat d'une rédaction concertée entre le SNFS, la CSRCSF et les organisations syndicales, permet d'aider, d'une part, l'ensemble des acteurs (directions, encadrement, collaborateurs et organisations syndicales) à comprendre ce nouveau dispositif conventionnel et, d'autre part, les directions des ressources humaines à sa mise en oeuvre en conformité avec le présent accord. Il décrit les différentes étapes à suivre et présente un choix des modalités possibles pour chaque étape.

(1) Direction de l'entreprise et organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et présentes dans l'entreprise.

ART. 10

Les parties conviennent que la nouvelle méthodologie de classification, dite par critères classants, sera mise en oeuvre dans le respect des délais suivants :
— les entreprises engageront le processus de mise en oeuvre de la classification dans un délai de 1 an suivant la signature du présent accord, en respectant la méthodologie fixée par l'article 9 du présent accord, notamment par la mise en place de la commission paritaire classification ;
— les entreprises s'engagent à finaliser la mise en oeuvre de la classification dans un délai de 2 années suivant le début des travaux visés ci-dessus.

ART. 11

Il est convenu que, indépendamment du classement résultant de la cotation du poste tenu, chaque salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise à la date de mise en place de la nouvelle classification, se verra garantir les droits suivants :
— à périmètre constant, la rémunération de chaque salarié concerné par cette mise en place ne saurait être inférieure à celle existante ;
— la catégorie socioprofessionnelle ainsi que les droits conventionnels attachés seront garantis à titre individuel.
Il est également convenu que les présentes mesures ne peuvent avoir d'effets moins favorables que les dispositifs particuliers qui auraient pu être mis en place dans les entreprises précédemment à la signature de cet accord.

ART. 12

En application de l'article L. 132-23 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie à celles contenues dans le présent accord.

ART. 13

Les parties signataires conviennent d'une réunion de pilotage une fois par an, à l'occasion de la réunion de la COPANIEF dans le cadre de sa mission de commission paritaire nationale de l'emploi.

ART. 14

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (direction des relations du travail) et au greffe du conseil de prud'hommes.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 30 juin 2008 relatif à la négociation annuelle pour 2008

Source officielle Légifrance

ART.

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
— d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
— d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.
La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.
Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.
Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10-81Z, anciennement 15-8H) ne constitue qu'une simple présomption.
Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.
Elle s'applique également aux salariés occupés :
— dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
— dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.
Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Préambule

Conformément à l'article 9.106 de la convention collective nationale du 31 janvier 2008 (en cours d'extension) le SNFS et la CSRCSF ont ouvert les négociations sur les minima conventionnels. A l'occasion de ces réunions, les organisations syndicales ont présenté leurs revendications.
A l'issue des 3 réunions de négociation des réponses ont été apportées pour chacun des 3 thèmes : emploi, rémunérations, convention collective, qui sont repris dans les dispositions ci-après.

ART. 1

ART. 1.1

Le SNFS et la CSRCSF confirment leur volonté de participer à la négociation interbranches alimentaires, notamment pour mettre en oeuvre les outils créés paritairement en matière de boîte à outils GPEC et de guide de l'entretien professionnel.

ART. 1.2

Afin de répondre à une demande exprimée lors de la création des certificats de qualification professionnelle (CQP), et dont l'objet est notamment de créer un lien entre le niveau de connaissance requis tel qu'exprimé dans les critères classants de la nouvelle classification et les CQP mis en place dans la branche sucre, il est convenu de conclure un avenant aux accords portant création des certificats de qualification professionnelle :
— « Conducteur de machine de conditionnement » du 24 octobre 2002 (1) ;
— « Conduite de process » du 23 janvier 2007,
sur les principes suivants :
1.2.1. L'article 8 du protocole d'accord portant création du certificat de qualification professionnelle « Conducteur de machine de conditionnement » est modifié de la manière suivante :

« Article 8
Niveau du CQP "Conducteur de machine de conditionnement"
dans l'échelle des niveaux de l'éducation nationale

Les signataires conviennent que le CQP "Conducteur de machine de conditionnement" correspond à un niveau de formation V de l'éducation nationale. »
1.2.2. L'article 8 du protocole d'accord portant création du certificat de qualification professionnelle « Conduite de process » est modifié de la manière suivante :

« Article 8
Niveau du CQP "Conduite de process" dans l'échelle
des niveaux de l'éducation nationale

Les signataires conviennent que le CQP "Conduite de process" correspond à un niveau de formation IV de l'éducation nationale. »
1.2.3. Il est convenu qu'une démarche similaire devra être abordée pour les autres CQP qui sont en vigueur dans la branche (2).

(1) CQP faisant partie maintenant de la liste des 13 CQP dits harmonisés (accord interbranches alimentaires du 20 juin 2007).
(2) CQP soudure et CQP mécanique.

ART. 1.3

Dans une volonté de parvenir à une meilleure prise en compte des risques psycho-sociaux, le SNFS et la CSRCSF proposent :
— de confier le soin au groupe de travail santé et sécurité d'appréhender ce risque, en requérant au besoin les compétences nécessaires. Une communication sur ce point sera faite lors de la prochaine journée d'information et d'échanges sur la santé et la sécurité ;
— de demander à chaque entreprise adhérente d'engager une réflexion sur ce risque, sur la base des conclusions du groupe de travail santé et sécurité. Dans cette perspective, les entreprises dans les périmètres desquelles d'éventuels cas seraient mis en évidence s'engagent à mettre en oeuvre une réponse adaptée.

ART. 2

ART. 2.1

La rémunération minimale annuelle de branche instituée depuis le 1er août 2002 est revalorisée au 1er juillet 2008 de + 3 % au titre de l'année 2008, soit un montant de 17 137,53 €, cette disposition s'appliquant à un salarié ayant plus de 1 an de présence et ayant travaillé sans interruption pendant la période conventionnelle de référence du 1er juin au 31 mai.

ART. 2.2

Parallèlement à la revalorisation ci-dessus, le barème des minima (tableau A « Références de calcul ») (1) est majoré au 1er juillet 2008 de + 3 % au titre de l'année 2008.

(1) Voir annexe I.

ART. 2.3

2.3.1. Premier niveau de rémunération mensuelle

Afin d'anticiper sur l'augmentation du SMIC au 1er juillet 2008, le premier niveau de rémunération mensuelle minimale avec complément de rémunération, tel que figurant sur le barème du 1er juillet 2007, est augmenté de 40 €. Il ressort à 1 325 €.
Par ailleurs, dès lors que la revalorisation du montant du SMIC mensuel au 1er juillet 2008 serait telle que son niveau dépasse celui du coefficient 120 figurant à l'annexe II ci-après, à savoir 1 325 €, un ajustement en conséquence serait opéré.

2.3.2. Barème des rémunérations minimales garanties

Les rémunérations minimales garanties (tableau B « Rémunérations minimales ») (1) font l'objet d'un ajustement afin, d'une part, de prendre en compte l'évolution du SMIC et, d'autre part, de limiter les effets de nivellement des rémunérations des premiers coefficients.

(1) Voir annexe II.

ART. 2.4

Le montant des primes de panier est revalorisé dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales, conformément à l'accord du 31 juillet 2002 (1).
La prime de vacances, calculée par référence au coefficient 120, est également revalorisée dans les mêmes conditions de taux et de date. Elle ressort à 382,25 €.

(1) Voir annexe II.

ART. 3

ART. 3.1

Parallèlement à la revalorisation ci-dessus, le barème des minima (1) est majoré au 1er juillet 2008 de + 3 % au titre de l'année 2008.
Par ailleurs, dès lors que la revalorisation du montant du SMIC mensuel au 1er juillet 2008 serait telle que son niveau dépasse celui du salaire minimum de base figurant à l'annexe III ci-après, à savoir 1 325 € pour 152,25 heures, un ajustement en conséquence serait opéré.

(1) Voir annexe III.

ART. 3.2

Le montant des primes de panier est revalorisé dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales, conformément à l'accord du 31 juillet 2002 (1).
La prime de vacances est également revalorisée dans les mêmes conditions de taux et de date. Elle ressort à 382,25 € (2).

(1) Voir annexe III.
(2) Voir annexe IV.

ART. 4

(Mise à jour de la convention collective du 31 janvier 2008)

ART. 4.1

Compte tenu de la modification du code NAF attribué aux entreprises de la profession sucrière (10-81Z au lieu de 15-8H), l'article 1.101 est modifié de la manière suivante :

« Article 1.101
Champ d'application de la convention collective

La présente convention, qui comprend une partie commune et des compléments propres à chaque catégorie de salariés, règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
— d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
— d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.
La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.
Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.
Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10-81Z) ne constitue qu'une simple présomption.
Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.
Elle s'applique également aux salariés occupés :
— dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
— dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.
Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Portée de la convention collective

Les dispositions de la présente convention s'imposent :
— aux etablissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable ;
— sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels à durée déterminée quel qu'en soit le type ou le motif de recours.
La présente convention ne remet pas en cause les avantages résultant des contrats de travail, de leurs avenants et des usages. »

ART. 4.2

Compte tenu des modifications apportées au texte lors des réunions de négociation, il a été, d'un commun accord, convenu de retirer l'article relatif à l'arbitrage. En conséquence, le titre du chapitre II de la convention collective est modifié de la façon suivante : « Chapitre II : Interprétation et conciliation ».

ART. 4.3

Il est convenu de compléter l'article 6-105 de la convention collective du 31 janvier 2008 par un quatrième alinéa relatif à la prise en compte du temps passé en contrat de professionnalisation pour le calcul de la période d'essai.

« Article 6-105
Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dont la durée et les conditions de son renouvellement sont fonction du niveau de classification du poste tenu par le salarié à son embauche, telles que définies dans la partie catégorielle.
Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée par le code du travail.
La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié.
La durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans la durée de la période d'essai en cas d'embauche à l'issue dudit contrat. »

ART. 4.4

Compte tenu des exclusions apportées au texte de l'accord du 11 juillet 2006 intégré dans la convention collective du 31 janvier 2008, l'article 11-106 de ladite convention collective est modifié de la façon suivante :

« Article 11-106
Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être ouvert à la double condition qu'il existe :
— un accord d'entreprise conclu à partir des textes légaux et réglementaires qui définissent les conditions de sa mise en place ;
— une démarche volontaire du salarié.
Il permet au salarié de capitaliser des jours de repos non pris et/ ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée.
Bénéficiaires :
Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant au moins 1 an d'ancienneté
Alimentation et utilisation du compte épargne-temps :
Les sources d'alimentation du compte épargne-temps, ainsi que l'utilisation des droits disponibles, sont définies par accord d'entreprise, intégrant tout ou partie des dispositions suivantes :
Sources d'alimentation :
— à l'initiative du salarié :
— tout ou partie du congé excédant la durée de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) par an, notamment ;
— les congés d'ancienneté ou repos pour âge, de la convention collective ;
— les droits à congés payés pouvant légalement être reportés ;
— une partie des repos éventuellement issus de la réduction collective de la durée du travail utilisable à l'initiative du salarié, ou acquis au titre du repos compensateur ;
— les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
— à l'initiative de l'employeur :
— les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient ;
— abondement par le salarié :
— tout ou partie des sommes perçues par le salarié en sus de sa rémunération de base à conditions que les accords d'entreprise le prévoient (intéressement, participation, etc.).
Modalité de gestion du compte :
Chaque accord d'entreprise devra prévoir les modalités de gestion du compte, notamment pour permettre la conversion correspondante (jours/ €) au moment de l'utilisation des droits (en cours ou en fin de contrat de travail).
Utilisation des droits :
— pour rémunérer des absences (en sucrerie, les droits disponibles sont utilisés en dehors des périodes de fabrication, pour indemniser tout ou partie d'un congé) :
— dans le cadre de la prévision d'un départ en retraite, soit pour une formation à la préparation à la retraite, soit pour une anticipation de la date de cessation du contrat de travail.
Le délai de prévenance de la hiérarchie est fixé à 3 mois minimum dès lors que la prise de congés épargnés est égale ou supérieure à 15 jours. En cas de cumul avec le dispositif de départ anticipé visé à l'article 15-301 de la présente convention collective, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à celui correspondant à ce dispositif ;
— lors de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (congé d'adoption, congé parental) ;
— à l'occasion de la création d'une entreprise ;
— pour un congé sabbatique ;
— pour participer à une mission hors de France (congé de solidarité internationale) ;
— en compensation des heures non travaillées du fait d'un passage à temps partiel ;
— pour indemniser des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif.
L'utilisation du congé épargné est assimilée à une période de travail effectif ;
— pour constituer une épargne :
— alimentation d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises existant ;
— rachat de cotisations d'assurance vieillesse.
Clôture du compte :
Le compte épargne-temps peut être clos dès la survenance de l'un des événements suivants :
— départ de l'entreprise ;
— invalidité du salarié, si elle entraîne la rupture du contrat de travail.
Il est en effet bien convenu que le compte épargne-temps a pour seule vocation à gérer et à épargner du temps, non de l'argent.
Transfert des droits :
En cas de mutation d'un salarié d'une entreprise sucrière dans laquelle il détient un compte épargne-temps, vers une autre entreprise de la profession qui, par ailleurs, a mis en oeuvre un accord compte épargne-temps les droits acquis au titre de son compte épargne-temps peuvent être transférés de l'entreprise de départ vers l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le transfert des droits ne serait pas possible, l'entreprise de départ verse au salarié une indemnité correspondant à la totalité des droits acquis au titre du compte épargne-temps.

ART. 4.5

Après étude de la possibilité d'inclure préalablement tant à l'extension de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier qu'à la publication des textes législatifs ou réglementaires relatifs à son application, les signataires du présent accord constatent :
— d'une part, l'importance de cette mesure qui permettrait le maintien de l'accès de certains droits liés au contrat de travail ainsi que la volonté de parvenir à une application concrète ;
— d'autre part, qu'en l'état actuel des textes publiés la mise en oeuvre s'avère délicate, notamment en ce qui concerne les modalités d'application et l'estimation des incidences sur les contrats relatifs aux couvertures complémentaires santé et prévoyance.
Toutefois, les signataires, à titre transitoire, décident de compléter l'article 14-101 par un troisième alinéa de la manière suivante :

« Article 14-101
Bénéficiaires (3e aliéna)

En cas de licenciement (hors faute grave ou lourde), les salariés conserveront le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois.
Cette durée ne peut en aucun cas modifier en les augmentant les durées telles que figurant aux articles 6.305, 6.306 et 6.307.
Le financement du maintien de cette garantie est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement, sur demande des intéressés qui présenteront tous justificatifs de leur situation. »
L'article 14-401 est complété par un troisième alinéa de la manière suivante :

« Article 14-401
Frais de santé (3e alinéa)

En cas de licenciement (hors faute grave ou lourde), les salariés conserveront le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire frais de santé appliquée dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois.
Le financement du maintien de cette garantie est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement, sur demande des intéressés qui présenteront tous justificatifs de leur situation. »

ART. 5

Afin d'anticiper sur la mise en oeuvre des principes fondamentaux contenus aux articles 5-101 « Principe de non-discrimination » et 5-102 « Principe d'égalité professionnelle » de la convention collective du 31 janvier 2008 (dont l'extension est demandée), les entreprises adhérentes décident de mettre en oeuvre dès 2008 les clauses de l'article 5-103 « Application du principe d'égalité de traitement ».
A cet effet, elles recevront, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi (COPANIEF) 2008, un premier bilan leur permettant de comparer leur situation à celle de la branche et de rechercher l'identification des raisons des éventuels écarts qui pourraient être constatés.

ART. 6

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.
Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 7

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.
Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent accord.

ART.

ANNEXE I
Rémunérations mensuelles et horaires au 1er juillet 2008
Tableau A. — Références de calcul

Base : 152,25 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale (2007)	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale (proposition 2008 + 3 %)	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale (base de calcul des primes)	RÉMUNÉRATION mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION GLOBALE annuelle garantie
100	849,26	874,74			
120	1 026,70	1 057,50	6,95	1 311,30	15 735,60
125	1 034,00	1 065,02	7,00	1 320,62	15 847,44
135	1 044,13	1 075,45	7,06	1 333,56	16 002,72
150	1 108,39	1 141,64	7,50	1 415,64	16 987,68
160	1 157,28	1 192,00	7,83	1 478,08	17 736,96
175	1 233,87	1 270,89	8,35	1 575,90	18 910,80
195	1 333,35	1 373,35	9,02	1 702,95	20 435,40
200	1 358,83	1 399,59	9,19	1 735,50	20 826,00
210	1 409,79	1 452,08	9,54	1 800,58	21 606,96
225	1 486,23	1 530,82	10,05	1 898,21	22 778,52
230	1 511,71	1 557,06	10,23	1 930,76	23 169,12
235	1 537,18	1 583,30	10,40	1 963,29	23 559,48
250	1 613,62	1 662,03	10,92	2 060,92	24 731,04
255	1 639,10	1 688,27	11,09	2 093,46	25 121,52
265	1 690,06	1 740,76	11,43	2 158,54	25 902,48
280	1 766,49	1 819,48	11,95	2 256,16	27 073,92
295	1 842,93	1 898,22	12,47	2 353,79	28 245,48
300	1 868,41	1 924,46	12,64	2 386,33	28 635,96
305	1 893,89	1 950,71	12,81	2 418,88	29 026,56
315	1 944,84	2 003,19	13,16	2 483,95	29 807,40
325	1 995,80	2 055,67	13,50	2 549,04	30 588,48
340	2 072,24	2 134,41	14,02	2 646,66	31 759,92
345	2 097,71	2 160,64	14,19	2 679,20	32 150,40
360	2 174,15	2 239,37	14,71	2 776,82	33 321,84
400	2 377,98	2 449,32	16,09	3 037,16	36 445,92
500	2 887,55	2 974,18	19,53	3 687,98	44 255,76
600	3 397,13	3 499,04	22,98	4 338,81	52 065,72

Formule de calcul des rémunérations mensuelles minimales au premier jour du mois suivant la signature :
Rmm = 874,74 + (coef. — 100) × 5,2486 (hors coefficient ayant fait l'objet d'une augmentation spécifique au cours des années antérieures).

ART.

ANNEXE II
Rémunérations mensuelles au 1er juillet 2008
Tableau B. — Rémunérations minimales

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale avec complément de rémunération	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois avec complément de rémunération	RGAG
	Mini SMIC à 1325,00		
120	1 325,00	1 356,85	16 282,25
125	1 332,06	1 363,91	16 366,97
135	1 346,18	1 378,03	16 536,41
150	1 367,36	1 415,64	16 987,68
160	1 381,48	1 478,08	17 736,96
175	1 402,66	1 575,90	18 910,80
195	1 430,90	1 702,95	20 435,40
200	1 437,96	1 735,50	20 826,00
210	1 452,08	1 800,58	21 606,96
225	1 530,82	1 898,21	22 778,52
230	1 557,06	1 930,76	23 169,12
235	1 583,30	1 963,29	23 559,48
250	1 662,03	2 060,92	24 731,04
255	1 688,27	2 093,46	25 121,52
265	1 740,76	2 158,54	25 902,48
280	1 819,48	2 256,16	27 073,92
295	1 898,22	2 353,79	28 245,48
300	1 924,46	2 386,33	28 635,96
305	1 950,71	2 418,88	29 026,56
315	2 003,19	2 483,95	29 807,40
325	2 055,67	2 549,04	30 588,48
340	2 134,41	2 646,66	31 759,92
345	2 160,64	2 679,20	32 150,40
360	2 239,37	2 776,82	33 321,84
400	2 449,32	3 037,16	36 445,92
500	2 974,18	3 687,98	44 255,76
600	3 499,04	4 338,81	52 065,72

Prime de panier à la même date :
— poste de 8 heures : 4,73 € ;
— poste de plus 8 heures : 5,95 €.
Prime de vacances : 382,25 €.

ART.

ANNEXE II bis
(après application de l'article 2.3.1 de l'accord)
Rémunérations mensuelles au 1er juillet 2008
Tableau B. — Rémunérations minimales

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale avec complément de rémunération	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois avec complément de rémunération	RGAG
	Mini SMIC à 1326,10		
120	1 326,10	1 357,94	16 295,28
125	1 332,06	1 363,91	16 366,97
135	1 346,18	1 378,03	16 536,41
150	1 367,36	1 415,64	16 987,68
160	1 381,48	1 478,08	17 736,96
175	1 402,66	1 575,90	18 910,80
195	1 430,90	1 702,95	20 435,40
200	1 437,96	1 735,50	20 826,00
210	1 452,08	1 800,58	21 606,96
225	1 530,82	1 898,21	22 778,52
230	1 557,06	1 930,76	23 169,12
235	1 583,30	1 963,29	23 559,48
250	1 662,03	2 060,92	24 731,04
255	1 688,27	2 093,46	25 121,52
265	1 740,76	2 158,54	25 902,48
280	1 819,48	2 256,16	27 073,92
295	1 898,22	2 353,79	28 245,48
300	1 924,46	2 386,33	28 635,96
305	1 950,71	2 418,88	29 026,56
315	2 003,19	2 483,95	29 807,40
325	2 055,67	2 549,04	30 588,48
340	2 134,41	2 646,66	31 759,92
345	2 160,64	2 679,20	32 150,40
360	2 239,37	2 776,82	33 321,84
400	2 449,32	3 037,16	36 445,92
500	2 974,18	3 687,98	44 255,76
600	3 499,04	4 338,81	52 065,72

Prime de panier à la même date :
— poste de 8 heures : 4,73 € ;
— poste de plus 8 heures : 5,95 €.
Prime de vacances : 382,25 €.

ART.

ANNEXE III
Rémunérations minimales annuelles garanties au 1er juillet 2008
Augmentation de 3 % applicable au 1er juillet 2008

Base : 152,25 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers Employés	1, niveau A	17 137,53
	1, niveau B	17 463,65
	2, niveau A	17 865,35
	2, niveau B	18 347,39
	3, niveau A	18 915,95
	3, niveau B	19 578,24
	4, niveau A	20 341,47
	4, niveau B	21 215,94
Agents de maîtrise Techniciens	5, niveau A	22 212,98
	5, niveau B	23 345,98
	6, niveau A	24 630,39
	6, niveau B	26 083,72
	7, niveau A	27 726,57
	7, niveau B	29 584,69
Cadres	8	31 684,86
	9	38 021,42
	10	47 527,29

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 325 € pour 152,25 heures.
Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :
— agent de maîtrise confirmé (1 2 ans dans la catégorie) : 23 690 € ;
— cadre confirmé (1 2 ans dans la catégorie) : 32 960 € ;
— cadre supérieur : 61 800 €.
Prime de panier :
— poste de 8 heures : 4,73 € ;
— poste de plus de 8 heures : 6,05 €.
Prime de vacances : 382,25 €.
Prime de polyvalence :
— validation de la formation la première année : 154,50 € ;
— exercice de la polyvalence la première année : 154,50 € ;
— exercice de la polyvalence les années suivantes : 309 €.

ART.

ANNEXE III bis
(application de l'article 3.1 de l'accord)
Rémunérations minimales annuelles garanties au 1er juillet 2008
Augmentation de 3 % applicable au 1er juillet 2008

Base : 152,25 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers Employés	1, niveau A	17 137,53
	1, niveau B	17 463,65
	2, niveau A	17 865,35
	2, niveau B	18 347,39
	3, niveau A	18 915,95
	3, niveau B	19 578,24
	4, niveau A	20 341,47
	4, niveau B	21 215,94
Agents de maîtrise Techniciens	5, niveau A	22 212,98
	5, niveau B	23 345,98
	6, niveau A	24 630,39
	6, niveau B	26 083,72
	7, niveau A	27 726,57
	7, niveau B	29 584,69
Cadres	8	31 684,86
	9	38 021,42
	10	47 527,29

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 326 € pour 152,25 heures.
Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :
— agent de maîtrise confirmé (1 2 ans dans la catégorie) : 23 690 € ;
— cadre confirmé (1 2 ans dans la catégorie) : 32 960 €.
— cadre supérieur : 61 800 €.
Prime de panier :
— poste de 8 heures : 4,73 € ;
— poste de plus de 8 heures : 6,05 €.
Prime de vacances : 382,25 €.
Prime de polyvalence :
— validation de la formation la première année : 154,50 € ;
— exercice de la polyvalence la première année : 154,50 € ;
— exercice de la polyvalence les années suivantes : 309 €.

ART.

ANNEXE IV
Primes d'ancienneté au 1er juillet 2008
Augmentation de 3 %

(En euros.)

CLASSE	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
3 < 6	386	405	423	442	460	479	497	516	528	557	586	615	644	673
6 < 9	773	810	847	884	921	958	995	1 032	1 057	1 114	1 172	1 230	1 288	1 345
9 < 12	1 159	1 214	1 270	1 326	1 381	1 437	1 492	1 548	1 585	1 672	1 758	1 845	1 931	2 018
12 < 15	1 545	1 619	1 693	1 767	1 842	1 916	1 990	2 064	2 114	2 229	2 344	2 460	2 575	2 690
15	1 931	2 024	2 117	2 209	2 302	2 395	2 487	2 580	2 642	2 786	2 930	3 075	3 219	3 363

SECTION 9

Avenant : Accord du 29 octobre 2009 relatif à la participation des salariés

Source officielle Légifrance

ART.

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
– d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.
La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France – SNFS et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France – CSRCSF) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.
Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.
Le code NAF attribué par l'INSEE 10. 81Z ne constitue qu'une simple présomption.
Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.
Elle s'applique également aux salariés occupés :
– dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
– dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.
Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

ART.

Afin de mieux associer la contribution des salariés à l'obtention et à l'amélioration des résultats des entreprises, et conformément à l'article 9 de la loi n° 2006-1770, le présent accord établit un régime de participation pour les salariés relevant du champ d'application de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

ART. 1er

L'institution d'un régime de participation des salariés aux résultats des entreprises peut être mis en place au sein des entreprises, selon les modalités rappelées à l'article 9.210 de la convention collective du 31 janvier 2008 :
– soit par un accord d'entreprise ;
– soit par un accord au sein du comité d'entreprise ;
– soit par une ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise.
L'absence d'accord d'entreprise ne dispense pas les entreprises de l'application des dispositions légales relatives à la participation, lorsqu'elles y sont assujetties.
Toutefois, les dispositions qui suivent sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective et assujetties aux dispositions légales dans la mesure où dans le délai de 1 an après la clôture du premier exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, aucun accord n'est intervenu en application de ces mêmes dispositions légales.
De même les entreprises de la branche ayant déjà signé un accord de participation peuvent opter pour l'application de l'accord ainsi négocié selon des modalités identiques à celles précisées à l'article 9.210.
En outre, les entreprises intéressées ont, à tout moment, la possibilité de signer un accord conclu dans les conditions rappelées ci-dessus et qui se substituerait de plein droit au présent accord.
Dans ce cas, l'accord d'entreprise s'applique pour la première fois aux salariés dont les droits sont nés au cours du ou des exercices clos depuis moins de 1 an à la date de signature dudit accord.
Les sommes qui pourront être versées aux salariés, en application du présent accord de participation, sont déterminées à partir des résultats économiques des entreprises et sont par nature aléatoires, elles ne constituent donc pas un élément de salaire et ne peuvent être assimilées à un avantage acquis.

ART. 2

Les salariés sont informés de l'existence et du contenu de l'accord de participation applicable (d'entreprise ou de branche) par tout moyen habituel de l'entreprise (journal d'entreprise, note de service) et a minima par voie d'affichage.
L'employeur présente dans les 6 premiers mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée éventuellement créée à cet effet par le comité. En l'absence de comité d'entreprise, ce rapport est présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.
L'information relative au montant total de la réserve spéciale de participation ainsi qu'à la somme attribuée à chaque salarié en application du présent accord de participation fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.
Cette fiche indiquera également le montant dont le salarié peut demander, en tout ou partie, le versement. Il lui sera indiqué qu'il dispose, pour demander le versement de ce montant, d'un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé, soit à compter du 1er jour du 4e mois suivant la fin de l'exercice comptable de son entreprise.
Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.
Faute d'une demande de sa part, le salarié ne pourra exiger cette somme qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 5e mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés, cela sauf cas de dérogation tel que prévu à l'article 7 du présent accord.

ART. 3

Dans les entreprises visées au champ d'application dudit accord, une réserve spéciale de participation des salariés doit être constituée comme suit : RSP = 1/2 [(B – 5 % C) × S/VA].
B : bénéfice net.
C : capitaux propres.
S : masse salariale.
VA : valeur ajoutée.
Les sommes affectées à cette réserve spéciale (RSP) sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéficie réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant.
Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 % des capitaux propres (5 % C) de l'entreprise est opérée sur le bénéficie net ainsi défini.
La réserve spéciale de participation des travailleurs est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le rapport des salaires (S) à la valeur ajoutée de l'entreprise (VA).
Dans le cas des sociétés à forme coopérative, dès lors qu'il sera proposé une formule dérogatoire, celle-ci aura notamment pour effet de corriger le montant du bénéfice net, du montant des compléments de prix sur betteraves comptabilisés en charge. Dans l'éventualité où la RSP, calculée selon la formule dérogatoire serait inférieure à la RSP calculée selon la formule légale, c'est cette dernière qui serait retenue.

ART. 4

Sont bénéficiaires de la réserve spéciale de participation visée à l'article ci-dessus, les salariés justifiant dans l'entreprise d'un minimum de 80 jours d'ancienneté.
Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent (soit les deux derniers exercices).
La participation est due à tout salarié quittant l'entreprise pour quelque cause que ce soit, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté ci-dessus.

ART. 5

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires définis à l'article ci-dessus est calculée proportionnellement au salaire perçu par les salariés, dans la limite de plafonds déterminés par décret, étant entendu qu'en cas de l'application du présent accord de branche, d'autres accords de répartition peuvent être négociés au niveau de l'entreprise.
Les salaires bruts sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
Le salaire servant de calcul à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, sans que ce total puisse excéder une somme égale à 4 fois le plafond retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.
Sont assimilées à des périodes de présence, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord :
– les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail ;
– les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 du code du travail.
Pour ces périodes, les rémunérations à prendre en compte, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles que le salarié aurait perçues s'il avait travaillé.
Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut pour un même exercice excéder une somme égale aux 3/4 du montant annuel de ce même plafond.
Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux deux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence.
Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison du deuxième plafond défini ci-dessus sont immédiatement réparties entre les autres bénéficiaires, ce complément de répartition ne pouvant avoir pour effet de leur faire dépasser ce même plafond.
Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des travailleurs pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

ART. 6

Les salariés bénéficiaires de la participation ont la possibilité de percevoir immédiatement les droits qui leur sont attribués.
Pour leur permettre d'exercer leur choix, les salariés seront informés conformément à l'article 2 ci-dessus.
Si leur choix s'exprime afin de percevoir immédiatement tout ou partie de ces droits, les sommes ainsi perçues seront fiscalisées (à porter sur leur déclaration de revenus).
En cas d'option pour un paiement immédiat, celui-ci sera effectué au plus tard le 1er jour du 5e mois suivant la fin de l'exercice comptable de son entreprise.
A défaut de choix exprimé en faveur d'un versement immédiat ou si leur choix est exprimé pour ne pas en percevoir tout ou partie du montant, les droits correspondants sont automatiquement inscrits à un compte courant dont le montant constitue, sous réserve des dispositions légales, un droit de créance sur l'entreprise.
Les droits constitués en application des dispositions qui précèdent sont exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits.
L'entreprise ayant opté pour la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise peut proposer à ses salariés d'affecter la prime de participation sur le fonds commun de placement par l'intermédiaire du PEE.
Dans ce cas, les sommes sont exonérées d'impôts sur le revenu.

ART. 7

Indépendamment de la possibilité ouverte à l'article précédent, les droits constitués au profit des salariés peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai fixé au 2e alinéa de l'article ci-dessus selon des circonstances figurant sur une liste stricte qui est publiée dans le code du travail.

ART. 8

Le suivi du nombre d'entreprises ayant opté pour l'application de l'accord de branche ainsi que l'option retenue pour le mode de répartition de la RSP fera l'objet d'une communication lors de la réunion annuelle de la COPANIEF.
Les litiges collectifs portant sur l'interprétation du présent accord seront soumis à la commission d'interprétation siégeant au niveau de la branche professionnelle.
Les litiges de nature individuelle portant sur l'interprétation du présent accord et ceux de nature collective portant sur l'application du présent accord seront soumis à un règlement amiable.
Pour ce faire, chaque entreprise optant pour le présent accord devra mettre en place la structure adaptée pour résoudre ces litiges.
En cas de non-résolution des litiges par la voie de la conciliation, les instances juridictionnelles compétentes sont :
– pour les litiges collectifs portant sur l'interprétation du présent accord, les tribunaux judiciaires du ressort du siège du SNFS et de la CSRCSF ;
– pour les litiges collectifs portant sur le montant global des salaires et/ou de la valeur ajoutée, le tribunal administratif du ressort du siège de l'entreprise concernée ;
– pour les litiges individuels portant sur l'interprétation ou sur l'application du présent accord, les tribunaux judiciaires du ressort du siège de l'entreprise concernée.

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties ou faire l'objet de modifications par voie d'avenant par les parties signataires, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception auprès des autres parties avec un préavis de 3 mois et en tout état de cause avant le 30 juin.
Sa décision devra être également notifiée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception à la direction générale du travail auprès de laquelle le présent accord est déposé.

ART. 10

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.
Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature.

SECTION 10

Avenant : Accord du 17 mars 2011 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART.

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (idcc : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
– d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.
La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs – syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) – et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.
Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.
Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.
Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.
Elle s'applique également aux salariés occupés :

– dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
– dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.
Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Préambule

Conformément à l'article 9.106 de la convention collective nationale du 31 janvier 2008 le SNFS et la CSRCSF ont ouvert les négociations sur les minima conventionnels, sur les autres thèmes visés par la législation en vigueur ainsi que sur l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction.
En réponse aux revendications présentées par les organisations syndicales à l'occasion de la première réunion et des débats qui ont suivi lors des réunions suivantes, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

(Evolution de la grille des rémunérations de la grille de la convention collective nationale du 31 janvier 2008.)

1.1. Barème des minima

Le barème des minima (annexe III de la convention collective) est majoré de + 2 % au titre de l'année 2011 dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.
Il figure en annexe du présent accord.

ART. 2

(Evolution des éléments de la convention collective liés aux rémunérations, dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.)

2.1. Primes de panier

Le montant des primes de panier est revalorisé selon la règle fixée par l'article 9.203 de la convention collective et est porté à un montant de :

– 5,10 € pour la nuit de 8 heures ;
– 6,43 € pour la nuit de plus de 8 heures.
Ce montant sera porté à l'annexe III de la convention collective.

2.2. Prime de vacances

La prime de vacances prévue à l'article 9.207 de la convention collective bénéficie d'une revalorisation exceptionnelle et est portée à un montant de 440 € (soit + 10 %).
Ce montant est applicable à la prime versée au titre des congés pris en 2011.

2.3. Prime d'ancienneté

Les montants annuels figurant sur le barème des primes d'ancienneté (annexe IV de la convention collective) sont modifiés pour tenir compte de l'augmentation générale des rémunérations de 2 %.
Le barème figure en annexe du présent accord.

2.4. Travail dimanche et jours fériés

L'indemnité prévue à l'article 9.205 de la convention collective est portée à 55 %.

2.5. Travail le jour de l'An

La règle d'attribution de la majoration spécifique de 100 % pour travail le jour de Noël est étendue au travail le jour de l'An.
L'article 9.206 sera modifié avec la création d'un alinéa 2 nouveau, selon les termes suivants :
Celle du jour de l'An est attribuée aux postes suivants :

– poste de la nuit du 31 décembre au 1er janvier ;
– poste du matin du 1er janvier ;
– poste de l'après-midi du 1er janvier ;
– poste de la nuit du 1er au 2 janvier.
L'ancien alinéa 2 qui confiait à l'entreprise le soin de préciser l'application de cette mesure est supprimé, les postes étant ainsi définis au niveau conventionnel.

ART. 3

3.1. Emploi des jeunes

Afin de répondre à la demande de modification du niveau d'emploi des jeunes en alternance en le plaçant à 4 % des salariés de chaque société mais aussi de prendre en compte l'environnement nécessaire à la réussite d'un tel engagement, les parties conviennent de modifier l'article 12.201 de la convention collective du 31 janvier 2008 comme suit :
« Le SNFS et la CSRCSF s'engagent à soutenir la politique d'embauche en alternance conduite par les entreprises en faveur des jeunes, de telle sorte que ces contrats représentent au minimum 4 % des salariés de chaque société, l'effectif étant calculé en équivalent temps plein.
Ce taux est ramené à 3 % pour les entreprises ou établissements dont l'environnement ne serait pas compatible avec une telle obligation (absence d'établissement de formation proche du site ou dont les domaines de formation ne seraient pas adaptés, absence de moyens de transport en commun, capacité d'accueil du site). »

3.2. Groupe de travail emploi

Conformément à l'article 6 du protocole d'accord relatif à la négociation annuelle 2010, le groupe de travail emploi se réunira au SNFS le 18 mai 2011. Un compte rendu sera fait lors de la réunion de la COPANIEF en juin 2011.
Toutefois, afin de tenir compte de l'avancement de la date de la NAO 2011, le résultat de ce travail sera présenté en commission paritaire nationale à l'occasion d'une des réunions de la négociation annuelle 2012.

ART. 4

(Mise à jour de la convention collective du 31 janvier 2008.)

4.1. Indemnité de départ à la retraite. – Modification de l'annexe X

Afin de répondre à la demande d'harmonisation des indemnités de départ à la retraite des ouvriers et employés ainsi que des agents de maîtrise et techniciens sur celles des cadres, l'annexe X à la convention collective du 31 janvier 2008 est modifiée.
Les écarts actuels entre chaque catégorie et celle des cadres seront réduits de moitié pour les indemnités qui seront versées à la date d'application du présent accord.
Le nouveau barème de l'annexe X figure ci-après en annexe du présent accord.

4.2. Révision des salaires et négociation annuelle

Le 2e paragraphe de l'article 9.106 est modifié comme suit :
« Avant la première réunion, chaque organisation syndicale adresse au SNFS et à la CSRCSF ses revendications dans un délai compatible avec leur étude par leurs services.
Lors de la première réunion et à l'occasion de la ou des réunions suivantes, la délégation des employeurs fait part de sa position sur chacune des revendications et présente ses propositions dans le cadre de cette négociation. Il sera notamment fait mention de la manière dont les accords seront conclus (accord indépendant, avenant à la présente convention collective ou autre mode). »

ART. 5

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.
Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 6

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.
Il entrera en vigueur le 1er mars 2011.

ART.

Annexe III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1er mars 2011

(En euros.)

Catégorie	Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
Ouvriers, employés	1, niveau A	17 917,29
	1, niveau B	18 258,24
	2, niveau A	18 678,22
	2, niveau B	19 182,19
	3, niveau A	19 776,63
	3, niveau B	20 469,05
	4, niveau A	21 267,01
	4, niveau B	22 181,27
Agents de maîtrise, techniciens	5, niveau A	23 223,67
	5, niveau B	24 408,22
	6, niveau A	25 751,07
	6, niveau B	27 270,53
	7, niveau A	28 988,12
	7, niveau B	30 930,80
Cadres	8	33 126,52
	9	39 751,40
	10	49 689,78

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 379,67 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).
Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

– agent de maîtrise et technicien confirmé (1) : 24 775,80 € ;
– ingénieur et cadre confirmé (1) : 34 465,80 € ;
– cadre supérieur : 64 617 €.
Prime de panier :

– poste de 8 heures : 5,10 € ;
– poste de plus de 8 heures : 6,43 €.
Prime de vacances : 440 €.
Prime de polyvalence :

– validation de la formation la première année : 161,67 € ;
– exercice de la polyvalence la première année : 161,67 € ;
– exercice de la polyvalence les années suivantes : 323,34 €.

ART.

Annexe IV

Prime d'ancienneté annuelle au 1er mars 2011

(En euros.)

Classe	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	404	423	443	462	481	501	520	540	553	582	613	643	673	703
≥ 6 < 9	808	847	885	924	963	1 002	1 040	1 079	1 105	1 165	1 225	1 286	1 346	1 407
≥ 9 < 12	1 212	1 270	1 328	1 386	1 444	1 502	1 561	1 619	1 658	1 747	1 838	1 929	2 020	2 109
≥ 12 < 15	1 616	1 693	1 771	1 848	1 926	2 003	2 081	2 158	2 209	2 331	2 451	2 571	2 692	2 813
≥ 15 ans	2 020	2 117	2 213	2 310	2 407	2 503	2 601	2 698	2 762	2 913	3 064	3 214	3 365	3 516

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers, employés et agents de maîtrise, techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1er octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

ART.

Annexe X

Indemnités de départ en retraite

Ancienneté	Ouvriers, Employés	Techniciens Agents de maîtrise	Cadres
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0,85	0,85	1
6	1,1	1,1	1,2
7	1,3	1,3	1,4
8	1,55	1,55	1,6
9	1,8	1,8	1,8
10	2	2	2
11	2,15	2,2	2,2
12	2,3	2,4	2,4
13	2,45	2,6	2,6
14	2,6	2,8	2,8
15	3	3	3
16	3,15	3,2	3,2
17	3,3	3,35	3,4
18	3,45	3,5	3,6
19	3,6	3,65	3,8
20	4	4	4
21	4,1	4,15	4,2
22	4,2	4,3	4,4
23	4,3	4,45	4,6
24	4,4	4,6	4,8
25	4,75	4,75	5
26	4,85	4,9	5,2
27	4,95	5,05	5,4
28	5,05	5,2	5,6
29	5,15	5,35	5,8
30	5,5	5,5	6
31	5,6	5,7	6,2
32	5,7	5,9	6,4
33	5,8	6,1	6,6
34	5,9	6,3	6,8
35	6,25	6,5	7
36	6,25	6,55	7
37	6,25	6,6	7
38	6,25	6,65	7
39	6,25	6,7	7
40	6,5	6,75	7
41	6,5	6,75	7
42	6,5	6,75	7
43	6,5	6,75	7
44	6,5	6,75	7

45	6,5	6,75	7
46	6,5	6,75	7
47	6,5	6,75	7
48	6,5	6,75	7
49	6,5	6,75	7
50	6,5	6,75	7
51	6,5	6,75	7

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 5 du 8 février 2012 relatif à la modification d'articles de la convention et aux rémunérations minimales annuelles garanties

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Le paragraphe « deuxième cas » de l'article 6.306 est remplacé par les dispositions suivantes :
« 2e cas : l'absence consécutive à une maladie donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée :

– du 1er au 7e jour : sur le salaire de base de l'intéressé, pour la tenue du poste d'intercampagne ;
– à partir du 8e jour : sur le salaire de base de l'intéressé pour la tenue du poste en campagne.
L'horaire étant celui retenu par l'entreprise pour le décompte annuel du temps de travail. »
1.2. Il est inséré un article 9.211 (1)rédigé comme suit :

« Article 9.211
Indemnité de transport

Une indemnité de transport visant à couvrir une partie des frais de carburant devra être versée aux salariés qui se trouvent dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel et qui remplissent les conditions suivantes :

– leur résidence habituelle se trouve dans une zone qui n'est pas couverte par un réseau de transport en commun ;
– leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports en commun ;
– ils ne disposent pas d'un véhicule mis à disposition par l'employeur de manière permanente ;
– ils ne sont pas transportés gratuitement par l'employeur,
et selon des modalités fixées par chaque entreprise. Elle peut notamment tenir compte des différentes catégories socioprofessionnelles.
Le montant de cette indemnité, déterminé par chaque entreprise, sera progressif jusqu'à une distance de 30 kilomètres. En tout état de cause, il ne pourra être inférieur à 40 € pour 1 mois de travail complet pour les salariés à temps plein et dont la résidence habituelle se situe à plus de 30 kilomètres de leur lieu de travail. »
1.3. L'article 12.302 « Financement du FOMAR » est complété comme suit :
« La contribution au FOMAR égale à 0,10 % de la masse salariale des salariés permanents, est prorogée pour une période de 5 ans à dater du 1er janvier 2013. »

(1) Le nouvel article 9.211 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3261-11 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2013 - art. 1)

ART. 2

2.1. Annexe III :

« Annexe III
Barème des rémunérations minimales annuelles garanties et rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Les salaires ainsi que les rémunérations annuelles garanties spécifiques, les primes de panier, la prime de vacances et les primes liées à la polyvalence sont revalorisés de 2 % à compter du 1er février 2012.
Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties figurant en annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 est modifié en conséquence et figure dans le présent avenant. »
2.2. Annexe IV :

« Annexe IV
Prime d'ancienneté

Compte tenu de la majoration de 2 % à compter du 1er février 2012, le barème relatif aux montants de la prime d'ancienneté est modifié et figure en page 5 du présent avenant. »
2.3. Annexe X :

« Annexe X
Indemnités de départ en retraite

A compter du 1er février 2012, le barème des indemnités de départ en retraite est harmonisé entre les catégories socioprofessionnelles. L'annexe X est modifiée en conséquence et figure dans le présent avenant. »

Annexe III
Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1er février 2012

(En euros.)

Catégorie	Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
Ouvriers, employés	1, niveau A	18 275,64
	1, niveau B	18 623,41
	2, niveau A	19 051,78
	2, niveau B	19 565,84
	3, niveau A	20 172,16
	3, niveau B	20 878,45
	4, niveau A	21 692,35
	4, niveau B	22 624,90
Agents de maîtrise Techniciens	5, niveau A	23 688,15
	5, niveau B	24 896,38
	6, niveau A	26 266,10
	6, niveau B	27 815,94
	7, niveau A	29 567,88
	7, niveau B	31 549,42
Cadres	8	33 789,05
	9	40 546,43
	10	50 683,58

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 403,75 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).
Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

– agent de maîtrise et techniciens confirmé (1) : 25 271,30 € ;
– ingénieur et cadre confirmé (1) : 35 155,10 € ;
– cadre supérieur : 65 909,35 €.
Prime de panier :

– poste de 8 heures : 5,20 € ;
– poste de plus de 8 heures : 6,56 €.
Prime de vacances : 449,00 €.
Prime de polyvalence :

– validation de la formation la première année : 164,90 € ;
– exercice de la polyvalence la première année : 164,90 € ;
– exercice de la polyvalence les années suivantes : 329,80 €.

(1) > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

Annexe IV
Prime d'ancienneté

Montant annuel applicable au 1er février 2012

(En euros.)

Classe	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 ans < 6 ans	412	431	452	471	491	511	530	551	564	594	625	656	686	717
≥ 6 ans < 9 ans	824	864	903	942	982	1 022	1 061	1 101	1 127	1 188	1 250	1 312	1 373	1 435
≥ 9 ans < 12 ans	1 236	1 295	1 355	1 414	1 473	1 532	1 592	1 651	1 691	1 782	1 875	1 968	2 060	2 151
≥ 12 ans < 15 ans	1 648	1 727	1 806	1 885	1 965	2 043	2 123	2 201	2 253	2 378	2 500	2 622	2 746	2 869
≥ 15 ans	2 060	2 159	2 257	2 356	2 455	2 553	2 653	2 752	2 817	2 971	3 125	3 278	3 432	3 586

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/ employés et agents de maîtrise/ techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1er octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3,6,9,12 et 15 ans d'ancienneté.

Annexe X
Indemnités de départ en retrait

Ancienneté	Indemnité de départ en retraite
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	1
6	1,2
7	1,4
8	1,6
9	1,8
10	2
11	2,2
12	2,4
13	2,6
14	2,8
15	3
16	3,2
17	3,4
18	3,6
19	3,8
20	4
21	4,2
22	4,4
23	4,6
24	4,8
25	5
26	5,2
27	5,4
28	5,6
29	5,8

30	6
31	6,2
32	6,4
33	6,6
34	6,8
35	7
36	7
37	7
38	7
39	7
40	7
41	7
42	7
43	7
44	7
45	7
46	7
47	7
48	7
49	7
50	7
51	7

ART. 3

Le présent accord est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.
Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 4

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.
Il entrera en vigueur le 1er février 2012.

ART.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l'article 9.106 la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu des modifications suivantes :

ART.

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (idcc 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
– d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.
La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.
Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.
Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.
Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.
Elle s'applique également aux salariés occupés :

– dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
– dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.
Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

SECTION 12

Avenant : Rectificatif du 1er décembre 2012 au Bulletin officiel no 2009-27 du 1er août 2009

Source officielle Légifrance

ART.

Page 96 :
A l'article 27.104, 2e alinéa :
Au lieu de :
« à partir de la première année »,
Lire :
« à partir de la onzième année ».

SECTION 13

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 27 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et à la prime d'ancienneté au 1er mars 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salaires, la prime de vacances, les primes liées à la polyvalence ainsi que les rémunérations annuelles garanties spécifiques visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 et les primes d'ancienneté visées à l'annexe IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés de 1,6 % à compter du 1er mars 2013.

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties et le barème des primes d'ancienneté figurant respectivement en annexes III et IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont modifiés en conséquence.

ART. 2

Le SNFS et la CSRCSF engageront une négociation sur le contrat de génération.
Un groupe de travail paritaire sera constitué conformément à l'article 23.101 de la convention collective du 31 janvier 2008 sur les majorations our travaux incommodes, dangereux ou insalubres.

ART. 3

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.
Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 4

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.
Il entrera en vigueur le 1er mars 2013.

ART.

Annexe III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1er mars 2013

(En euros.)

Catégorie	Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
Ouvriers, employés	1, niveau A	18 568,05
	1, niveau B	18 921,38
	2, niveau A	19 356,61
	2, niveau B	19 878,89
	3, niveau A	20 494,91
	3, niveau B	21 212,51
	4, niveau A	22 039,43
	4, niveau B	22 986,90
Agents de maîtrise, techniciens	5, niveau A	24 067,16
	5, niveau B	25 294,72
	6, niveau A	26 686,36
	6, niveau B	28 261,00
	7, niveau A	30 040,97
	7, niveau B	32 054,21
Cadres	8	34 329,67
	9	41 195,14
	10	51 494,52

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 435,72 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieur au Smic en vigueur à la date de l'avenant) :
Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

– agents de maîtrise et techniciens confirmé (1) : 25 675,64 € ;
– ingénieurs et cadres confirmés (1) : 35 717,58 € ;
– cadres supérieurs : 66 963,90 € ;
– prime de panier, poste de 8 heures : 5,28 € ;
– prime de panier, poste de plus de 8 heures : 6,66 € ;
– prime de vacances : 456,18 €.
Prime de polyvalence :
– validation de la formation la première année : 167,54 € ;
– exercice de la polyvalence la première année : 167,54 € ;
– exercice de la polyvalence les années suivantes : 335,08 €.

(1) Plus de 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou plus de 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

ART.

Annexe IV

Prime d'ancienneté. – Montant annuel applicable au 1er mars 2013

(En euros.)

Classe	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	419	438	459	479	499	519	538	560	573	604	635	666	697	728
≥ 6 < 9	837	878	917	957	998	1 038	1 078	1 119	1 145	1 207	1 270	1 333	1 395	1 458
≥ 9 < 12	1 256	1 316	1 377	1 437	1 497	1 557	1 617	1 677	1 718	1 811	1 905	1 999	2 093	2 185
≥ 12 < 15	1 674	1 755	1 835	1 915	1 996	2 076	2 157	2 236	2 289	2 416	2 540	2 664	2 790	2 915
≥ 15 ans	2 093	2 194	2 293	2 394	2 494	2 594	2 695	2 796	2 862	3 019	3 175	3 330	3 487	3 643

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers, employés et agents de maîtrise, techniciens), la règle en vigueur dans la convention collective du 1er octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

ART.

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (idcc 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après et, d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.
La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF], et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.
Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.
Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10. 81Z, anciennement 15. 8H) ne constitue qu'une simple présomption.
Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.
Elle s'applique également aux salariés occupés :

– dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
– dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.
Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

ART.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l'article 9.106 de la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu des modifications suivantes.

ART. 1er

Les salaires, la prime de vacances, les primes liées à la polyvalence ainsi que les rémunérations annuelles garanties spécifiques visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 et les primes d'ancienneté visées à l'annexe IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés de 1,6 % à compter du 1er mars 2013.

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties et le barème des primes d'ancienneté figurant respectivement en annexes III et IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont modifiés en conséquence.

ART. 2

Le SNFS et la CSRCSF engageront une négociation sur le contrat de génération.
Un groupe de travail paritaire sera constitué conformément à l'article 23.101 de la convention collective du 31 janvier 2008 sur les majorations our travaux incommodes, dangereux ou insalubres.

ART. 3

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.
Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 4

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.
Il entrera en vigueur le 1er mars 2013.

SECTION 14

Avenant salaires : Avenant n° 10 du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour déterminer les rémunérations minimales conventionnelles 2020, il est procédé comme suit, étant entendu que la grille intermédiaire de calcul et le barème de prime d'ancienneté intermédiaire ne servent qu'à déterminer la rémunération à appliquer au 1er juillet 2020 sans pouvoir s'appliquer en aucune manière et à quelque titre que ce soit :

1. Les rémunérations et primes visées à l'avenant n° 9 de la convention collective sont majorées de 0,8 % au titre de 2019.

2. Les rémunérations et primes résultant de cette majoration sont augmentées de 1 % à compter du 1er juillet 2020.

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties, les primes et le barème des primes d'ancienneté figurant respectivement en annexe III et IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont modifiés en conséquence ci-après au sein du présent avenant.

ART. 1.1

À l'article 9.204 de la convention collective, la phrase « Une indemnité de 12,5 % est appliquée pour le travail en poste de nuit » est remplacée par : « Une indemnité de 15 % est appliquée pour le travail en poste de nuit ».

ART. 2

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 3

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1er juillet 2020.

ART.

Annexe I
Barème des rémunérations minimales annuelles
Grille intermédiaire de calcul (majoration de 0,8 % sur grille 2018)

Catégorie	Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
Ouvrier/employé 1	1 – niveau A	19 527,49
	1 – niveau B	19 895,16
	2 – niveau A	20 348,06
	2 – niveau B	20 892,75
	3 – niveau A	21 540,19
	3 – niveau B	22 294,39
	4 – niveau A	23 163,48
	4 – niveau B	24 159,27
Agent maîtrise/technicien	5 – niveau A	25 294,63
	5 – niveau B	26 584,80
	6 – niveau A	28 047,41
	6 – niveau B	29 702,36
	7 – niveau A	31 573,11
	7 – niveau B	33 689,03
Cadre	8	36 080,55
	9	43 296,17
	10	54 120,83

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :
Agent de maîtrise et technicien confirmé *(1)* : 26 985,14 €.
Ingénieur et cadre confirmé *(1)* : 37 539,24 €.
Cadre supérieur : 70 379,18 €.
Prime de panier, poste de 8 heures : 5,55 €.
Prime de panier, poste de plus de 8 heures : 7,00 €.
Prime de vacances : 480,00 €.
Prime de polyvalence :
1. Validation de la formation la 1re année : 176,43 €.
2. Exercice de la polyvalence la 1re année : 176,43 €.
3. Exercice de la polyvalence les années suivantes : 352,87 €.

(1) > 2 Campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

ART.

Annexe II
Barème prime d'ancienneté intermédiaire (Majoration de 0,8 % sur primes 2018)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
Niveaux	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	439	458	480	500	524	544	563	586	600	633	666	698	730	763
≥ 6 < 9	877	921	962	1 003	1 047	1 087	1 129	1 172	1 200	1 264	1 330	1 396	1 460	1 526
≥ 9 < 12	1 318	1 381	1 446	1 507	1 572	1 634	1 697	1 760	1 805	1 902	2 000	2 099	2 198	2 295
≥ 12 < 15	1 757	1 842	1 927	2 010	2 096	2 179	2 264	2 348	2 404	2 537	2 668	2 797	2 930	3 062
≥ 15 ans	2 198	2 304	2 408	2 513	2 619	2 725	2 831	2 936	3 006	3 171	3 335	3 498	3 664	3 827

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvrier/employé et agent de maîtrise/technicien) la règle en vigueur dans la convention collective du 1er octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

ART.

Annexe III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1er juillet 2020

Catégorie	Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
Ouvrier/employé 1	1 – niveau A	19 722,76
	1 – niveau B	20 094,11
	2 – niveau A	20 551,54
	2 – niveau B	21 101,68
	3 – niveau A	21 755,59
	3 – niveau B	22 517,33
	4 – niveau A	23 395,12
	4 – niveau B	24 400,87
Agent de maîtrise/technicien	5 – niveau A	25 547,57
	5 – niveau B	26 850,64
	6 – niveau A	28 327,89
	6 – niveau B	29 999,39
	7 – niveau A	31 888,84
	7 – niveau B	34 025,92
Cadre	8	36 441,35
	9	43 729,13
	10	54 662,04

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 545,34 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :
Agent de maîtrise et technicien confirmé *(1)* : 27 255,00 €.
Ingénieur et cadre confirmé *(1)* : 37 914,64 €.
Cadre supérieur : 71 082,97 €.
Prime de panier, poste de 8 heures : 5,61 €.
Prime de panier, poste de plus de 8 heures : 7,07 €.
Prime de vacances : 485,00 €.
Prime de polyvalence :
Validation de la formation la 1re année : 178,20 €.
Exercice de la polyvalence la 1re année : 178,20 €.
Exercice de la polyvalence les années suivantes : 356,39 €.

(1) > 2 Campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

ART.

Annexe IV

Prime d'ancienneté

Montant annuel applicable au 1er juillet 2020

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
Niveaux	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	443	462	484	505	529	549	568	591	606	639	672	704	737	770
≥ 6 < 9	885	930	971	1 013	1 057	1 097	1 140	1 183	1 212	1 276	1 343	1 409	1 474	1 541
≥ 9 < 12	1 331	1 394	1 460	1 522	1 587	1 650	1 713	1 777	1 823	1 921	2 020	2 119	2 219	2 317
≥ 12 < 15	1 774	1 860	1 946	2 030	2 116	2 200	2 286	2 371	2 428	2 562	2 694	2 824	2 959	3 092
≥ 15 ans	2 219	2 327	2 432	2 538	2 645	2 752	2 859	2 965	3 036	3 202	3 368	3 532	3 700	3 865

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvrier/employé et agent de maîtrise/technicien) la règle en vigueur dans la convention collective du 1er octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

ART.

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
– d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :
– dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
– dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille.

ART.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l'article 9.106 de la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu :

SECTION 15

Avenant salaires : Avenant n° 15 du 26 novembre 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er novembre 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salaires visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés de 2 % à compter du 1er novembre 2024.

Ces revalorisations s'appliquent aux mêmes dates aux rémunération minimales annuelles garanties spécifiques des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres confirmés ainsi qu'aux cadres supérieurs.

En conséquence, les rémunérations figurant à l'annexe III de la convention collective nationale seront remplacées par les barèmes figurant à l'article 2 du présent accord aux dates définies audit article.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux primes de panier, prime de vacances, primes liées à la polyvalence visées à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008.

ART. 2

« Annexe III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1er novembre 2024

(En euros.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	22 374,24
	1 – niveau B	22 775,35
	2 – niveau A	23 269,41
	2 – niveau B	23 863,62
	3 – niveau A	24 569,91
	3 – niveau B	25 392,68
	4 – niveau A	26 340,79
	4 – niveau B	27 427,10
Agents de maîtrise/techniciens	5 – niveau A	28 665,67
	5 – niveau B	30 073,13
	6 – niveau A	31 668,71
	6 – niveau B	33 474,11
	7 – niveau A	35 514,92
	7 – niveau B	37 823,19
Cadres	8	40 432,12
	9	48 303,70
	10	60 112,44

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

(En euros.)

Agents de maîtrise et techniciens confirmés [1]	30 509,87
Ingénieurs et Cadres confirmés [1]	42 023,42
Cadres supérieurs	77 848,81
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

ART. 3

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est destinataire d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales et du représentant du SNFS.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 4

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1er novembre 2024.

ART.

Les partenaires sociaux conscients du contexte économique actuel, de la forte inflation et des augmentations successives du Smic pouvant impacter à terme la grille de rémunération conventionnelle, ont convenu des modifications suivantes :

ART.

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après.
– d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhéreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81 Z, anciennement 15.8 H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :
– dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
– dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille.

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).