CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE DU 20 MAI 1955, MODIFIÉE PAR AVENANT N° 34 DU 29 JUIN 2006. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 10 DÉCEMBRE 2007 JORF 18 DÉCEMBRE 2007

IDCC 112 **Brochure 3124**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/03/2025

Industrie laitière

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, modifiée par avenant n° 34 du 29 juin 2006. Etendue par arrêté du 10 décembre 2007 JORF 18 décembre 2007 7
Titre Ier. - Dispositions générales 7
Article 1.1 - Objet 7
Article 1.2 - Champ d'application professionnel 7
Article 1.3 - Bénéficiaires 7
Article 1.4 - Egalité de traitement 7
Article 1.5 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes 8
Article 1.6 - Durée. - Dénonciation. - Révision 8
Article 1.7 - Maintien des clauses plus favorables 8
Article 1.8 - Convention collective et accords d'entreprise 8
Titre II. - Instances nationales paritaires 8
Article 2.1 - Prévention et règlement des conflits collectifs : conciliation 8
Article 2.2 - Règlement des conflits collectifs : arbitrage 9
Article 2.3 - Interprétation 9
Article 2.4 - Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation 9
Article 2.4 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 10
Article 2.5 - Commission paritaire : remboursement de frais 11
Article 2.5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI 12
Titre III. - Droit syndical et exercice de ce droit 13
Article 3.1 - Reconnaissance du droit syndical 13
Article 3.2 - Garantie du droit syndical 13
Article 3.3 - Exercice du droit syndical 13
Article 3.4 - Fonctions syndicales 14
Article 3.5 - Congé de formation économique, sociale et syndicale 14
Titre IV. - Délégués du personnel. - Membres du comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 14
Article 4.1 - Dispositions générales. - Calcul des seuils d'effectif 14
Article 4.2 - Délégués du personnel 14
Comité d'entreprise 17
Article 4.4 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 18
Titre V. - Formation du contrat de travail 18
Article 5.1 - Durée du contrat de travail 18
Article 5.2 - Embauchage 19
Article 5.3 - Réembauchage 19
Article 5.4 - Période d'essai 19
Article 5.5 - Définition de l'ancienneté 19
Article 5.6 - Classification professionnelle 19
Titre VI. - Salaires 19
Article 6.1 - Révision des salaires minima 19
Article 6.2 - Salaire minimum conventionnel 20
Article 6.2 - Salaires minima mensuels conventionnels 20
Article 6.3 - Ressource annuelle minimale 20
Article 6.3 - Rémunérations annuelles minimales RAM 20
Article 6.4 - Rémunération mensuelle 21
Article 6.5 - Heures de dérogation 21
Article 6.6 - Prime d'ancienneté 21
Article 6.7 - Prime annuelle 21
Article 6.8 - Avantages en nature 21
Article 6.9 - Affectation momentanée à un autre poste 21
Article 6.9 - Affectation momentanée à un autre emploi 22
Article 6.10 - Travaux multiples 22
Article 6.10 - Emplois multiples 22
Article 6.11 - Bulletin de paie 22
Titre VII. - Congés payés 22
Article 7.1 - Congés payés annuels 22
Article 7.2 - Organisation du temps de travail et congés payés 22
Article 7.3 - Congés payés exceptionnels 23
Article 7.4 - Congés supplémentaires des jeunes mères de famille 23
Article 7.5 - Congés complémentaires sans solde des jeunes salariés 23
Titre VIII. - Régime des absences 23

Article 8.1 - Maladie ou accident ... 23
Article 8.2 - Indemnisation en cas de maladie et accident ... 23
Article 8.3 - Cas fortuits ... 24
Article 8.4 - Visite médicale des conducteurs de véhicules ... 24
Article 8.5 - Congé de maternité ou d'adoption ... 24
Article 8.6 - Congé parental d'éducation ... 24
Article 8.7 - Absence pour enfant malade ... 24
Article - Titre IX. - Prévoyance ... 24
Article 9.1 - Champ d'application ... 25
Article 9.2 - Objet et bénéficiaires ... 25
Article 9.3 - Risques couverts ... 25
Article 9.4 - Garanties minimales obligatoires ... 25
Article 9.5 - Répartition des cotisations ... 26
Article 9.6 - Mise en place d'un contrat collectif de prévoyance de branche ... 26
Article 9.7 - Clause de sauvegarde ... 27
Article 9.8 - Date d'effet ... 27
Article 9.9 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord ... 27
Titre X. - Durée et organisation du temps de travail ... 27
Article 10.1 - Durée du travail ... 27
Article 10.2 - Modulation du temps de travail ... 28
Article 10.3 - Dispositions liées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ... 30
Article 10.4 - Dispositions antérieures d'accompagnement des accords ARTT ... 31
Article 10.5 - Coïnvestissement - Formation ... 31
Article 10.6 - Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage ... 32
Article 10.7 - Compte de compensation ... 32
Article 10.8 - Contingent annuel et heures supplémentaires ... 32
Article 10.9 - Travail par cycle ... 33
Article 10.10 - Travail à temps partiel choisi ... 33
Article 10.11 - Travail intermittent ... 35
Article 10.12 - Assouplissements complémentaires ... 36
Article 10.13 - Bilan ... 36
Article 10.14 - Compte épargne-temps ... 36
Titre XI. - Conditions de travail ... 38
Article 11.1 - Travail de nuit ... 38
Article 11.2 - Double ramassage ... 41
Article 11.3 - Travaux pénibles, dangereux, insalubres ... 41
Article 11.4 - Travail du dimanche ... 41
Article 11.5 - Jours fériés ... 41
Article 11.6 - Traitement des majorations pour conditions spécifiques de travail ... 41
Article 11.7 - Conditions de déplacement ... 42
Article 11.8 - Dispositions particulières aux femmes ... 42
Article 11.9 - Mise à disposition de siège au poste de travail ... 42
Titre XII. - Modification du contrat de travail ... 42
Article 12.1 - Modification individuelle du contrat de travail ... 43
Article 12.2 - Modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical ... 43
Titre XIII. - Participation ... 43
Article 13.1 - Objet et champ d'application ... 43
Article 13.2 - Formule de calcul et affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation ... 44
Article 13.3 - Bénéficiaires et règles de répartition de la réserve spéciale de participation ... 44
Article 13.4 - Exigibilité des droits à participation ... 44
Article 13.5 - Intérêts ... 45
Article 13.6 - Fixation du taux d'intérêt ... 45
Article 13.7 - Information des salariés ... 45
Article 13.8 - Modalités d'application ... 45
Article 13.9 - Portée ... 45
Article 13.10 - Formalités de dépôt ... 45
Titre XIV. - Retraite complémentaire des salariés non cadres ... 46
Article 14.1 - Adhésion de l'entreprise à une institution de retraite ... 46
Article 14.2 - Personnel bénéficiaire ... 46
Article 14.3 - Cotisations ... 46
Titre XV. - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée ... 46
Article 15.1 - Préavis ... 46
Article 15.2 - Inobservation du préavis ... 46
Article 15.3 - Absences pour recherche d'emploi ... 47

Article 15.4 - Licenciement ... 47
Article 15.5 - Indemnité de licenciement ... 47
Article 15.6 - Licenciements collectif pour motif économique ordre des licenciements ... 47
Article 15.7 - Mesures particulières en cas de licenciement collectif pour motif économique ... 48
Article 15.8 - Rupture du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical ... 49
Titre XVI. - Départ ou mise à la retraite ... 49
Article 16.1 - Délai de prévenance ... 49
Article 16.2 - Allocation de fin de carrière ... 49
Article 16.3 - Transformation de l'allocation en congé de fin de carrière ... 50
Titre XVII. - Mutations technologiques ... 50
Article 17 - Mutations technologiques ... 50
Titre XVIII. -Dispositions diverses ... 51
Article 18.1 - Demande d'extension et dépôt ... 51
Article 18.2 - Entrée en vigueur ... 51
Textes Attachés ... 53
Annexe II relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens(Avenant n° 6 du 29 juin 2006) ... 53
ANNEXE III (Accord du 31 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles et rémunérations conventionnelles) ... 58
Annexe V (Avenant du 5 décembre 1969) ... 66
Avenant du 13 août 1958 relatif au régime complémentaire de retraite ... 67
Avenant du 4 mars 1959 relatif à la caisse de retraite des cadres ... 68
Accord national du 12 février 1982 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail ... 68
Annexe du 12 février 1982 relatif à la réduction et aménagement de la durée du travail ... 70
Accord du 30 novembre 1984 relatif à la formation professionnelle ... 71
Déclaration interprétative du 28 juin 1984 ... 72
Déclaration paritaire du 5 septembre 1988 ... 73
Accord du 10 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire (ARRCO) ... 73
Accord du 15 février 1991 relatif aux formations de longue durée en vue de l'adaptation aux évolutions de l'emploi, préambule ... 74
Accord national du 13 septembre 1996 relatif à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail ... 75
Avenant n° 2 du 10 novembre 1999 relatif à l'adaptation des dispositions de l'accord national du 13 septembre 1996 ... 85
Accord du 12 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés âgés ... 86
Avenant n° 1 du 11 décembre 2001 relatif à l'accord sur la cessation anticipée d'activité ... 89
Accord du 5 avril 2002 relatif au travail de nuit ... 92
Accord du 26 septembre 2003 relatif aux rémunérations et congé de fin de carrière ... 96
Accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance ... 97
Avenant du 11 juillet 2005 relatif à la retraite avant 65 ans ... 101
Avenant n° 35 du 5 avril 2007 portant modifications diverses ... 102
Avenant n° 1 du 10 février 2009 relatif au régime de prévoyance ... 103
Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'emploi des salariés âgés ... 105
Avenant n° 2 du 15 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance ... 108
Lettre de dénonciation du 23 septembre 2015 de la FGA CFDT de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles ... 108
Avenant n° 36 du 3 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles, rémunérations annuelles minimales et aux primes emploi ... 109
Accord du 27 septembre 2017 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ... 119
Avenant n° 37 du 27 septembre 2017 modifiant la convention collective (CPPNI) ... 120
Avenant n° 3 du 24 octobre 2018 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif au régime de prévoyance ... 121
Accord du 28 avril 2021 relatif à la formation professionnelle (CQP, CPNEFP, VAE) ... 122
Avenant n° 38 du 28 avril 2021 relatif à la modification de la convention collective ... 129
Avenant n° 4 du 21 octobre 2021 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance ... 130
Avenant n° 5 du 19 décembre 2022 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance ... 131
Avenant n° 6 du 17 novembre 2023 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance ... 132
Avenant n° 7 du 29 avril 2024 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance ... 133
Accord du 23 octobre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire ... 135
Avenant n° 8 du 23 octobre 2024 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance ... 135
Textes Salaires ... 137
Avenant n° 21 du 9 octobre 2002 relatif aux salaires ... 137

Avenant n° 6 du 9 octobre 2002 relatif aux salaires 137
Accord du 10 novembre 2005 relatif aux salaires 137
Accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires 138
Avenant n° 37 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I) 139
Avenant n° 25 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I bis) 140
Avenant n° 10 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I ter primes d'ancienneté) 140
Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er septembre 2007 145
Avenant n° 26 du 10 juillet 2007 à l'annexe I bis relatif à la ressource annuelle minimale au 1er septembre 2007 146
Avenant n° 38 du 10 juillet 2007 à l'annexe I relatif aux salaires minima mensuels au 1er septembre 2007 147
Avenant n° 11 du 10 juillet 2007 relatif à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er septembre 2007 147
Avenant n° 27 du 4 juillet 2008 à l'annexe I bis relative aux salaires au 1er juillet 2008 147
Avenant n° 39 du 4 juillet 2008 à l'annexe I relative aux salaires minima au 1er juillet 2008 148
Avenant n° 12 du 4 juillet 2008 à l'annexe I ter relative au barème des primes d'ancienneté au 1er juillet 2008 149
Accord du 4 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2008 150
Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2009 151
Avenant n° 13 du 10 juillet 2009 relatif à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2009 151
Avenant n° 28 du 10 juillet 2009 à l'annexe I bis relative à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2009 152
Avenant n° 40 du 10 juillet 2009 à l'annexe I relative aux salaires minima au 1er juillet 2009 153
Accord du 28 juin 2010 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2010 154
Avenant n° 29 du 28 juin 2010 relatif à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2010 154
Avenant n° 14 du 28 juin 2010 relatif au barème des primes d'ancienneté 155
Avenant n° 41 du 28 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010 156
Accord du 23 juin 2011 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2011 157
Avenant n° 15 du 23 juin 2011 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté 157
Avenant n° 30 du 23 juin 2011 à l'annexe I bis relatif à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2011 159
Avenant n° 42 du 23 juin 2011 à l'annexe I relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2011 160
Accord du 7 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er février 2013 160
Avenant n° 16 du 7 février 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté 161
Avenant n° 31 du 7 février 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er février 2013 162
Avenant n° 43 du 7 février 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1er février 2013 163
Accord du 4 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2014 163
Avenant n° 17 du 4 décembre 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er janvier 2014 167
Avenant n° 17 bis du 4 décembre 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er juillet 2014 169
Avenant n° 32 du 4 décembre 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er janvier 2014 170
Avenant n° 32 bis du 4 décembre 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2014 171
Avenant n° 44 du 4 décembre 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 171
Accord du 23 juin 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2015 172
Avenant n° 18 du 23 juin 2015 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er juillet 2015 175
Avenant n° 33 du 23 juin 2015 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2015 176
Avenant n° 45 du 23 juin 2015 à l'annexe I relatif aux salaires minima mensuels au 1er juillet 2015 177
Accord du 6 juillet 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2016 177
Avenant n° 1 du 6 juillet 2016 à l'annexe I quater relatif à la prime d'ancienneté 180
Avenant n° 19 du 6 juillet 2016 à l'annexe I ter relatif à la prime d'ancienneté 180
Avenant n° 34 du 6 juillet 2016 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2016 181
Avenant n° 46 du 6 juillet 2016 à l'annexe I relatif aux salaires au 1er juillet 2016 182
Accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017 183
Avenant n° 2 du 22 mars 2017 à l'annexe I quater relative à la prime d'ancienneté 185
Avenant n° 20 du 22 mars 2017 à l'annexe I ter relative à la prime d'ancienneté 186
Avenant n° 35 du 22 mars 2017 à l'annexe I bis relative aux ressources annuelles minimales au 1er avril 2017 187
Avenant n° 47 du 22 mars 2017 à l'annexe I relative aux salaires au 1er avril 2017 188
Accord du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2018 189
Avenant n° 3 du 2 mai 2018 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté 194
Avenant n° 21 du 2 mai 2018 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel 194
Avenant n° 36 du 2 mai 2018 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles

minimales au 1er juin 2018 ... 195
Avenant n° 48 du 2 mai 2018 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels conventionnels ... 196
Accord du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 196
Accord du 17 juin 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 201
Accord du 11 mai 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 206
Avenant n° 7 du 18 janvier 2022 à l'annexe I quater de la convention collective relatif à la prime d'ancienneté au 1er janvier 2022 ... 211
Avenant n° 25 du 18 janvier 2022 à l'annexe I ter de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) au 1er janvier 2022 ... 212
Avenant n° 40 du 18 janvier 2022 à l'annexe I bis de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) au 1er janvier 2022 ... 212
Avenant n° 52 du 18 janvier 2022 à l'annexe I de la convention collective relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1er février 2022 ... 213
Avenant n° 8 du 30 juin 2022 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté ... 214
Avenant n° 26 du 30 juin 2022 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) ... 215
Avenant n° 41 du 30 juin 2022 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) ... 215
Avenant n° 53 du 30 juin 2022 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels ... 216
Avenant n° 9 du 5 janvier 2023 à l'annexe I quater de la convention collective nationale relative à la prime d'ancienneté ... 217
Avenant n° 27 du 5 janvier 2023 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) ... 218
Avenant n° 42 du 5 janvier 2023 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) ... 219
Avenant n° 54 du 5 janvier 2023 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels ... 220
Avenant n° 10 du 11 janvier 2024 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté ... 221
Avenant n° 28 du 11 janvier 2024 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) ... 221
Avenant n° 43 du 11 janvier 2024 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) ... 222
Avenant n° 55 du 11 janvier 2024 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels ... 223
Avenant n° 11 du 16 janvier 2025 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté ... 224
Avenant n° 29 du 16 janvier 2025 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) ... 225
Avenant n° 44 du 16 janvier 2025 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) ... 226
Avenant n° 56 du 16 janvier 2025 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels ... 227
Textes Extensions ... 229
ARRÊTÉ du 9 décembre 1977 ... 229
ARRÊTÉ du 18 avril 1978 ... 229
ARRÊTÉ du 26 février 1980 ... 229
ARRÊTÉ du 7 janvier 1981 ... 230
ARRÊTÉ du 5 juin 1981 ... 230
ARRÊTÉ du 31 décembre 1981 ... 230
ARRÊTÉ du 19 mars 1982 ... 230
ARRÊTÉ du 5 avril 1982 ... 230
ARRÊTÉ du 26 mai 1982 ... 230
ARRÊTÉ du 10 août 1984 ... 231
ARRÊTÉ du 11 février 1985 ... 231
ARRÊTÉ du 26 novembre 1985 ... 231
ARRÊTÉ du 12 décembre 1985 ... 231
ARRÊTÉ du 25 septembre 1986 ... 231
ARRÊTÉ du 6 novembre 1986 ... 231
ARRÊTÉ du 27 juillet 1988 ... 231
ARRÊTÉ du 30 juillet 1988 ... 232

ARRÊTÉ du 26 avril 1989 232
ARRÊTÉ du 10 août 1989 232
ARRÊTÉ du 9 février 1990 232
ARRÊTÉ du 1 avril 1992 232
ARRÊTÉ du 14 août 1992 232
ARRÊTÉ du 22 juin 1993 232
ARRÊTÉ du 15 octobre 1993 233
ARRETE du 17 août 1994 233
ARRETE du 26 décembre 1995 233
ARRETE du 17 juillet 1996 233
ARRETE du 21 mai 1997 234
ARRETE du 3 octobre 1997 234
ARRETE du 27 octobre 1998 235
ARRETE du 16 mai 2000 235
ARRETE du 15 juin 2000 236
ARRETE du 17 avril 2001 236
ARRETE du 11 avril 2002 237
ARRETE du 7 février 2003 238
ARRETE du 19 mars 2003 238
ARRETE du 3 octobre 2003 239
ARRETE du 4 mai 2004 239
ARRETE du 8 mars 2005 240
ARRETE du 23 février 2006 240
ARRETE du 18 mars 2006 240
ARRETE du 18 juillet 2006 241
ARRETE du 20 mars 2007 241
Textes parus au JORF 243
Arrêté du 15 janvier 2019 243
Arrêté du 15 janvier 2020 243
Arrêté du 12 juin 2020 243

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE DU 20 MAI 1955, MODIFIÉE PAR AVENANT N 34 DU 29 JUIN 2006. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 10 DÉCEMBRE 2007 JORF 18 DÉCEMBRE 2007

Signataires	
Patrons signataires	Fédération noiatlane de l'industrie laitière.
Syndicats signataires	Fédération générale aiernalaimortge FGA-CFDT ; Fédération aoiignrataemlre FANA CFE-CGC ; Fédération des sncityads commerce, sceviers et froce de vnete CTFC ; Fédération générale des trvaelulrais de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et des seiecvrs anxnees Fcroe ouvrière FGTA-FO ; Fédération ntiaaonle arraoatnilgieme et forestière (FNAF) CGT.

Titre Ier. - Dispositions générales

Article 1.1 - Objet

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La présente cvoeointnn règle sur le ttreroirie métropolitain et les départements d'outre-mer les raorptps enrte emerouylps et salariés de l'industrie laitière fignaurt dnas la nnoalrmuetce d'activités française (NAF), tllee qu'elle résulte du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 (JO du 1er jivaner 2003).

Article 1.2 - Champ d'application professionnel

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Ces inutrdesis snot les saeintuvs :

15.51. - Fbicrioaatn de pdruiots laitiers.

15.5. A. - Fraoicbtian de liat lidquie et de ptdiruos frais.

Ctete cssale cpnmoerd nnmeatmot :

- la poiocdturn de litas ledqiuis frais, pasteurisés, stérilisés, UHT, homogénéisés, etc., conditionnés ou non, écrémés ou non ;

- la protiudcon de crèmes de liat ;

- la piurdotcon de ltias fermentés, ytauors et dtrseess lactés frais.

15.5. B. - Ftriaacobin de beurres.

Cette csslae cernompd nomatenmt :

- la fiabaicrton de beurres, y cmprois concentrés ou allégés.

15.5. C. - Faoitcbrain de fromages.

Cette clssae cpmnerod nonmemtat :

- la faitaiorcbn de fgremoas fiars ;

- la ftairoacbin de fmaegors à pâte molle, pressée, persillée, etc. ;

- la focbritaain de foagrmes fondus, râpés ou en poudre.

15.5. D. - Fariictabon d'autres pdtiruos laitiers.

Cette calsse cnomeprd nmmtoenat :

- la faobtcariin de latis concentrés et de laits secs, conditionnés ou non, dégraissés ou non, sucrés ou non ;

- la fabtaioircn de piruodts dérivés de l'industrie laitière tles que lactose, babeurre, lactosérum, caséine, etc.

15.8. T. - Frabiaotcin de laits puor nourrissons.

Article 1.3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La présente ctovonienn est aiplpcblae aux salariés des enpieerrsts visées par les acritels 1.1 et 1.2 et aux salariés des siadntycs pnoseefslnoris correspondants.

Toutefois, les salariés occupés dnas un établissement distinct, spécialisé dnas une activité auonotme ne rneeavlt pas de l'industrie laitière, soernt aesutstijs aux dtnissioipos de la cnotvnieon cclvloetie en vugeiur dnas la bhancre pirlesfseoonlne à llulaeqe se trvuoe rattachée l'activité de cet établissement.

En outre, la présente cniotenvon ne s'applique pas aux salariés bénéficiaires d'un sttaut particulier, tles les voyageurs, représentants et prilecas au snes de l'article L. 751-1 du cdoe du travail, régis par la ceinvnoton coltceilve ntnloaaie ionlfesnnrreoiesltpe du 3 octrboe 1975.

Article 1.4 - Egalité de traitement

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Conformément à l'article L. 122-45 du cdoe du travail, anuuce psorenne ne puet être écartée d'une procédure de rercntuemet

ou de l'accès à un stgae ou à une période de faormoitn en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mrsuee discriminatoire, dtricee ou indirecte, nemmotnat en matière de rémunération, au snes de l'article L. 140-2, de meusers d'intéressement ou de dirtbstiiuon d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de potoroimn professionnelle, de mauottin ou de rnlouеneeevmlt de cnoartt en riason de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son otnoieritan sexuelle, de son âge, de sa sutoaiitn de fmlalie ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son aneprantapce ou de sa non-appartenance, virae ou supposée, à une ethnie, une niaton ou une race, de ses oiinnops politiques, de ses activités slyeanicds ou mutualistes, de ses ccvinitoons religieuses, de son apnreapce physique, de son pnarymtoe ou en rsoain de son état de santé ou de son handicap.

Auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mursee diiacoiirnrstme visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice naroml du driot de grève.

Acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une mesrue dnmiiritocrsaie puor aiovr témoigné des anetissgmes définis aux alinéas précédents ou puor les aovir relatés.

En cas de ltigie raeltif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le cdaiandt à un recrutement, à un sgtae ou à une période de fmatrooin en eptsrniree présente des éléments de fiat lassaint sopesupr l'existence d'une diicimrnsotain dicrete ou indirecte. Au vu de ces éléments, il iobncme à la patire défenderesse de perouvr que sa décision est justifiée par des éléments ofetbjics étrangers à toute discrimination. Le jgue fomre sa ciovoinctn après avoir ordonné, en cas de besoin, teouts les mureess d'instruction qu'il etimse utiles.

Ttuoe diioitospsn ou tuot atce craotinre à l'égard d'un salarié est nul de peiln droit.

Article 1.5 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les saiiagtnres relpnplaet que le prncpiie de l'égalité pneosselofinrle est pirs en considération dnas les négociations ivanenetrnt au nvieau de la bcahnre et de l'entreprise.

Les siritnegaas s'engagent, conformément à l'article L. 132-12 du cdoe du travail, et notanmemt sur la bsae des résultats de l'enquête des données sociales, à pnrdree les meuesrs nécessaires tdeannt à auressr l'égalité pieonnlofserlse entre les fmeems et les heomms et à remédier aux inégalités qui seeniart constatées, nenmmtoat en matière d'accès à l'emploi, de formation, de pmtooiron professionnelle, de rémunération, de cnndoiotis de tviaarl et d'emploi.

Article 1.6 - Durée. - Dénonciation. - Révision

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La présente cvtoeinnon est cnuloce puor la durée de 1 an. Elle se pururs oiva d'année en année, par ttiace reconduction, suaf dénonciation par l'une ou l'autre des preitas contractantes, par lttree recommandée aevc accusé de réception adressée aux ongtiianaosrs slyaneicds signataires, 3 mios au mions aavnt la dtae de son expiration. La dénonciation diot donenr leiu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Elle pourra, en outre, être l'objet de révision ou de mianitidocfos présentées également par letrte recommandée aevc accusé de réception.

La pitare qui dénonce ou dedname la révision dreva présenter en même tmpes un naouevu pojert de rédaction.

Les peratis cenvnieonnt de se rotencrenr dnas un délai de 30 juros obuarevls snaivut la dénonciation ou la ddaemne de révision.

Article 1.7 - Maintien des clauses plus favorables

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les cuslaes puls falvaerbos des ctraonts iilddnuevis ou clctefilos cluoncs au nveaiu des epesrnrteis ne puveent être rseeims en cusae par les doositpisins de la présente convention.

Article 1.8 - Convention collective et accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les dotsipiionss de la présente cinntveoon et de ses aexenns s'imposent aux epernrtises relvnaet de son champ d'application, qui ne pueenvt y déroger que dnas un snes puls fbarlovae aux salariés.

Titre II. - Instances nationales paritaires

Article 2.1 - Prévention et règlement des conflits collectifs : conciliation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

En cas de différend sbetlpiucse d'engendrer un conlift celtilocf poefniesorsnl dnas l'entreprise, les piertas devront, en peiremr lieu, tuot mertte en ouvree puor le prévenir, dnas le cadre des ietcannss de cette entreprise.

En l'absence de résolution du différend, celui-ci pruroa être déféré par la pritae la puls dtngeliie à une cimomssoin naloniate

pitiarrae de cliiiootcnan qui drvea se réunir, en vue de cioineclr les parties, dnas un délai de 8 jrous oavleurbs à piratr de la dtae à leulalqe elle arua été ssiiae par lrtete recommandée aevc accusé de réception. La pratie dssrdeeaemne diot jiordne un exposé sincccut du différend à sa lrttee de sniasie et firuonr toteus pièces utiles.

Ctete csmiisoomn puet se réunir au nevaiu national, régional ou local, en acrcod aevc les paietrs concernées.

Cttee csoiommsin srea composée au puls de 2 ceoisarmsims puor caunche des osanangtiiors de salariés sriitaegnas de la présente convention, et d'un nbrmoe égal de représentants des employeurs. Les pnenreoss de l'établissement concernées par le différend ne pnvueet siéger en qualité de commissaire.

Les fairs de déplacement engagés par les salariés peartis au différend, puor pairtcepir à la ciomsmsoin de conciliation, snoert remboursés par l'employeur dnas les codoinints prévues à l'article 2.5, dnas la lmtiie de 1 salarié par oiosrtigaann sdynlacie demanderesse.

De plus, ce salarié bénéficiera du maeniitn du sialrae qu'il aurait perçu s'il aaivt nmelonearmt travaillé dnas l'entreprise. Son epoyeulmr velelira au rcpeset des dssoiiopnits légales coanncrent le temps de roeps qtioieudn etrne la fin de la réunion de la cmmoisoisn de ctlaioioincn et la rspeire du travail.

Article 2.2 - Règlement des conflits collectifs : arbitrage

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas le cas de non-conciliation et si le cnioflt prtoe sur l'interprétation ou l'application des dtnsiiopsois de la présente convention, il srea smuios à une procédure d'arbitrage. A cet effet, les duex aebrrits désignés par chcnaue des piaters de la commiisson niatanole dvorent se réunir et stutear dnas un délai mixumam de 3 juors olreuvabs après luer désignation.

En cas de désaccord enrte les arbitres, il srea demandé au prmeier président de la cuor d'appel de Prias de désigner un striaurrbe puor les départager.

Si le cfinolt porte sur un atrue oejbt que l'interprétation ou l'application de la présente convention, il pruora être sumios à l'arbitrage après accord ernte toteus les otsinaaingros derteceinmt intéressées au cifnlot et unanimes.

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

Article 2.3 - Interprétation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les qnoieutss rlviaeets à l'interprétation des ditiosniposs de la présente cnevotnion et de ses aenenxs snreot smuseios à la cimimoossn parraitie pteanrnmee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La coptsiomion de la CPNPI est fixée, dnas ce cas, à duex représentants par orgosaatinin sdynlciae de salariés, rnounece représentative dnas la branche. Le collège des employeurs, représentant la FINL est fixé à un nbmore de représentants au puls égal à cueli du collège des salariés.

La CPNPI pruora être saisie, sur dnemdae écrite et motivée, par tutoe ognartaision représentative dnas le cmhap de la présente cvitonnoen ; elle dreva se réunir et feolumrr son aivs dnas le délai muxamim de 15 juors à ptriar de la dtae de la saisine.

Le tepms de tiaavrl consacré anisi que les fairs de déplacement exposés par les salariés des eierntrpses paracntiipt en qualité de csosmamriie à une CPPNI seront payés et remboursés aux tuax et cidtinoons prévus à l'article 2.5 ci-après.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Une cimsoimson patriraie nitoaalne de l'emploi et de la fmraiootn pnlofersnloeise dnas la tamtornoafisrn laitière est créée.

Son chmap piseensfonorl et tteiarriorl cnoercne l'ensemble des eenirepstrs etnarnt dnas le camhp d'application*de la CCN des coopératives laitières ou* (1) de la CCN des itusredins laitières.

2.4.1. ? Cptmioooisn

Elle est composée de 2 collèges :
? puor le collège des salariés et puor cnhacue des barenhcs de la taornamtriofsn laitière, d'un représentant trliatiue et d'un représentant suppléant par ogintosarain sdnayicle de salariés, rocnenue représentative au sien de cauqhe bchnrae ;
? puor le collège des employeurs, représentant la coopération aglciroe laitière et la FNIL, d'un nrbome de représentants au puls égal à cluei du collège des salariés.

La CNPFEP établit son règlement intérieur.

2.4.2. ? Obejt

La CPFNEP est chargée de criutbnoer :
? d'une part, à la gseoitn prévisionnelle active des eomlpis et des compétences ;
? d'autre part, au développement et à la ptoomrion de la froiaomtn ploonresleinsfe et en paitiulcrer des CQP.

À cet eefft :
? elle cboiutrne à l'information réciproque sur la sutaition de l'emploi ;
? elle procède à un eeamxn périodique de la sitiauotn de l'emploi dnas la tstrnmaoaofirn laitière, et reçoit à ce trite cnactimiooumn des staisiqeutts cearnconnt les efcetfifs de la poifosresn et luer répartition par gdearns catégories ;
? elle étudie l'évolution de l'emploi, au curos des mios précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des ppeetrscievs qetaauivtitns et qiaivaelttus résultant de l'évolution économique, tgqohicnluoee et orslglenanotaniie ;
? elle crointube à l'étude des moeyns de formation, de perfectionnement, d'adaptation plsolnesfonreie etxnsatis ou à créer puor les différents nuaevix de qlaoiifictuan ;
? ses mmbrees étant chargés de trtmrasetne à lures mdtannas rtpcfesies ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pruovios publics, ses asanelys et les ottneaiirons qui en découlent ;
? elle siut l'application des aorccds sur la fmrtaioon posfelerlnisnoe tuot au lnog de la vie et du présent acorcd ;
? elle est chargée d'engager les réflexions à eedrnpertnre dnas son dnmiaoe de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de ppriatceir au cihox paitraire des prtiseateras suebtcselpis d'intervenir et de fuloemrr tuteos ronnmtacamodies et priipotoonss qu'elle jgreua utiles.

La CFPENP a nnoemtmat puor misisons :
? cneancrnot la faroomitn plsofsleeroinne :
? ? de cteirunobr à l'orientation de la fmotaiorn pilrlnfssoeonee dnas la ttrnsaoraoimfn laitière ;

? ? elle puet être sisiae des difficultés nées à l'occasion des dcssinsiuos du paln de développement des compétences et a, dnas ctete hypothèse, puor miisson de fliitcear la rleance du duagloie dnas les eeipnrrtses concernées ;
? ccenrnnoat l'utilisation des fndos de la fatiomorn professionnelle, de peoropsr les priorités d'utilisation des fndos mutualisés ;
? crenoncant l'apprentissage :
? ? de déterminer, dnas le rpceset de la procédure, les nuaviex de psire en caghre des ctnoarts d'apprentissage puor les 2 bhneracs de la tootsafrianrmn laitière ;
? de tatntmresre aux instcaens compétentes les nuevaix de pirse en chargé validés ;
? cercnnnaot les crontats de pnofasrontisiielsoan :
? ? de préciser, le cas échéant, la nrutae des acnoits de professionnalisation, asini que les fomotinras qualifiantes, les plbicus et les denaimos de froiotman prioritaires, nemamotnt seltusipbecs de bénéficier des modalités élargies ;
? ? d'arrêter les priorités cenanrcnot les ainocts de froimaton qifeluatanis éligibles, ntnommaet aux fniaetenncms mutualisés ;
? cnrconnaet le cmotpe perseonnl de foiaomtrn (CPF) :
? ? de ppsoorer l'adaptation éventuelle des modalités de fnenieamcnt ;
? ? de vileler à l'information des isncanets compétentes et à la pisre en compte de ses ptisnirpooos ;
? cornneanct les CQP :
? ? d'émettre un aivs sur les ptjores de neuouvax CQP ;
? ? de crtunbieor à luer développement, en vdinlaat les nveuouax CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, asini que luer niaevu de qliicufaoitan ;
? ? de veeillr au bon fooiemnecnnntt du jruy nontaail paritaire, défini à l'article 7.4 ;
? ? de délivrer les CQP ;
? ? d'effectuer le suvii de la démarche, dnas le cdrae d'un blain aeunnl ;
? cneornacnt la cosisimmon priaitare cionsuvtlate « Agriculture, ataolrgnaireime et aménagement des epecsas » :
? ? de lui proposer, dnas le rcseept de la procédure et des délais, la création, la révision ou la spsoesupirn de tuot ou pitrae d'un diplôme et de ses référentiels ;
? ? de lui proposer, dnas le rcpeset de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suseiopsprn de tuot ou prtaie d'un ttire à finalité pesrnnlsioolefe et de ses référentiels ;
? ccnrnaonet les enquêtes et études :
? ? de définir les enquêtes et études spbecltsiues d'être réalisées par les oaesvieorrbts prctofpseis des métiers et des qualifications, dnot relèvent la coopération agricole laitière et la FINL ;
? ? de définir le « ceahir des chgears » ;
? ? de suvire le déroulement des tvraaux et de s'assurer de luer bnone fin et de luer conformité au « caiher des creghas » ;
? ? d'en uetsliir les résultats ;
? d'assurer le siuvi du présent accord.

2.4.3. ? Feictomonnennt

La CFNPEP se réunit au mnios 2 fios par an et chauqe fios que de besoin.

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

Le nom des représentants de chauqe ogaainsoitrn ptapirctniae lui est tsmairns par celle-ci.

La CNPEFP est aelrttanenvmiet présidée, puor une durée de 2 ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

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

Les ordres du juor des réunions snot cojntnenmioet arrêtés par le président et le vice-président et snot adressés aevc les convocations, au mions 15 jours à l'avance.

Les aivs ou décisions snot formulés par aoccrd enrte les 2 collèges, la pisotoin exprimée par cqauhe collège étant l'expression de la majorité des mmeerbs présents ou représentés.

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

En l'absence de raeumrqe des destinataires, dnas un délai de 3 seinemas snvuiat sa réception, il est considéré cmmoe adopté puor la msie en ?uvre des décisions arrêtées.

(1) Au seocnd alinéa de l'article 2.4, les teerms « de la CCN des coopératives laitières ou » snot elucxs de l'extension comme étant cinarertos aux dopsoisitnis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Une comimisson piartiare nilanotae de l'emploi et de la farmotion ponilsroslfeene dnas la tmsnarrtifaoon laitière est créée.

Son cmhap pnensirfoesol et tirrrteioal ccronene l'ensemble des eniserprets entrant dnas le champ d'application*de la CCN des coopératives laitières ou* (1) de la CCN des iietnsruds laitières.

2.4.1. ? Ctpomiosion

Elle est composée de 2 collèges :
? puor le collège des salariés et puor canuhce des bchernas de la taoorsfrimntan laitière, d'un représentant tiiaulrte et d'un représentant suppléant par ogrtisainaon sadciylne de salariés, rnocenue représentative au sien de cuhqae bcnahre ;
? puor le collège des employeurs, représentant la coopération aciorlge laitière et la FNIL, d'un nmobre de représentants au puls égal à cueli du collège des salariés.

La CEPFNP établit son règlement intérieur.

2.4.2. ? Obejt

La CFPNEP est chargée de cnruebiotr :
? d'une part, à la gsoietn prévisionnelle atvice des eomipls et des compétences ;
? d'autre part, au développement et à la potoimorn de la foroimatn pnflsenseoolrie et en pieauilctrr des CQP.

À cet eefft :
? elle crnboitue à l'information réciproque sur la sauiiottn de l'emploi ;
? elle procède à un eemaxn périodique de la souiatitn de l'emploi dnas la tmrofiontrasan laitière, et reçoit à ce trtie citonaiummcon des sqiaesutttis cncaonnert les eeffitcfs de la posserofin et luer répartition par gearnds catégories ;
? elle étudie l'évolution de l'emploi, au crous des mios précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des psrevcieteps qtaveautiitns et qaeiuvttalis résultant de l'évolution économique, tgocnuoehlqie et oeianognrtnaslile ;
? elle cruibotne à l'étude des meyons de formation, de perfectionnement, d'adaptation pisnsfolenorele entatxiss ou à créer puor les différents navuiex de qloaiaiiucftn ;
? ses merembs étant chargés de tarmerttsne à leurs mtnaadns refitsepcs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux piorvous publics, ses anaylses et les ootiiartnens qui en découlent ;
? elle siut l'application des aordccs sur la faomiortn plsoneoeiflnsre tuot au lnog de la vie et du présent aorccd ;
? elle est chargée d'engager les réflexions à edeprernrtne dnas son dioanme de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de pertcaiipr au cohix paririate des ptaaseierrts sbeipslceuts d'intervenir et de feurolmr ttoues rmaeictdamonons et pipiootorsns qu'elle jegura utiles.

La CPFNEP a nmaemnott puor msoiinss :
? cnonaecnrt la firomtaon psleofrenilnose :
? ? de ctubnoeirr à l'orientation de la fiomatorn penrlsnolifeose dnas la tsmnooaarrtfin laitière ;
? ? elle puet être siasie des difficultés nées à l'occasion des dioinuscsss du paln de développement des compétences et a, dnas cttee hypothèse, puor mosisin de fiticlaer la ranelce du daiugloe dnas les eprsreteins concernées ;
? cennanrcot l'utilisation des fdnos de la faiotmron professionnelle, de peropsor les priorités d'utilisation des fonds

mutualisés ;
? ccarnonnet l'apprentissage :
? ? de déterminer, dnas le rcpeest de la procédure, les neiavux de psire en cghrae des cntroats d'apprentissage puor les 2 bahcnres de la toorfnaismtarn laitière ;
? de tsrtrtnemae aux itenasncs compétentes les nvaeiux de pirse en chargé validés ;
? cceonrnant les ctrtnoas de pnassoiaoelinsotrifn :
? ? de préciser, le cas échéant, la nuatre des aotincs de professionnalisation, aisni que les faotonmirs qualifiantes, les pilucbs et les deianoms de fortaomin prioritaires, noaemmtnt slipbsetcues de bénéficier des modalités élargies ;
? ? d'arrêter les priorités cnonenacrt les aitncos de fmtiaoron qiiltenaaufs éligibles, ntomeamnt aux feeiannctmns mutualisés ;
? cnercoannt le cmtpoe poernesnl de fatmrooin (CPF) :
? ? de psoeoprr l'adaptation éventuelle des modalités de fmeanincnet ;
? ? de vleiler à l'information des iantnecss compétentes et à la prise en compte de ses pontpiorisos ;
? cnrceoannt les CQP :
? ? d'émettre un aivs sur les potrjes de neovuaux CQP ;
? ? de crnitboeur à luer développement, en valinadt les navuuoex CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, ainsi que luer nvieau de qoiliafuctian ;
? ? de vlleier au bon fennnteomnioct du jruy ntaainol paritaire, défini à l'article 7.4 ;
? ? de délivrer les CQP ;
? ? d'effectuer le siuvi de la démarche, dnas le carde d'un blian annuel ;
? carneonnct la csmsiimoon piitrraae covtsuaintle « Agriculture, aioamitlnerrgae et aménagement des eecspas » :
? ? de lui proposer, dnas le recespt de la procédure et des délais, la création, la révision ou la speoupsirsn de tuot ou paitre d'un diplôme et de ses référentiels ;
? ? de lui proposer, dnas le rcespet de la procédure et des délais, la création, la révision ou la ssserouppin de tuot ou pirate d'un ttire à finalité poslnireeslnofe et de ses référentiels ;
? cacenrnnot les enquêtes et études :
? ? de définir les enquêtes et études scebsleiutps d'être réalisées par les oitveborearss pcorestfips des métiers et des qualifications, dnot relèvent la coopération arlcoige laitière et la FINL ;
? ? de définir le « cihaer des cgarehs » ;
? ? de srivue le déroulement des taavurx et de s'assurer de luer bnone fin et de luer conformité au « caiher des caerghs » ;
? ? d'en uiesiltr les résultats ;
? d'assurer le sviui du présent accord.

2.4.3. ? Fticomnnennoet

La CFNPEP se réunit au mnois 2 fios par an et cuhqae fios que de besoin.

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

Le nom des représentants de cquhae oiagrainostn ptraipacntie lui est tairmsns par celle-ci.

La CFENPP est ateleveantnimrt présidée, puor une durée de 2 ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

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

Les ordres du juor des réunions snot ciejotenonnmt arrêtés par le président et le vice-président et snot adressés aevc les convocations, au mnois 15 juros à l'avance.

Les aivs ou décisions snot formulés par arcocd etnre les 2 collèges, la potisoin exprimée par cauhqe collège étant l'expression de la majorité des mberems présents ou représentés.

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

En l'absence de rreumaqe des destinataires, dnas un délai de 3 saneemis sinvaut sa réception, il est considéré comme adopté puor la msie en ?uvre des décisions arrêtées.

(1) Au scenod alinéa de l'article 2.4, les terems « de la CCN des coopératives laitières ou » snot elcxus de l'extension comme étant crnaoirtes aux dsitpooniiss de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 2.5 - Commission paritaire : remboursement de frais

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

1. Msie en pcale d'une cmsosoimin paaiirrte pnntraeeme de négociation et d'interprétation

Une cmioiosmsn ptririaae patennerme de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas l'industrie laitière est msie en place.

Elle se stuibuste à la coismsiomn nnaaitole ptiariare et à la cossomimin ntaoniale piiartrae d'interprétation prévue par les dnsisooitpis de la CCNIL.

Son cahmp penofsronesil et tioaetrirrl crnnocee l'ensemble des espenirters ennrtat dnas le cahmp d'application de la CCNIL.

2. Objet

La CPNPI est nntmaoemt chargée de cretouibnr au développement du dalugoie saiocl au sien de l'industrie laitière et, puls largement, au sien de la tfnaromsoairtn laitière aevc la CPNPI de la coopération laitière.

À cet effet, la CPNPI a namomntet puor missions, conformément aux dspsioiotnis du cdoe du tiraavl :

? ? de négocier sur les thèmes définis par les doinsiiotsps légales en vigueur. Les priaets reallpepnt que la CPNPI puet définir les gtrnaiaes aipclapbels aux salariés rneeavlt de la CCINL dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Les dotonsipsiis de la CICNL prnatot sur ces thèmes prévalent sur les acordcs cloetficls d'entreprise conformément aux dpoisstoniis légales en veguiur ;
? ? de représenter la branche, neonatmmt dnas l'appui aux esneirteprs et vis-à-vis des porvuois plbucis ;
? ? d'exercer un rôle de vlleie sur les cidtoonnis de tiaarvl et l'emploi ;
? ? d'établir un roapprt anenul d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données ntaoaline mentionnée par le cdoe du travail. Ce rraoppt cpernmod un bilan des acocdrs cotlflices d'entreprise coculns dnas le cdare du trtie II, des ceitphars Ier et III du trite III et des triets IV et V du lirve Ier de la troisième pairte du cdoe du travail, en priliecuatr de l'impact de ces acocdrs sur les cdotiinnos de tarvial des salariés et sur la crrncuocnee etnre les erprnieests de la branche, et formule, le cas échéant, des rtdamcomoinaens destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces ardoccs ciclfeolts snot mis à dpiosstiion en anmot de la réunion potnrat sur la présentation du rorappt aennul (soit 15 juors avant).

Ces adcocrs ctfcoellis snot tsramnis après suessporipn préalable des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires, par la piarte la puls diligente, conformément aux dsnpooisiits légales, à la CNPPI par vioe numérique ou pslotae à l'une des asdeerss snaitvues :

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

Les sitgiarnaes précisent que ces adsesres puoonrrt être modifiées par le secrétariat de la CPNPI et communiquées par celui-ci à la dritecion générale du travail, aisni qu'aux oionrtansigas représentatives siégeant à la CPPNI ;

? ? de rrende un aivs à la dedanme d'une jiicoduitrn sur l'interprétation de la CCINL ou d'un acocrd ctlicolef de bhncrae ranelvet du cmahp de la CNICL dnas les cdoitinnos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également eerxcer les missinos de l'observatoire

pirtairae prévu par l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

3. Citooopismn

La CPPNI est composée de duex collèges :

? ? puor le collège des salariés, d'un nmrobe de représentants par ogsoairnaitn sdaynclie de salariés, rueonnce représentative dnas la branche, et snuiavt les conotidnis fixées au pniot 5 du présent article.

Lorsque la CPPNI se réunit aevc la CPPNI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de duex représentants par ogrtnoaiasin sydlnciae de salariés, rncnouee représentative dnas cahucne des bnehracs ;

? ? puor le collège des employeurs, représentant la FNIL, d'un nobmre de représentants au puls égal à cueli du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit puor rndree un avis, nmtonmeat à la dnaedme d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCINL ou d'un aorccd cctoiellf de brcanhe rleneavt du camhp de la CINCL dnas les cdoiintons mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, sa cipootmoisn est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

4. Fceionnetonmnt

La CPPNI se réunira au minos trios fios par an en vue des négociations visées par les ditsoisipons du cdoe du trivaal et de celles décidées d'un cmoumn acrocd etrne une ou psuleuirs oranisinoagts scldnieays de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son cealdirenr de négociations conformément au cdoe du travail.

Des guproes teechnqius patirreias peuvent également être mis en palce en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNIL.

La CPPNI est présidée par le collège employeur.

Les orerds du juor des réunions snot adressés aevc les convocations, au minos 15 jorus à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rerdne un aivs sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par aroccd etrne les duex collèges, la piostion exprimée par chquae collège étant l'expression de la majorité des ooitanisgnars représentatives présentes. Cet aivs est rédigé lros de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de ccliuoonsns est établi par le secrétariat et adressé aux onraistgoains représentatives siégeant au sien de la commission.

5. Rmeonrsbemeut des fiars

Les salariés des errspeetins visées à l'article 1.2 de la ctoonneivn cloivtlece nnoalaite de l'industrie laitière assistant, dnas la liimte de qtuare salariés par ogstnaiaroin salnidcye de salariés reoncnue représentative dnas le champ de lditae convention, à une réunion nlniatoae piiartare décidée d'un comumn acorcd etnre oiignrataosns d'employeurs et de salariés, bénéficieront du mitainen du slairae qu'ils aiuenrat perçu s'ils aniavet nnaelomrmet travaillé dnas l'entreprise.

L'employeur vlreilea au recepst des dipsnotsoiis légales cnocarennt le tpems de reops quotidien, ernte la fin de la réunion naaonilte pariatire et la rirpsee du taraivl (cf. diipotsinoss du cdoe du travail). Ce tepms de reops qoiedtuin srea majoré du tpmes de transport, dnas la ltimie du temps de tspaornrt SCNF de grae à gare.

Les frais de déplacement engagés par ceux-ci puor petaciirpr à la réunion seornt remboursés, sur justificatifs, par l'employeur et dnas la lmtiie du barème fixé aneelmnenult par l'ISICA puor le rnomsreeembut aux meebrms qui ppraitincet aux réunions de cet organisme.

Le rnmomeeuresbt des frais est effectué dnas les cotdnniios fixées ci-dessous :

? ? un rpaes puor ttoue séance commençant le miatn ou l'après-midi ;
? ? un rapes supplémentaire puor tuote séance se tmraenint après 19 heuers et lqosrue la durée de référence du teajrt SCNF de grae à grae est supérieure à 2 herues ;
? ? une niut d'hôtel puor tutoe séance commençant le matin avant 9 h 30 ou se tamnreint après 19 heures, et lsqroue la durée de référence du treajt SCNF de grae à grae est supérieure à 2 hruees ;
? ? à coût de déplacement galobl équivalent ou inférieur, le tsrropant en aoivn srea remboursé au salarié sur justificatif.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

1. Msie en plcae d'une coisomsmin pairtirae ptrnaeemne de négociation et d'interprétation

Une cmssimoion prtiaiare pnneemtrae de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas l'industrie laitière est msie en place.

Elle se stsuuitbe à la cimissomon nniatoale pirtraiae et à la coossimmin nlaatnioe piatrraie d'interprétation prévue par les donstispiois de la CCNIL.

Son cmhap pnoeerissofnl et toerairirtl ccnroene l'ensemble des enpteserirs etnnart dnas le cmahp d'application de la CCNIL.

2. Oejbt

La CNPPI est natnemmot chargée de crtnuoiber au développement du dgauloie soical au sien de l'industrie laitière et, puls largement, au sien de la tfraasootrinmn laitière aevc la CNPPI de la coopération laitière.

À cet effet, la CNPPI a ntmmenaot puor missions, conformément aux doiotissnpis du cdoe du taavirl :

? ? de négocier sur les thèmes définis par les dspotiiisnos légales en vigueur. Les ptieras rllpepenat que la CNPPI puet définir les gtreinaas acppalliebs aux salariés rlneveat de la CNICL dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Les dositpoisnis de la CICNL pnotrat sur ces thèmes prévalent sur les acdorcs cflceiltos d'entreprise conformément aux dtisiopsnois légales en vuuiger ;
? ? de représenter la branche, nnmmeotat dnas l'appui aux epierrsnets et vis-à-vis des pvrouios puilbcs ;
? ? d'exercer un rôle de vilele sur les ctinoidons de triaval et l'emploi ;
? ? d'établir un rapprot aeunnl d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nnaotilae mentionnée par le cdoe du travail. Ce roparpt ceonprmd un bialn des aordccs cllcieftos d'entreprise cncolus dnas le carde du ttire II, des creihpats Ier et III du trtie III et des ttreis IV et V du livre Ier de la troisième ptiare du cdoe du travail, en peilcatruir de l'impact de ces aorccds sur les cdionotnis de tairval des salariés et sur la cncnrurcoee etrne les eitrperesns de la branche, et formule, le cas échéant, des rnetiodaoacmnms destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces adorccs cletfcilos snot mis à dsisipiootn en anomt de la réunion potarnt sur la présentation du rrappot anenul (soit 15 jruos avant).

Ces acrcods ceiotlclfs snot tisrmans après sipspsruoen préalable des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires, par la ptiare la puls diligente, conformément aux dionsitsoips légales, à la CNPPI par vioe numérique ou polsate à l'une des aesrseds sintauves :

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

Les siitragenas précisent que ces asdseers porrount être modifiées par le secrétariat de la CNPPI et communiquées par celui-ci à la dtoicrien générale du travail, ainsi qu'aux oininasrogtas représentatives siégeant à la CNPPI ;

? ? de rnedre un aivs à la dnedmae d'une jticoidirun sur l'interprétation de la CCINL ou d'un acocrd clteloicf de bnhacre rnvleaet du cmahp de la CINCL dnas les ctoiinnods mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également erecxer les mniissos de l'observatoire priraatie prévu par l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

3. Cmiootoipsn

La CNPPI est composée de duex collèges :

? ? puor le collège des salariés, d'un nmrobe de représentants par ogiasnioartn siadnycle de salariés, reuonnce représentative dnas la branche, et suvnait les cnionodtis fixées au pniot 5 du présent article.

Lorsque la CPNPI se réunit aevc la CNPPI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de duex représentants par oatnisroaign syilacdne de salariés, rnncoeue représentative dnas ccuahne des bnrhaces ;

? ? puor le collège des employeurs, représentant la FNIL, d'un nbomre de représentants au puls égal à cleui du collège des salariés.

Lorsque la CPNPI se réunit puor rnrede un avis, naeontmmt à la dmndaee d'une juridiction, sur l'interprétation de la CICNL ou d'un accrod cceilotlf de bracnhe reaevnlt du camhp de la CCINL dnas les citiononds mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, sa cpiomotsion est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

4. Fnoenicnetomnt

La CPNPI se réunira au mions tiros fios par an en vue des négociations visées par les donpiissotis du cdoe du tviaarl et de celles décidées d'un comumn acrocd enrte une ou peisrulus oaaotgisinnrs siyldacnes de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son carienedlr de négociations conformément au cdoe du travail.

Des grepous tiuehcnqes paeraiitrs pueevnt également être mis en pacle en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par la FNIL.

La CPPNI est présidée par le collège employeur.

Les orders du juor des réunions snot adressés aevc les convocations, au minos 15 jruos à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rednre un aivs sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par aocrcd etrne les duex collèges, la psiotion exprimée par cauhqe collège étant l'expression de la majorité des otonrnisigaas représentatives présentes. Cet aivs est rédigé lros de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de cunlnsicoos est établi par le secrétariat et adressé aux oraiasnogints représentatives siégeant au sien de la commission.

5. Rumreboensmet des firas

Les salariés des erspreitnes visées à l'article 1.2 de la coitvnoenn covlictlee ninaaolte de l'industrie laitière assistant, dnas la ltiime de quatre salariés par oataoigrnisn sndclaiye de salariés roucnnee représentative dnas le champ de liadte convention, à une réunion nloatinae praiiarte décidée d'un commun accord etrne onisaanorgtis d'employeurs et de salariés, bénéficieront du mitainen du srlaaie qu'ils anieurat perçu s'ils aivenat nraeeomlmnt travaillé dnas l'entreprise.

L'employeur veerllia au reepsct des diioptnosiss légales cerocnnant le tepms de reops quotidien, ertne la fin de la réunion nalatnioe piraitare et la riserpe du tiaravl (cf. doniispoists du cdoe du travail). Ce tepms de rpoes qdiiuoetn srea majoré du tmpes de transport, dnas la ltmiie du tepms de tanrposrt SCNF de grae à gare.

Les fiars de déplacement engagés par ceux-ci puor paiitrcepr à la réunion sreont remboursés, sur justificatifs, par l'employeur et dnas la lmiite du barème fixé alnneleunemt par l'ISICA puor le rmremeseuobnt aux memerbs qui pitnrpaciet aux réunions de cet organisme.

Le reemmonersbut des frias est effectué dnas les cniidtoons fixées ci-dessous :

? ? un raeps puor tuote séance commençant le mtian ou l'après-midi ;
? ? un rapes supplémentaire puor tutoe séance se tnrmeiant après 19 hereus et lqsruoe la durée de référence du tajret SCNF de grae à grae est supérieure à 2 hueres ;
? ? une niut d'hôtel puor tutoe séance commençant le matin avnat 9 h 30 ou se tnreinamt après 19 heures, et luorqse la durée de référence du teajrt SCNF de grae à grae est supérieure à 2 hueres ;
? ? à coût de déplacement gbolal équivalent ou inférieur, le trnsaropt en aovin srea remboursé au salarié sur justificatif.

Titre III. - Droit syndical et exercice de ce droit

Article 3.1 - Reconnaissance du droit syndical

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les paertis conatcntreats rnnscieenaost le droit, aussi bein puor les elopyemrus que puor les salariés, de s'associer et d'agir par vioe sdlnaciye puor la défense clcitvloee de lreus intérêts psisfnlneoroes respectifs, conformément aux arcletis L. 412-1 et sutnvias du cdoe du travail.

Article 3.2 - Garantie du droit syndical

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Si l'une des onaaoinistrgs saieyldcns sgaiiaetnrs esmtie qu'un eeployumr a licencié un salarié snas retcesper les etnegamegns de l'article précédent, elle pourra ssiair la cosimosmin notinalae de conciliation, prévue à l'article 2.1 de la présente convention, dnas un délai de 8 jours saiuvnt la noicaitotfin du licenciement.

Si cette dernière ctsntoae que l'intéressé a entmfeicveeft été congédié en vlaiotion deeitdss dispositions, elle s'emploiera à oietbnr au salarié licencié réparation intégrale du préjudice causé.

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

L'intervention de la csmosiimon nitnaloae de ctailnioiocn ne fiat pas otslcabe au doirt puor les petrais d'obtenir jrienieicmaudt réparation du préjudice causé.

Article 3.3 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

L'exercice du dorit snadcyil dnas les établissements rleneavt de la

présente convention, les cninotdois de désignation, le nombre, les monsisis et la ptticeroon des délégués sdncayuix snot déterminés en conformité aevc les lios et règlements en vigueur, et en plrteiiacur aux acrtiles L. 412-11 et stiuvnas du cdoe du travail.

En outre, les pretias snot cnueeonvs à ttire de cinnodiots puls faevrbalos :

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

2° Dnas ses irtvnnienoets auprès de la direction, le délégué sayincdl peut, sur sa demande, se friae aeissstr d'un représentant de son oioriatnasgn syndicale, extérieur à l'entreprise.

3° Dnas les eeirrtespns onccpaut haelultnbieemt monis de 10 salariés, tuot salarié peut, dnas les cas prévus par l'article L. 422-1 du cdoe du travail, se fraie asssetir par un délégué d'une otioasainrgn scayldnie staniaigre de la présente convention, à cdioitonn de prévenir son eulopymer au minos 5 jrous ouvlrabes à l'avance.

4° Le délégué sayndcil est habilité à cnlocure des pootoelcrs d'accord préélectoraux, raiftles aux élections des délégués du pnreesnol et des mrmeebs du comité d'entreprise, et à déposer les ltseis de cratnaddeius à ces élections, et cclnuore puls généralement tuos accords, nmneaomtt dnas le carde des dotisospniis de l'article L. 132-3 du cdoe du travail.

5° L'employeur met à la disoispiton de la soteicn salcindye un laocl aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Ce loacl puet être cleui des délégués du ponsnreel ou des mremebs du comité d'entreprise.

Dans le cdare de l'exercice de luer mandat, les oaiargnnostis seclaiynds et les itniiusttnos représentatives du psornneel pnorrout accéder à des mnyeos mnrdeoes de fnionnceoetnmt et de communication, qui seornt définis au neviau de l'entreprise.

6° Par dérogation à l'article L. 412-20 du cdoe du travail, le crédit d'heures attribué au délégué sycdianl puor aeusrsr ses fotnoncis est le sunivat :

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

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

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

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

En outre, dnas les établissements de puls de 500 salariés, le délégué sniadycl proura aovir un suppléant dnot le nom srea porté à la ccsnsanoinae du cehf d'établissement en même temps que celui du titulaire.

Ce suppléant bénéficiera de la même ptioetrcon que le délégué scndyial et le délégué traituile pourra se firae recaemplr par lui aevc iuotpmaitn sur son crédit d'heures.

Article 3.4 - Fonctions syndicales

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Au cas où l'entreprise sairet composée d'établissements distincts, un délégué sniycdal d'établissement pourra, sur prooiioptsn de l'organisation syndicale, être désigné cmmoe délégué sicadnyl ctnearl d'entreprise.

Dans les ersnteperis d'au mnois 1 000 salariés, anyat perusiuls établissements, la désignation d'un délégué cnraetl puorra être dtnisicte de celle de délégué sniadycl d'établissement, sur décision de l'organisation sciynadle concernée.

Le délégué sndiyacl carntel bénéficiera, puor l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heures de :

- 200 hreues par an dnas les eretpeisnrs de puls de 1 500 salariés ;

- 150 heeurs par an dnas les epeeitrrsns de 1 000 à 1 500 salariés ;

- 100 hurees par an dnas les entreresips de 500 à minos de 1 000 salariés.

Dans les arteus entreprises, qeul que siot l'établissement auuqel il appartient, son crédit d'heures taotl srea porté à 20 hreeus par mois.

Article 3.5 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

3.5.1. Auooasitnitrs d'absence

Les salariés exerçant des fotnonics stiatrueats dnas les ognrtsionaais scidalyens bénéficieront, sur jittcfuaiisf écrit, d'autorisations d'absence accordées à ciodoitnn de ne pas atropepr de gêne sbsliene au fniceenootnmnt de l'unité de travail, après préavis d'au mions 1 semaine, puor aisstesr aux réunions surtattaeis diseteds ornaaignitoss syndicales. Elles ne vonnedrit pas en déduction des congés annuels.

3.5.2. Détachement

En cas de détachement puor l'exercice d'un mdanat sinycadl statutaire, d'une durée mlmxaaie de 3 ans, éventuellement renouvelable, le salarié bénéficiera d'une réintégration au sien de l'entreprise dnas un elmopi équivalent, prrioneitmreait dnas l'établissement d'origine.

3.5.3. Priorité de réembauchage

Dans le cas où un salarié est appelé à qeitutr son eomlpi puor exeercr une focinton syndicale, il bénéficiera, s'il en fiat la daednme dnas le mios qui siut l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauchage dnas son acenin empoli ou dnas un eplomi similaire, pdaennt une durée d'une année à dater de sa demande, à ctdniioon que ctete dmaedne ait leiu au puls trad dnas les 3 années qui suvniet la siotre de l'entreprise.

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

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les selius d'effectif mentionnés à la présente cioonvtnen snot calculés conformément aux dsotsiinoips des aceltris L. 421-1 et stvinaus du cdoe du travail.

Article 4.2 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

4.2.1. Champ d'application

Des délégués du personnel, dnot la mission, le sttaut et les cnntioidos d'exercice de lrues focnntois snot fixés au trite deuxième du lrvie quatrième du cdoe du taairvl (art. L. 421-1 et suaivnts et art. R. 421-1 et suivants) snot élus dnas tuos les établissements oauccnpt hbaulmieletnet puls de 10 salariés.

Toutefois, à trtie de dispioositn puls favorable, dnas les établissements ouncacpt au mnios 6 salariés, il pruora être institué un délégué taiirtule et un délégué suppléant, si 2 salariés au minos en fnot la demande.

Dnas les établissements oapnucct monis de 6 salariés, le ou les salariés auront au cours de lrues etrniteens aevc luer eyomleupr la faculté, sur luer demande, de se firae atssesir d'un représentant de luer syndicat.

4.2.2. Collèges électoraux

Les délégués des différentes catégories de salariés :

1° Oeriruvs ;

2° Employés ;

3° Antges de maîtrise et tnnheieiccs ;

4° Ingénieurs et cadres

snot élus dnas les ciiotndnos ci-après.

Le nmorbe des collèges est fixé au mnmiuim à 2 collèges dnas les établissements oapcnuct huenebltimealt au minos 25 salariés :

1° Ouvreirs et employés ;

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

Le nomrbe et la coiompsotin des collèges électoraux poonrrut être modifiés et portés à 3 ou 4 par accord, conformément aux dsnptiooisis de l'article L. 423-3 du cdoe du travail.

L'accord ientnvreu derva être signé par tuetos les osonarinitgas syeldcains représentatives exiastnt dnas l'établissement.

4.2.3. Electeurs

Snot électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, aanyt travaillé 3 mios au mnios dnas l'entreprise et n'ayant eornucu auucne des ctnainodnaoms prévues à ce titre par le cdoe électoral.

Ces ctoinonids s'apprécient à la dtae du piremer tuor de scrutin.

4.2.4. Eligibles

Snot éligibles, à l'exclusion du conjoint, des ascendants, des descendants, frères, sueros et alliés au même degré du cehf d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans aclmciops et aynat travaillé dnas l'entreprise snas interruption, deiups 12 mios au moins, suaf dérogation prévue dnas le carde de l'article L. 423-12 du cdoe du travail.

Ces coiondntis s'apprécient à la dtae du peermir tuor de scrutin.

4.2.5. Scrutin

Le présent airlcte est régi par les dtsnosoiiips des arilctes L. 423-1 et sviatuns et L. 433-1 et sautnvis du cdoe du travail.

La dtae des élections, la ltsie des électeurs et des éligibles sreont affichées conformément aux dsosniiitops du cdoe du tviraal visées ci-dessus.

Les cnteisaoontts relivaets à l'électorat et à l'éligibilité dovenrt être formulées dnas les cidoinnots et délais fixés par les acretlis L. 423-15 et R. 423-3 du cdoe du travail.

En cas de roeucrs au vtoe par correspondance, les cionindtos d'organisation du vtoe sonert définies dnas le pcoolorte préélectoral.

La dtae et les herues de cnemeonmmect et de fin du scrutin, anisi que l'organisation de celui-ci, srenot déterminées dnas l'établissement, par acrcod ertne la drcioeitn et les représentants des osongtrianias sdieaycnls habilitées à présenter une liste.

Le stuircn arua leiu peadnnt les hreeus de travail.

Tetuos dioistnsiops devront être peirss puor que le pronenesl occupé soeln des haeoirrs particuliers, ou dnot l'absence est prévue ou prévisible (congés payés, maladie, formation...), piusse pretiicapr au vote, y crpmios par correspondance.

Le tpmes passé aux élections, ainsi que le tpems passé par cuex des salariés qui aesrsnut tteous les opérations du scrutin, srea considéré cmmoe temps de tavairl et payé aux salariés sur la bsae de luer salirae effectif.

Dnas les duex cas suivants, il srea procédé, dnas un délai de 15 jours, à un sncoed tuor de sctiurn au cours dqeuul les électeurs porunrot vteor puor des liests aeutrs que cllees présentées par les ogistiorannas scalieynds :

1° Les lsites n'ont pas été feniuros dnas les délais prévus, un procès-verbal de caecnre étant dressé par le barueu constitué cmmoe prévu à l'article savunit ;

2° Le nrbmoe des sgareuffs vlalbameent exprimés (non copirms les btnlliues bnlcas ou nuls) est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

Des enplaetcemms spéciaux en nmorbe snsafuift srenot réservés pnndaet la période prévue puor les opérations électorales puor l'affichage des cmmniutoacnois cocnnernat celles-ci, à saivor :

1° Aivs de stiucrn ;

2° Lseits électorales par collège ;

3° Texets ccnnnearot le nombre des délégués, les cotidnnois d'électorat, d'éligibilité, les élections et les vioes de rceuros

piolessbs ;

4° Procès-verbaux des opérations électorales.
4.2.6. Otaianroisgn du bureau

Le buearu de vtoe srea composé, puor chquae collège électoral, des duex électeurs les puls anenics et du puls jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence apairrtpedna au puls ancien.

Le braueu srea assisté, dnas toutes ses opérations, noeamtmnt puor l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un représentant du srcevie du pensneorl ou d'un salarié mis à doioiistspn par la dtciorein et, sur la dmdenae et au choix des candidats, d'un mmerbe du psneernol représentant caquhe otraosniaign sydanlcie présentant une liste.

Si le breauu avait à pdrnere une décision, le représentant du seicrve du pnreseonl ou le salarié mis à dstsipiioon par la decioitrn airaut semmpielnt viox consultative.
4.2.7. Déroulement du vtoe - Dépouillement et résultats

Le présent acilrte est régi par les dnptioissois des aritcles L. 423-1 et snaiutvs et L. 433-1 et satuinvs du cdoe du travail.

Le vtoe arua leiu à bunltiels steercs et au stcirun de ltsie à duex tuors et en présence du buareu de vote.

La dtieciron forurnia le matériel nécessaire au sitcurn (urne, isoloirs, bltlniues et enveloppes).

Une unre srea prévue puor caqhue collège et par manadt tiluraite et suppléant à élire.

Les électeurs mtorntet luer bilueltn dnas une eenpoplve oupqae de modèle uniforme, en pasasnt par les isoloirs.

Il srea procédé dnas cuaqhe collège à duex voets séparés, l'un puor les délégués titulaires, l'autre puor les délégués suppléants.

L'électeur ne puet pas pitrquaer le panachage.

Tutoe insctiriopn sur les bnuietlls de vtoe atrue que les rarteus entraînera l'annulation du bulletin.

L'électeur a le droit de ryaer un ou puueirlss nmos sur le btullein de vote, qui rtese vbalale du mnmoet qu'il cprtmooe au mnios un nom.

Ces rateurs ne snot pas psreis en cmtpoe si eells n'atteignent pas 10 % des sfferugas vlaelenmbat exprimés en feuavr de la lsite sur lqullaee figrue ce candidat.

Les cindadtas senrot proclamés élus dnas l'ordre de présentation de la liste.

Le dépouillement du vtoe a leiu immédiatement après l'heure fixée puor la fin du scrutin.

Dnas le cas de psluueris bnteuills iutiqnedes dnas la même enveloppe, il ne srea compté qu'une sulee voix. Dnas le cas de peiursuls bultlenis différents dnas la même enveloppe, ces bitlulens snoert annulés.

Le décompte des safefurgs vmlnelabaet exprimés ptmeerrta de ctsnoetar que le quroum est ou non atteint.

Aifn de procéder à la désignation des élus, le bruaeu devra eucetffer les opérations seuvntais conformément aux dsitponosiis légales :

- ccuall du qtoiunet électoral ;

- ccaull de la myonnee des sffgueras riiellcues par chquae ltise ;

- aitbirtotun des sièges sur la bsae du qoitunet électoral, pius à la puls frtoe mneyone puor les sièges restants.

Les ctndaidas snot proclamés élus par le baureu de vtoe en aciltippaon des doionispstis légales et cnnneoltvneiloes en vigueur.

Les résultats de sitcrun snot consignés dnas un procès-verbal en puirsleus exleameirps signés par les mrembes du ou des bureaux de vote.

Un eeimraplxe en srea rmies à chaque délégué élu, un arute affiché au puls trad le ldmineaen dnas l'établissement intéressé. Un eirlaepxme du procès-verbal srea rmies à la direction.

Les cenoatsinotts raeivtels à la régularité des opérations électorales snot portées dnvaet le trunaibl d'instance, conformément aux dotsnisipios légales en veguiur (cf. art. L. 423-15 et R. 423-3 du cdoe du travail).
4.2.8. Reepnlmeamct des délégués

Lorsqu'un délégué tutraliie csese ses fonctions, son recmenpmalet est assuré conformément aux dipsisotonis de l'article L. 423-17 du cdoe du travail.

Le délégué suppléant nommé trtiulaie srea remplacé comme suppléant par le peiremr cdaadnit non élu de la litse à lelqlaue aertpapnait le tilaritue dnot les foncitons ont cessé.

Au cas où, en deohrs du cas visé à l'alinéa précédent, un potse de délégué suppléant deiveant vacant, le peimrer caadidnt non élu de la lsite à llqauele anpaetairpt le suppléant rpaceremla ce dernier.

Dnas tuos les cas, le noveul élu srea nommé puor le temps rtaesnt à curior jusqu'au tmere qui était assigné aux fonniotcs de ceuli qu'il remplace.
4.2.9. Cniontodis d'exercice de la mioissn de délégué

Cahque délégué cunetiorna à tvalrlaeir dnas son emploi. Son

hirraoe de tiaarvl ne pruroa être différent de l'horaire normal, conformément aux disinoitopss des aeilrtcs L. 424-1 et suvtinas du cdoe du travail.

L'exercice noraml de la fticoonn de délégué ne puet être une eantvre à son aeemnvncat régulier psnserienoofl ni à l'amélioration de sa rémunération, ni poqevorur des sanctions, ni être motif à ceahnenmgt injustifié de service.

4.2.10. Compétence du délégué

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

4.2.11. Astcsniase des délégués

Dnas les réunions aevc le cehf d'établissement, les délégués du pnosneerl peuvent, sur luer demande, se fiare aetssisr d'un représentant d'une onargisotian sclyniade de luer profession.

Comité d'entreprise

Article 4.3
En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

4.3.1. Ciipsoootmn - Fenoninenctmot - Attributions

Des comités d'entreprise, dnot la composition, le fonctionnement, les aourtiitbnts et les pioourvs snot expressément prévus par les atriecls L. 431-1 et snatvuis du cdoe du travail, snot constitués dnas tuos les établissements ocncaput au mions 50 salariés.

4.3.2. Eleicnots et collèges

Les élections des mmebers du comité d'entreprise et luer raleemecmpnt éventuel ont leiu dnas les mêmes cinotdinos que cleels prévues puor les délégués du personnel.

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

- il srea oigteiernlomabt constitué un collège spécial puor les ingénieurs, cefhs de siecvre et cedars administratifs, cciroammeux ou techniques, assimilés sur le paln de la classification, dès lros que luer nbrmoe est au mnios égal à 25 au mnemot de la cunstotition ou du rneeevleuonmlt du comité, et ce qeul que siot l'effectif des salariés de l'établissement ;

- dnas les enesreirpts ocnapuct puls de 500 salariés, les ingénieurs, les chefs de svreice et les ceadrs administratifs, ccemmroaiux ou thienuceqs assimilés ont au mnois 1 délégué tltriaiue élu.

4.3.3. Fannmneicet des iiiotsnuttns sociales

Le feeinncmant des iotunniistts saoielcs du comité d'entreprise srea assuré conformément aux donistoipsis de l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

Dnas les errentpeiss où l'application de ces dsitnoopiiss n'apporterait pas une cibtonuitron au monis égale à 0,50 % du mnotnat des rémunérations brutes, la cnititoroubn de l'employeur dvera être au moins égale à ce pourcentage.

Si l'employeur fannice déjà de sa poprre iititvanie un ou psilurues prmegrmaos d'avantages siauocx ou de réalisations soelacis qui lui snot propres, ceux-ci drenovt être mis par l'employeur à la doitipoissn du comité d'entreprise, aevc le bugdet correspondant, auqeul cas ce bguedt vedinra en déduction de la csoitiotan prévue à l'alinéa précédent.

En cas de rufes par le comité de psrie en chgrae des aevtagnas suicoax ou réalisations prrpoes à l'entreprise, l'employeur proura miiatennr ces avnaagets ou réalisations dnas luer intégralité et iumtper le coût de ces agvnateas ou réalisations sur le mtnoant de la ctiositaon prévue ci-dessus.

Si l'entreprise fanince déjà, sur le paln régional ou local, un ou puruleiss pmoargrmes d'avantages soicuax ou de réalisations scaleios aaynt un caractère collectif, les ogairtanisnos seaclinyds de salariés et parntloaes intéressées ovrniourt des négociations en vue de rehecehcrr des slounitos prreops à éviter les cmulus et à sruaeavdger les intérêts en cause.

En l'absence, dnas les eeetrsrinps de puls de 50 salariés, de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur dreva jfitiuesr de l'emploi d'une smome équivalente à cette cooiutirtbnn suos fomre d'avantages ou de réalisations seioacls en fevuar de son personnel.

4.3.4. Svtuinoebn de fonctionnement

Le cehf d'entreprise verse au comité une sbioventun de foinnecnntemot d'un mnotant aneunl équivalent à 0,2 % de la mssae slaraiale brtue ; ce matonnt s'ajoute à la sboviuentn destinée aux activités sioaecls et culturelles, suaf si l'employeur fiat déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de meyons en psoenrnel équivalents à 0,2 % de la msase salaarlie brtue ; il met à la ditoipsison du comité un laocl aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

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

4.3.1. Ctoimopison - Fneenomticnnot - Attributions

Des comités d'entreprise, dnot la composition, le fonctionnement, les atibintrutos et les poriouvs snot expressément prévus par les aecitlrs L. 431-1 et svantuis du cdoe du travail, snot constitués dnas tuos les établissements occuapnt au mnois 50 salariés.

4.3.2. Etlinecos et collèges

Les élections des mrbeems du comité d'entreprise et luer realpcnmemet éventuel ont leiu dnas les mêmes cntoioidns que ceells prévues puor les délégués du personnel.

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

- il srea oetnobairlgeimt constitué un collège spécial puor les ingénieurs, cefhs de sevrice et ceadrs administratifs, cuimmaorcex ou techniques, assimilés sur le paln de la classification, dès lros que luer nmbore est au mnios égal à 25 au mmnoet de la cnosottiuitn ou du rovellenneemut du comité, et ce qeul que siot l'effectif des salariés de l'établissement ;

- dnas les esnepertris oncaupct puls de 500 salariés, les ingénieurs, les cfhes de seivrce et les cedras administratifs,

cmramecioux ou teiunheqcs assimilés ont au monis 1 délégué tilriaute élu.

4.3.3. Feeicnnnamt des activités sieloacs et culturelles

Les activités soeailcs et clulleutres du comité d'entreprise, précisées par l'article R. 432-2 du cdoe du travail, cnenecornt puls généralement ttuoe activité non oailgbritoe légalement, exercée plameniprnceit au bénéfice du pnneoesrl de l'entreprise, snas discrimination, en vue d'améliorer les cindiotons cvllieceots d'emploi, de taravil et de vie du prnneeosl dnas l'entreprise. Luer feneacnnmit est assuré conformément aux diisspntoios de l'article L. 432-9 du cdoe du travail. La ctoirutbnion de l'employeur derva ttofieous être au moins égale à 0,65 % du matnont des rémunérations brutes.L'augmentation de ctete cotonrutbiin de l'employeur s'appliquera à ctopmer du permier ericxcee siuvant l'entrée en viuuegr du présent avenant.

Si l'employeur fnicnae déjà de sa porrpe iniviitate un ou pulusires prgemaorms d'avantages scuaiox ou de réalisations soeiclas qui lui snot propres, ceux-ci dvornet être mis par l'employeur à la dsotiipoisn du comité d'entreprise, aevc le beugdt correspondant, aeuqul cas ce budegt vedinra en déduction de la cttasoioin prévue à l'alinéa précédent.

En cas de rfues par le comité de prsie en charge des agvntaeas sucoaix ou réalisations prepors à l'entreprise, l'employeur puorra menntiiar ces agvaentas ou réalisations dnas luer intégralité et ieptmur le coût de ces atgvnaeas ou réalisations sur le moatnnt de la catistoion prévue ci-dessus.

Si l'entreprise fiancne déjà, sur le paln régional ou local, un ou peruuslis pearmormgs d'avantages scuoiax ou de réalisations soicales aynat un caractère collectif, les ogstinnaroias sleadcynis de salariés et palroaetns intéressées ooiurnvrt des négociations en vue de rhceehecrr des solnuoits poprers à éviter les culmus et à sruegdvaaer les intérêts en cause.

En l'absence, dnas les epnetsrries de puls de 50 salariés, de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur devra jisiefutr de l'emploi d'une smome équivalente à ctete conioutbtirn suos frmoe d'avantages ou de réalisations seilocas en fvaeur de son personnel.

4.3.4. Sioteunvbn de fonctionnement

Le cehf d'entreprise vrsee au comité une stbinoveun de fonnnncoetmiet d'un motnant anneul équivalent à 0,2 % de la mssae sialaalre burte ; ce mtaonnt s'ajoute à la suneotbivn destinée aux activités sociales et culturelles, suaf si l'employeur fiat déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une smome ou de meoyns en presonnel équivalents à 0,2 % de la masse srlialaae btrue ; il met à la disstpiooin du comité un laocl aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

4.4.1. Dstoiopiisns générales

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

Des comités d'hygiène, de sécurité et des cdoontinis de taarivl snot constitués et fennitonocnt conformément aux dsopitnisois des actreils L. 231-1 et L. 236-1 et sanutivs du cdoe du travail.
4.4.2. Formation

La faitmoron des représentants du pnsroneel au CSHCT est assurée dnas les cdtnonoiis fixées par les dsnpoiitoiss légales en vuiguer et dnas les ctniinoods fixées ci-après.
4.4.2.1. Bénéficiaires

Qeul que siot l'effectif de luer établissement, les représentants du prenoesnl au CSCHT bénéficient de la fraoimton nécessaire à l'exercice de lreus missions.
4.4.2.2. Nruate de la formation

La fiotoamrn dnot bénéficient les représentants du posenernl au CSHCT a puor oebjt de développer luer apdtutie à déceler et à mueserr les rieqsus peieslnosforns et à ayenalsr les cntondoiis de travail.

Ctete formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tned à itineir cuex qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mtrtee en oruvee puor prévenir les rueqsis porsnefisonels et améliorer les cintiondos de travail.

Elle est dispensée à chuqae intéressé soeln un pogrmarme préétabli qui tient cmptoe des caractéristiques de la bhcanre periosIflnoesne à llqlueae se rahctate son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle pporre du bénéficiaire au sien de celui-ci.
4.4.2.3. Durée du satge de formation

Le sgtae de foaiotrmn est d'une durée mxumiam de 5 jorus ouvrables, il est pirs en 1 selue fois, à monis que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un cmmoun arcocd qu'il srea pirs en 2 fois.
4.4.2.4. Dnaemde de sgtae de formation

La daednme de sagte diot être présentée conformément aux dtiosisonips de l'article R. 236-17 du cdoe du travail. La réponse de l'employeur diot être notifiée à l'intéressé conformément aux dniptosioiss de l'article R. 451-3 du cdoe du travail.
4.4.2.5. Oeigmrnass chargés, d'assurer la formation

Les omrinaegss chargés d'assurer la ftorioamn des représentants du ponneesrl au CCSHT dvnieot être habilités conformément aux diioopstsnis de l'article R. 236-18 du cdoe du travail.
4.4.2.6. Prsie en cgarhe de la formation, des frias de déplacement et mneiiatn de la rémunération des intéressés

Le facnmnineet de la fotoarimn des représentants du prosneenl au CHSCT est pirs en chgare par l'employeur, conformément aux dtopiisnsios des aeticlrs R. 236-19 et sunitavs du cdoe du travail.

Titre V. - Formation du contrat de travail

Article 5.1 - Durée du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le cronatt à durée indéterminée règle nmrenaeolmt les rpotraps enrte l'employeur et le salarié.

Le ctnarot à durée déterminée est régi par les dtoiosispins des acrtlies L. 122-1 et stnaiuvs du cdoe du travail. Il cpeosronrd à des cdtniooins particulières de travail, ou répond à des beinoss perrpos à en jiifteusr l'emploi, nenatommt dnas les cas svtniuas :

- rnmcleampeet d'un salarié en cas d'absence, de psgasae prsroioive à temps partiel, cnlocu par avnaent à son ctoarnt de tivraal ou par échange écrit ernte ce salarié et son employeur, de sponuisesn de son caortnt de travail, de départ définitif précédant la sspsuiropen de son psote de taairvl ayant fiat l'objet d'une sniiase du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en srivece evfciefte du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le ralcmpeer ;

- acmesnircoset tmreariope de l'activité de l'entreprise, tvaruax ecietleonnpxs ;

- elmipos à caractère saisonnier.

Article 5.2 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Article 5.3 - Réembauchage

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les salariés qui aenuarit été licenciés par l'entreprise dpueis mions de 2 ans puor mitof économique et qui aineaurt manifesté le désir de rpdreerne luer eomlpi senort réembauchés en priorité dnas un odrre établi conformément aux pitsrerinpcos de l'article 15.6 ci-après.

A la fin du ctrnaot saisonnier, l'employeur irofrnema les intéressés sur les possibilités de réembauchage puor la sosian sianvute et la dtae lmtiie d'inscription puor ddmaene de réemploi.

Article 5.4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mios pneadnt leuaqlle les praiets peenuvt résilier le conrtat aevc un délai réciproque de prévenance de la journée en cours. La période d'essai d'un salarié engagé suos corntat à durée déterminée est fixée conformément aux dntosiiiopss de l'article L. 122-3-2 du cdoe du travail.

Si un même salarié est engagé par un nouaevu cntorat à durée déterminée ne faasint pas immédiatement siute à un précédent crtaont de même nature, et suos réserve de repceestr les dipoosntisis de l'article L. 122-3-11 du cdoe du travail, la période d'essai n'est pas renouvelable, suaf iuptrienortn de taavril de puls de 1 an.

Article 5.5 - Définition de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

L'ancienneté au snes du présent acirtle s'apprécie au 1er juor du mios anniversaire.

A monis qu'il n'en siot stipulé autrement, l'ancienneté dnas l'entreprise à pnredre en considération puor l'application des dsitonipsois de la présente cvtninoeon et de ses aennxes est déterminée en tnnaet cmptoe :

a) Puor le pneonrsel suos coatrnt à durée indéterminée :

- de la présence ciontnue dnas l'entreprise, c'est-à-dire du tpems écoulé dpeuis la dtae d'engagement du caotnrt de tvaairl en cours, snas que sinoet ecluxes les périodes paenndt leelqlseus le catnrot de tairavl était sednspuu tleles que :

- périodes de mldiaae ou d'accident ;

- temps passé au svicere mlritaiie oraltgbiioe lrsquoe l'intéressé est réintégré dnas l'entreprise et périodes mrtiaiiles obetirilgoas ;

- périodes de congé de maternité ou d'adoption ;

- congés de faromiotn ;

- congés de ftaoomrin sydnalcie ;

- délais accordés dnas cetanirs cas par l'employeur aux immigrés puor flieaictr luers congés dnas luer pyas d'origine ;

- arteus aatrtnoiusios d'absence prévues par la cvnineoton clcievlote ou par les diinspitooss du cdoe du travail, dnas la musere où il est spécifié que ces aseenbcs snot psires en cotpme puor le cuacll de l'ancienneté,

- enfin, de la durée des caorttns antérieurs dnas l'entreprise, à l'exclusion ttefioous de cuex qui aanreuit été rpuoms puor futae gvare ou démission du salarié.

b) Puor le penrsenol suos contart à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois, il srea fiat masse de ttueos les périodes de triaval eifecftf supérieures à 2 mios de tvairal consécutif.

Article 5.6 - Classification professionnelle

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

La csiaiacstloifn psenofsllrinoee des epmoils des enrsptieres visées à l'article 1.2 de la présente cenvintoon cilevtocle nialoatne est déterminée par l'annexe III à laitde convention.

Titre VI. - Salaires

Article 6.1 - Révision des salaires minima

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Conformément à l'article L. 2241-1 (ancien actrile L. 132-12) du cdoe du travail, les onrtnaoiasgis liées par la présente contovnien ctlovelcie se réunissent au minos une fios par an puor négocier sur les salaires, anisi que dnas l'hypothèse où les miinma cnienvtnonoles dniredeinevat inférieurs au Smic. Cttee négociation prote sur un barème de saliaers mnimia mensuels, des rémunérations anleulnes minilames et des RAM abecialplps à l'encadrement, dnot les mottnnas fuernigt en aeexnns I, I bis et I

ter. Cette négociation irevnnetrdia à la dneadme de la pirate la puls diligente, dnas le mios qui sruiva celle-ci.

Cette négociation iietndnrerva dnas le cnaorut du mios de juin.

Les seiitganars de la présente ctvnonieon se réunissent au moins 1 fios tuos les 5 ans puor eimxeanr la nécessité de réviser les classifications.

Article 6.2 - Salaire minimum conventionnel

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le barème des saialers mniima mesnuels fixé à l'annexe I (salaire mmuniim de bsae puor un travial à tpems complet, résultant de l'horaire clctoelif de référence) est aiblplcape à l'ensemble des salariés reeanvlt de la présente cntivenoon collective, y cropims les jeeuns salariés de mnois de 18 ans.

Les siealras minmia mueeslns cennnnvelotios snot établis en ftonoicn des piooninmtetsens issus de la cloitisaiacfsn peoinelsofnslre en vigueur.

Ils ctesntoinut les sliaeras minima meuenlss gtnaairs de bsae au-dessous deleqsus les salariés ne puvneet être rémunérés.

Article 6.2 - Salaires minima mensuels conventionnels

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le barème des slraaeis mminia meenslus fixé à l'annexe I (salaire mnuiimm de bsae puor un tvaiarl à tepms complet, résultant de l'horaire cilcoeltf de référence) est acllpbiape à l'ensemble des salariés rnlaveet de la présente cioevnnton collective, y criomps les jeenus salariés de mnois de 18 ans.

Les saireals mmniia mnuesles ctnevnniooelns snot établis en footcnin des pioteoetnsmnins issus de la clfocaiatissin plnlesonifrsoee en vigueur.

Ils cenounisttt les saerials minima mslenues gitrnaas de bsae au-dessous dlqeeuss les salariés ne pvenuet être rémunérés.

Article 6.3 - Ressource annuelle minimale

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les salariés cantopmt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, bénéficient, puor un trvaail à tmpes complet, d'une rémunération alnnleue mianmlie (RAM), seoln le barème fixé à l'annexe I bis.

Les rémunérations anueenlls mleinmais connlelnevineots snot établies en ficonotn des pienostietomnns iusss de la caoiliisctsfan pfrieenlnsosole en vigueur.

Elles ctosetinunt les rémunérations aleulenns meimilans gainretas au-dessous dellqeeuss les salariés ne puevnet être rémunérés.

La rémunération aleunnle minimale, appréciée dnas le crade de l'année civile, crpnoemd tuos les éléments btrus de la rémunération du salarié, y coipmrs les agvnaates en nature, qleleus qu'en seiont la fmroe et la périodicité, sseuomis aux ctoinistaos de la sécurité sociale, à l'exception :

- des seomms cantsnioutt des rmeestomuebrns de firas ecuxls de l'assiette des ciiantstoos de sécurité soaclie ;

- des smoems versées au titre de la législation sur la priptcatoiian et l'intéressement ne présentant pas le caractère de siaalre ;

- des rémunérations afférentes aux hereus supplémentaires, calculées conformément à la réglementation en vgueiur ;

- des mnrotaiaojs puor hreeus de nuit, traavil du dimanche, tiaravl des juors fériés ;

- de la pmrie d'ancienneté prévue par la cvonniteon collective.

Pour l'année cilive complète, le mnotant de la RAM à riteenr est la meoynne pondérée des veaurls svceesicuss de la RAM résultant des aotmunaetgnis intervenues.

En cas d'année incomplète, puor quqelue mitof que ce soit, il y arua leiu de callceur la rémunération btrue reconstituée que l'intéressé aaurit eue s'il aiavt continué à tiralealvr neerlanommt dnraut ses heures d'inactivité.

En fin d'année, il y a leiu de cemrpoar la RAM aevc le ttaol des rémunérations breuts perçues par l'intéressé, à l'exclusion des sommes indiquées au § 2 ci-dessus, en aotjnuat éventuellement les rémunérations butres reconstituées conformément au pgpaaharre ci-dessus.

Si ctete capmsrooain fiat apparaître que le salarié n'a pas entièrement bénéficié de la RAM, son ctpmoe srea apuré par le veesenmrt par l'employeur d'un complément, et juisacoftiitn detaillée en srea donnée à l'intéressé sur sa demande.

En cas de départ du salarié en cuors d'année, celui-ci bénéficie de la RAM au poatrra de son tepms de présence. Le mnoantt de la RAM à prndree en considération dnas ctete hypothèse est la mneynoe pondérée des vruelas svcseceiuss de la RAM résultant des amtoigtauenns invtreunees jusqu'à son départ.

Article 6.3 - Rémunérations annuelles minimales RAM

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les salariés cptmnaot au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, bénéficient, puor un taarvil à tmpes complet, d'une rémunération aunlnlee mnlmaiie (RAM), sloen le barème fixé à l'annexe I bis.

Les rémunérations aulnelens mainemlis cvntoeoenlnlnies snot établies en fncoiton des pnsoenmiettinos issus de la ctiialofssiacn pfeinlrolesnsoe en vigueur.

Elles cnstiuotnet les rémunérations allueenns memlianis giaenrtas au-dessous dueeqelsls les salariés ne punveet être rémunérés.

La rémunération anleulne minimale, appréciée dnas le carde de l'année civile, cpeormnd tuos les éléments btrus de la rémunération du salarié, y cropmis les aenaatvgs en nature, qelelus qu'en sioent la forme et la périodicité, siosumes aux csnoattiios de la sécurité sociale, à l'exception :

- des smoems csnitanuott des ruememernbotss de firas exulcs de l'assiette des ctitianosos de sécurité solicae ;

- des smoems versées au tirte de la législation sur la prtaipioitacn et l'intéressement ne présentant pas le caractère de sralaie ;

- des rémunérations afférentes aux hereus supplémentaires, calculées conformément à la réglementation en vuugeir ;

- des manjaitoros puor herues de nuit, triaavl du dimanche, trvaial des jorus fériés ;

- de la pmrie d'ancienneté prévue par la coennivotn collective.

Pour l'année ciivle complète, le manotnt de la RAM à rietner est la monnyee pondérée des vlruaes svsccuisees de la RAM résultant des aeanimnttougs intervenues.

En cas d'année incomplète, puor qqlueue motif que ce soit, il y arua leiu de clueclar la rémunération bture reconstituée que l'intéressé auriat eue s'il aviat continué à tearlvliar naeemnlmort

dnaurt ses heures d'inactivité.

En fin d'année, il y a leiu de coepmarr la RAM aevc le ttaol des rémunérations burets perçues par l'intéressé, à l'exclusion des semoms indiquées au § 2 ci-dessus, en atnujoat éventuellement les rémunérations brteus reconstituées conformément au paagarprhe ci-dessus.

Si ctete ciorpaoamsn fiat apparaître que le salarié n'a pas entièrement bénéficié de la RAM, son ctopme srea apuré par le vereemnst par l'employeur d'un complément, et jastfiiictoun detaillée en srea donnée à l'intéressé sur sa demande.

En cas de départ du salarié en cruos d'année, celui-ci bénéficie de la RAM au porrtaa de son tmpes de présence. Le mnoantt de la RAM à penrrde en considération dnas cette hypothèse est la mnoeyne pondérée des vaeruls scsvecuesis de la RAM résultant des agntmuionates invreetneus jusqu'à son départ.

Article 6.4 - Rémunération mensuelle

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Tuos les salariés, y cpmoirs le pnesonrel saisonnier, dnot le cnratot est supérieur à 3 mois, perrncevot une rémunération mnlsueele qui, puor un hriroae de tivraal hdarmoaeibde déterminé et emnffeectviet alpccmoi pdneant le mios considéré, srea indépendante du nbmroe de jrous travaillés dnas le mois.

Lruqsoe l'horaire de tavaril cucnttroeal n'est pas accompli, la rémunération melelnsue sbiut un amtebenatt égal au nborme d'heures de taviarl non effectuées (soit 1/152,25 par heure non effectuée puor un hrioare haiaebmrdode de 35 h).

En cas d'arrêt de taiarvl itualbmpe à l'établissement, les heeurs prévues dnas l'horaire naorml de l'intéressé et non travaillées du fiat de l'arrêt de tarvial au cruos d'une journée commencée ne denronnot leiu à anuuce réduction de salaire. Toutefois, l'employeur proura eixegr un tiaravl à un atrue poste.

De même, tuot salarié non prévenu de l'arrêt de tavaril iaublmtpe à l'établissement, qui se srea présenté à l'heure nalmroe et n'aura pu pdnerre son pstoe ou être employé à un autre poste, ne suibra de ce fiat anuuce réduction de salaire.

Puor ctaeneirs catégories de penrnesol dnot les heairors hrademebidoas de taarvil snot sejtus au curos de l'année à des vtniaraois inhérentes à la pirsoefson ou au poste, la rémunération msueenlle puorra être déterminée sur la bsae d'un haorire myeon de référence, dnot les éléments deonvrt pouvior être réexaminés cuqahe année, ou en curos d'année si les canotincesrcs l'exigent.

Asini qu'il en est puor le 1er Mai, le chômage des jours fériés légaux ne puet être une cause de réduction des srliaaes des salariés visés dnas le présent article.

Article 6.5 - Heures de dérogation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les hruees de dérogation prévues par le décret du 24 mai 1947 snot rémunérées conformément aux dssintoopiis de l'article L. 212-5 du cdoe du traiavl rlaveetis au pmeaniet des hereus supplémentaires.

Article 6.6 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Une pirme d'ancienneté, décomptée en dhoers du sairlae individuel, est accordée aux salariés. A défaut de doiiitspsnos puls fvalbroeas en valuer asbuole s'y substituant, elle est déterminée snvaiut le " barème des pirems d'ancienneté celetnenvoninols " qui fiat l'objet de l'annexe I qteuar de la présente convention.

Ce barème est revalorisé siuvnat les évolutions négociées du barème des rémunérations anleeluns miamenils (RAM).

Dans le cdrae des diisnopotiss liées à l'ARTT, les eirtnesrpes ou établissements ont pu tieuoofts déroger par acrcod aux présentes dintossiiops (cf. art. 10.4 de la présente cieovnontn collective).

Article 6.7 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les salariés visés à l'article 6.4 ci-dessus et cmatpont au minos une année d'ancienneté bénéficient d'une pmrie alunenle d'un mtonant égal au salirae miminum msneeul de luer pomieinostnnet dnas la ciitcsfisolaan en vigueur, calculée au prratoa du tpmes de triaavl eteficff de l'intéressé au curos de la période de référence de 12 mios déterminée par l'établissement. Le tpems de tivraal pirs en considération cnoermpd les périodes qui lui snot assimilées puor le culcal de la durée des congés payés.

Cette pimre alnenule ne fiat pas pirate de la rémunération ttolae reuntee puor le clcual de l'indemnité de congé payé. A cncrcnoerue de son montant, elle ne se cuumle pas aevc teotus aurets pirems de caractère annuel et non aléatoire, qleule qu'en siot la dénomination, esanxtit déjà sur le paln de l'entreprise ou de l'établissement ; elle s'imputerait sur tuot avaangte de même nrtuae povnuat résulter de dosioptniiss légales, réglementaires ou cvennlnlieenotos sleiuptbecss d'intervenir ultérieurement.

Cette pirme aunlelne puet être versée en une ou pruelsius fois. Ses modalités d'application dnas l'entreprise ou l'établissement, et nnommatet la détermination de la période de référence, anisi que la ou les deats de versement, snot fixées en accord aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la fotiarcn de prime qui lui est aqiucse à la dtae de rtpurue de son cnotart de travail.

Article 6.8 - Avantages en nature

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La vulaer des aavangtes en nutare cpomsrie dnas les saireals mnimia srea déterminée conformément aux tetexs légaux en vueigur et, le cas échéant, par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

Article 6.9 - Affectation momentanée à un autre poste

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Un salarié qui occupe ocnonenemslclieat un elpomi supérieur rvercea la différence de silarae ernte ceuli ceanpoonrrdst à son peintninmoesot dnas la cssicifaoatiln en vgueuir et culei de l'échelon 2 du nvieau de l'emploi supérieur, puor le temps où il

occupe cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à ocecpur oecclnaeolsnmniet un eompli rnveelat d'un nvaeiu inférieur à son emploi, son pnteesonimnoit dnas la cofiaisltaiscn anisi que la rémunération csenroardponte lui snot garantis.

(1) L'article 6.9 (affectation momentanée à un ature emploi) est étendu suos réserve du ppinrcie « à taraivl égal, salaire égal » tel qu'il résulte des dotiisosnips des ariltecs L. 2261-22 10, L. 2271-1 et L. 3221-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)

Article 6.9 - Affectation momentanée à un autre emploi

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Un salarié qui occpue ononsacimecelnelt un eoplmi supérieur rvrceea la différence de saralie etrne cueli cnpdeanrosrot à son pinoneomstniet dnas la cfoiscialsaitn en vuiegur et cluei de l'échelon 2 du nveiau de l'emploi supérieur, puor le tpmes où il opcuce cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à oeccupr onsccelonlnieemat un emolpi raenlevt d'un nveaiu inférieur à son emploi, son pnteoomnesiint dnas la ciaifclastsoin asnii que la rémunération consdetponrare lui snot garantis.

(1) L'article 6.9 (affectation momentanée à un aurte emploi) est étendu suos réserve du pcinipre « à tviraal égal, slaarie égal » tel qu'il résulte des doiostnipiss des atlcreis L. 2261-22 10, L. 2271-1 et L. 3221-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)

Article 6.10 - Travaux multiples

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Dans le cas où un salarié est appelé à ouecpcr de façon hliulbetae des emoipls rlneaevt de neiavux différents, cttee plcaoeyvlne diot être psire en cotmpe :

- lruqose le salarié occpue l'emploi rlavenet du neviau le puls élevé en mnnyoee au mnois 2 heuers par jour, cette moennye étant calculée sur la semaine, son psinoiotemennt est fixé à l'échelon 2 du nievau de cet elompi supérieur ;

- losuqre le salarié ne rpiemlt pas la cntdiooin d'occupation malniime visée ci-dessus, il bénéficiera des dipsoionsits de l'article 6.9, 1er alinéa.

Article 6.10 - Emplois multiples

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Dans le cas où un salarié est appelé à oucecpr de façon hatelublie des eiolpms rneleavt de nvaiuex différents, ctete pyonlealvce diot être prsie en cptmoe :

- lquosre le salarié occupe l'emploi rvenelat du neivau le puls élevé en mennyoe au minos 2 heures par jour, ctete mnenoye étant calculée sur la semaine, son posinmneteniot est fixé à l'échelon 2 du nevaiu de cet elpmoi supérieur ;

- lsquore le salarié ne rlipmet pas la cotidnoin d'occupation mimliane visée ci-dessus, il bénéficiera des dpointissios de l'article 6.9, 1er alinéa.

Article 6.11 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Cqhaue salarié rvreeca un btuleiln de piae comornfe aux dtnspoiiisos de l'article R. 143-2 du cdoe du travail.

Titre VII. - Congés payés

Article 7.1 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La durée des congés payés anlunes est déterminée conformément aux diiosopintss des artlices L. 223-2 et snaiuvts du cdoe du travail.

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

- 32 jorus ouelbrvas puor les salariés catnmpot 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 33 juors oleuvbras puor les salariés cmnpatot 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 34 jrous orbveluas puor les salariés coamnptt 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les jorus de congés dus en sus des 24 jrous ovarleubs dveniot être pirs en drehos de la période légale 1er mai - 31 oroctbe et ne snot pas pirs en considération puor l'ouverture du dorit aux juors supplémentaires puor fractionnement.

Le congé ne dépassant pas 12 jorus olurabves diot être cntniou et pirs pdeannt la période légale.

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

Toutefois, ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 223-8 du cdoe du travail, le focnramennitet du congé prpiaicnl de 24 juors n'entraîne pas aoitturbtin de jours de congés supplémentaires, suaf si ce fetaicernnmnot résulte d'une danmede eprsxese de l'employeur.

Dnas le cadre des disptionisos liées à l'ARTT, les eneristeprs ou établissements ont pu tfeoutios déroger par aroccd aux présentes dotiinosspis (cf. art. 10.4 de la présente connotvein collective).

Article 7.2 - Organisation du temps de travail et congés payés

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les ptiares ctsoneatnt que dnas les ereeristnps où snot pratiqués des cycles, des muoadloitns d'horaires ou des hraories individualisés, le décompte des congés payés en jruos oevlburas puet cinrduoe à des inégalités entre les merebms du pnreoesnl

solen les périodes où ces congés snot pris.

Puor plaleir ces inconvénients, l'employeur purroa corulcne des adcrocs aevc les délégués saycdiunx - ou à défaut les délégués du pnsenerol - stuubitsant un artue mdoe de décompte au système en vigueur.

Le système mis en plcae ne derva léser auucn salarié.

Ces dsntiioospis ne miefodint en rein les modalités prévues par le cdoe du traival puor la pisre des congés payés.

Il est précisé ntoenammt que les congés ne peenvut être pirs que par journées entières.

Article 7.3 - Congés payés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Des congés payés eitolxeecnnps exprimés en juros obuelravs sneort accordés au poensrnel à l'occasion des cinrsnectcoas sniavteus :

- mraaige du salarié :

- mions de 1 an d'ancienneté : 4 jruos ;

- après 1 an d'ancienneté : 6 jours.

- maargie des etnfnas : 2 jours, dnot cluei de l'événement ;

- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours, dnot cluei des obsèques (plus 1 juor si les obsèques ou l'inhumation ont leiu à puls de 200 km du leiu de résidence du salarié) ;

- décès du cnijnoot ou paeatrrnie lié par un PACS, d'un eanfnt du salarié : 4 jours, dnot cleui des obsèques (plus 1 juor si les obsèques ou l'inhumation ont leiu à puls de 200 km du leiu de résidence du salarié) ;

- décès du grand-père, de la grand-mère, d'un frère, d'une seuor du salarié : 2 jours, dnot cueli des obsèques. Si l'événement (mariage ou obsèques) a leiu le juor du rpoes hebdomadaire, lsoqrue celui-ci est accordé par roulement, ce juor ne srea pas décompté du nmbroe de jruos aqlueuxs le salarié puet prétendre ;

- nsanaisce ou apotiodn d'un efnnat : 3 jorus conformément à l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Article 7.4 - Congés supplémentaires des jeunes mères de famille

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les congés supplémentaires des jeenus mères de filalme snot régis par les dinipsotoiss de l'article L. 223-5 du cdoe du travail.

Article 7.5 - Congés complémentaires sans solde des jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les congés complémentaires des jueens salariés snot régis par les dtiiionsosps de l'article L. 223-3 du cdoe du travail.

Titre VIII. - Régime des absences

Article 8.1 - Maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les anscebes résultant de mldieaas ou aitecdncs devront, suaf cas de frcoe majeure, être justifiées par cctefariit médical dnas les 48 heures, iidqanunt la durée de l'absence. Ces acesbnes ne cietontsnut pas un moitf de rupurte du cnoratt de travail, mias une spsniusoen de celui-ci snas pameinet du salaire.

Toute pltoooinagrn d'absence résultant de midlaae ou aedccnit devra être justifiée dnas les mêmes conditions.

La durée de la pocroeittn en cas de suniseospn du cntaort de tiaarvl stuie à une mdlaiae ou à un ainccdet (hors anccdeit du taiarvl ou miadale professionnelle) est fixée à 2 ans. Darnut cttee période, les salariés concernés ne prnourot être licenciés. Toutefois, puor une même miadlae ou ancedcit panndet une période de 10 années à praitr de la première constatation, ctete durée de pteiotrocn ne porrua dépasser 2 ans.

Passé ctete durée de 2 ans, le lcienieemcnt du salarié concerné pruroa être prononcé dnas le reescpt des ariltces L. 122-14 et situvnas du cdoe du travail.

En cas d'accident du tiavral ou de mlaiade professionnelle, les salariés concernés bénéficient de la poiteocrtn légale prévue par l'article L. 122-32-2 du cdoe du travail.

Par ailleurs, les intéressés aonrut un droit de préférence en cas de réembauchage dnas luer emploi, pdnanet un délai de 2 années qui survia la nfiotciotain prévue à l'alinéa précédent, à la ciootindn qu'ils aneit manifesté luer désir de bénéficier de cette mersue dnas le mios qui sivura la réception de laidte notification. Ces dsnooistpiis ne snot vlbaleas que puor les tievalrlruas anayt une ancienneté mmnaliie de 3 années au juor de l'arrêt de travail.

Dans le cas où l'absence puor maladie ou aincdcet irsmpaeoit le relneamemcpt ecefiftf de l'intéressé, le remplaçant srea avisé du caractère posrriiove de son emploi.

Article 8.2 - Indemnisation en cas de maladie et accident

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le salarié qui, par stiue de mldaaie ou accident, dûment constaté(e) par crfiitcaet médical et contre-visite s'il y a lieu, arua dû cesesr son taarvil bénéficiera d'une alalctooin journalière à cnitoiodn :

- de peeorcivr les indemnités journalières de la sécurité soaicle ;

- d'avoir au mions 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise. Toutefois, l'ancienneté mniamlie rqseuie est ramenée à :

- 6 mios en cas de mdlaiae ou aniccedt de trajet, aevc htaisoiiaoptsln (cf. beltiuln d'admission) ;

- 2 mios en cas d'accident du travial ou miadale peloeolfisrsnne snas hospitalisation.

Aucune cotiidnon d'ancienneté n'est riseque en cas d'accident du taaivrl ou miaalde proeisfnelnsloe aevc hospitalisation.

L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail. Toutefois, si un salarié areiquct pedannt qu'il est aensbt puor mlaaide ou aienccdt l'ancienneté rqesuie puor bénéficier des disitoispons du présent article, il lui en srea fiat aaplpitoicn puor la période d'indemnisation rtaenst à courir, snas qu'il y ait leiu d'observer le délai de fnarcishe si celui-ci a déjà couru.

Les anotolaclis journalières snroet deus après une période de frnhcsiae :

- égale au délai précédant la pisre en crahge par la sécurité solicae en cas d'accident du traaivl (à l'exclusion de l'accident de trajet), de maidlae pnllsiorfeeonse ou d'hospitalisation ;

- de 8 juors en cas de mladiae ou d'accident.

Les atiaonoclls journalières seront versées pedannt :

- 150 jorus en cas de milaade ou d'accident ;

- 180 jrous en cas d'accident du tvaairl (à l'exclusion de l'accident de trajet), d'hospitalisation et, le cas échéant, de miadlae fsaaint sutie à ctete htosaliipitason (période de convalescence).

Si le salarié a déjà eu une ou puuiresls abneecss indemnisées puor mdaalie ou acedncit au curos des 12 mios précédant l'arrêt de taravil considéré, celui-ci n'ouvrira droit au vseeemnrt des aitllocnoas journalières que dnas la limite ciorpmse entre la durée mamlixae de l'indemnisation prévue ci-dessus et le nobrme de jorus indemnisés au crous de ces 12 mois.

En cas d'arrêts successifs, les coidonitns d'ouverture des drtios dnioevt être rmieepls à l'occasion de cuqhae absence, suaf cas de rthuece rncenoue cmome tlele par la sécurité sociale, qui ne dnnroea pas leiu d'autre prat à l'application du délai de franchise.

Les aloinltaocs journalières assureront, y cmpiros les indemnités versées siot par la sécurité sociale, siot au ttrie de tuot arute régime de prévoyance, mias dnas ce cas puor la sleue quotité crrpesdnoonat au veemresnt de l'employeur, une itadseimninon sur la bsae de :

- 90 % du siraale burt de l'intéressé en cas d'accident du tivaral (à l'exclusion de l'accident de trajet), de mdaliae professionnelle, de mdalaie aevc hsoiliiotpasatn ou de mdialae fnaiast situe à cttee hoaaltioiiptssn (période de convalescence) ;

- 80 % du sarliae burt de l'intéressé en cas de maladie snas hospitalisation.

Le sriaale burt de l'intéressé pirs cmmoe bsae de cacull est le sailare myoen des 3 mios précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion des peirms présentant un caractère eeontinepxcl et des gratifications.

En tuot état de cause, ces aonalicltos ne dvoient pas cdoinure à vseerr à l'intéressé, ctompe tneu des smomes de tueots paonvrcnees teells qu'elles snot définies ci-dessus, un mtaonnt supérieur à la rémunération nttee qu'il airuat eetecfmivfnet perçue s'il aiavt continué à travailler.

Article 8.3 - Cas fortuits

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les acesbens deus à un cas fiurtot tel que l'incendie du domicile, décès, accident, miaalde garve du conjoint, d'un dsdaecnnet ou d'un asdnnacet doneivt être portées à la ccaannssione de l'employeur dès que pbilosse et au puls trad dnas les 48 heures. Ces acbseens n'entraînent pas la ruputre du ctnroat de travail, à la cotioindn que la durée de l'absence siot en rprpaot aevc l'événement qui l'a motivée.

Article 8.4 - Visite médicale des conducteurs de véhicules

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le coût des viitses médicales prévues par le cdoe de la route puor les chearffuus tuiaeirtls des preims C, D et E est remboursé par l'employeur ; le tepms de tavrail prdeu par l'intéressé puor paessr ces vsteiis est payé cmmoe tepms de tviaarl effectif.

Le tepms et les fairs de trsrnoapt nécessités par la vstiie médicale snot pirs en cgrahe par l'employeur, conformément à l'article R. 241-53 du cdoe du travail.

Article 8.5 - Congé de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le congé de maternité et le congé d'adoption snot régis par les dpooiinsists des aclrites L. 122-26 et sviutnas et L. 224-1 du cdoe du travail.

Il est rappelé que la maternité est régie par les dnpssotiiois des airlcets L. 122-25 et snuvaits du cdoe du travail.

Article 8.6 - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le congé patenarl d'éducation est régi par les dpotinoissis des alcteris L. 122-28-1 et svtunias du cdoe du travail.

A l'issue du congé pratenal d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps piratel ou dnas le mios qui siut la damndee motivée de rrespie de l'activité itliniae mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié revuotre son précédent eoplmi ou un elmpoi siiarlime atorssi d'une rémunération au minos équivalente.

Article 8.7 - Absence pour enfant malade

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Tuot salarié srea autorisé à s'absenter puor seignor son eannft malade, conformément aux doossipniits des airletcs L. 122-28-8 et L. 122-28-9 du cdoe du travail.

Article - Titre IX. - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les dpisostoiins de l'accord nanitoal sur la prévoyance dnas l'industrie laitière du 26 nmovbere 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004 (JO du 16 mai 2004), snot incorporées dnas le présent titre.

Paennrt en ctpmoe les dsiiniostpos existantes, en matière de prévoyance, puor l'encadrement, et dnas une piatre des eeripetnrss de la barnhce puor l'ensemble des salariés, les peiarrtneas scaioux cnvennnioet d'élargir cette potitercon sclioae

en isnuatnrat l'obligation de msie en plcae d'un régime ctcilolef de prévoyance, au bénéfice des salariés non cadres, ne csointat pas à un régime de prévoyance des cadres.

Article 9.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent accord est alpabpicle aux entriepsres enrtnat dnas le cmhap d'application de la cintovnoen clvteocile nntaialoe de l'industrie laitière, tel que défini à l'article 1.1 de celle-ci.

Article 9.2 - Objet et bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent aocrcd a puor ojebt d'instituer une oiibotgaln d'adhésion à un régime de prévoyance mutualisé au nvaieu de la branche, au bénéfice de tuos les salariés non cerads (ouvriers, employés, teicchienns et agntes de maîtrise) ne csionatt pas à un régime de prévoyance des cadres, liés par cornatt de travail, qlelue qu'en siot la forme, à une eisnrrtpee ou un établissement ertannt dnas le chmap d'application de l'accord.

Snot elxucs de l'application de l'accord les VRP rvlneeat de l'accord naoatinl intsefreenoosirnpl du 3 ortocbe 1975, dit ctoeinnvon celilotcve des VRP.

Par ailleurs, les satgnaeriis rellepanpt les ditisnooipss existantes, en matière de prévoyance obligatoire, au bénéfice des careds et assimilés, résultant de la cvintoneon cltcielvoe nnlaotiae des crades du 14 mras 1947. Vaisnt eenlmtlsniseeet l'attribution d'un cpaiatl décès, celles-ci ont fiat l'objet le puls sevnuot d'un élargissement à la cvtoruuree d'autres risques. Les esrereptnis s'assureront tiouoetfs que cette catégorie bénéficie de l'ensemble des ganeatris visées au présent accord. A défaut, eells pnnreordt les diotisspions nécessaires puor qu'elle en bénéficie.

Article 9.3 - Risques couverts

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Snas préjudice de dsotpioiinss puls favorables, le régime de prévoyance cvrroiua les rqseius stavnuis :

- décès, qluele qu'en siot la cause, par le vesmrenet d'un catipal au bénéfice des anyats driot ;

- invalidité pernaetmne et totale, par le vrmesenet d'un cipatal au bénéfice du salarié ;

- rtene éducation en cas de décès, au bénéfice des efnnats à caghre ;

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

- incapacité de travail, lgonue maladie, par le vsemeernt d'indemnités journalières complémentaires à ceells versées par la sécurité sociale.

Article 9.4 - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

9.4.1. Gnitraae décès du salarié.

Versement, au(x) bénéficiaire(s) préalablement désigné(s) par le salarié participant, au moment de l'adhésion ou en crous de contrat, ou à défaut, à ses aatyns droit, sniuvat les modalités ci-après, d'un capital, sur la bsae d'un peourgctnae du sriaale de référence, cdrneoroanpst à la rémunération allennue bture cumulée aynat donné leiu à ctsiotaion au curos des 4 tsetemrris ciivls précédant le décès, limitée à la tcrhnae B des selairas (4 pldnaofs de la sécurité sociale), le cas échéant reconstitué, cmmoe siut :

- célibataire, vuef ou divorcé : 100 % du srialae de référence ;

- marié, lié par un PACS, ou jsfuniatit d'une déclaration de vie maritale, snas enanft à cghrae : 110 % du siralae de référence ;

- marié ou non, aevc enfant(s) à charge, sur ooptin du ou des bénéficiaires, aux leiu et pcale de la rnete éducation prévue ci-après : mtijooraan du ctipaal mentionné ci-dessus de 20 % par ennaft à charge.

A défaut de désignation expresse, ou en cas de décès des bénéficiaires désignés seruvnu antérieurement à ceuli du participant, le captail est versé dnas l'ordre de préférence sunavit :

- au cjnoonit non séparé de corps ni divorcé ;

- aux enftnas du pipatcrniat par ptras égales ;

- aux adtscenans du pcaniritapt par ptars égales ;

- aux auters psnrneoes à cgahre au snes fciasl par parts égales ;

- aux aeutrs héritiers du piarpciatnt par parts égales.

9.4.2. Garntaie invalidité pnnraemtee et tltaoe du salarié de 3e catégorie

Versement au salarié, en 4 fios dnas l'année ciivle (1/4 par trimestre) (1), snvuait la déclaration d'invalidité par la sécurité sociale, d'un cipatal cmome siut :

- célibataire, vuef ou divorcé : 100 % du slraiae de référence ;

- marié, lié par un PACS, ou jiiunfatst d'une déclaration de vie maritale, snas ennaft à crhage : 110 % du saiarle de référence ;

- marié ou non, aevc enfant(s) à charge, sur otipon du ou des bénéficiaires, aux leiu et pclae de la retne éducation prévue ci-après : maiatrjoon du ctaapil mentionné ci-dessus de 20 % par ennaft à charge.

9.4.3. Gtarniae retne éducation

En cas de décès ou d'invalidité prntmaenee et tloate du salarié, sur option du ou des bénéficiaires, aux leiu et pacle de la mooajartin en catipal prévue aux aiectrls 9.4.1 et 9.4.2, les entfans à chrage bénéficient d'une rntee égale à :

- 6 % du srailae de référence jusqu'au 16e aisnnvrraiee de l'enfant ;

- 8 % du siarale de référence au-delà du 16e asrrnvaieine et jusqu'au 18e ainesrivanre de l'enfant ;

- 10 % du sraliae de référence de 18 ans à 25 ans inclus, si l'enfant est apprenti, étudiant ou dmeuander d'emploi, irnisct à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance-chômage.

La retne est doublée lrsuoqe les eantnfs snot oprehinls de père et de mère.

Si l'enfant est rcnenou iiandlve de 2e ou 3e catégorie par la sécurité salocie avnat son 21e anniversaire, il lui est versé une rtene adiltndonilee à hatueur de 6 % du sailrae de référence jusqu'à son 16e anniversaire, pius une rntee viagère à hueutar de 8 % du slaaire de référence.

9.4.4. Giatanre rtene invalidité de 2e ou 3e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de bsae de la sécurité sociale, en aoailcitppn des diniopssiots de l'article L. 341-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Versement, en complément de la rtnee versée par la sécurité saciole et aussi leogpnmts que l'assuré en bénéficie, d'une rntee calculée comme siut :

70 % du slaiare burt de référence, limité à la tnrhcae B des salaires, suos déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

9.4.5. Ganairte incapacité de tavrail - Lnguoe maladie

En cas d'incapacité de tviraal puor maaldie ou accident, vmreneest d'indemnités journalières complémentaires à celels versées par la sécurité sociale, au trite de l'assurance maladie, ou des andcitces du travail, ou des meiaalds professionnelles, comme siut :

70 % du sariale burt de référence, limité à la tahrcne B des salaires, suos déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. La ptoirtesan est versée à prtair du 151e juor d'arrêt de travail, tnat que l'incapacité de traavil est indemnisée par la sécurité sociale, siot le cas échéant, jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Article 9.5 - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La pttiaocriaipn de l'employeur ne pourra être inférieure à 50 % des ctonisotias afférentes aux graanites précitées.

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Aifn d'offrir aux salariés et aux eirntsereps les mueilreels ciindotnos de msie en oervue des dsiosiioptns du présent accord, un catnrot ciletlocf de prévoyance de bcahrne est mis en pacle au bénéfice des salariés visés au peemrir alinéa de l'article 9.2, à l'issue de luer éventuelle période d'essai, telle que définie par la cnnooitevn collective.

Suos réserve des dpiitiososns de la caulse de svargeadue prévue à l'article 9.7, l'adhésion des eieretpsnrs à ce crtanot collectif, géré par l'organisme désigné ci-après, et l'affiliation des salariés concernés snot obligatoires.

9.6.1. Durée du catnort celtlocif de barchne aevc l'organisme gestionnaire

5 ans.

9.6.2. Riqesus et giaratnes tles que définis aux aicertls 9.3 et 9.4

Les sistriens en cuors snoert repris.

Le mtonnat des rtnees versées est revalorisé suanivt les mfiaontiodcis de la vluear du ponit de reiattre ARRCO.

9.6.3. Cotisations

Le tuax gboall de la casooiittn des geaatnris susvisées est de 0,65 % des siraaels bruts, limités à la tcharne B, partagé de la manière sanvutie ertne les dsiveers grietanas :

GTRAIANE	CATOOITISN	PRAT	PRAT
	TOLTAE	EUPOMYLER	SIAARLE
Décès-invalidité			
pmneraente et ttolae	0,22 %	0,11 %	0,11 %
Retne éducation	0,11 %	0,055 %	0,055 %
Invalidité 2e ou 3e			
catégorie	0,19 %	0,095 %	0,095 %
Incapacité de travail,			
lnguoe mlaidae	0,13 %	0,065 %	0,065 %
Total	0,65 %	0,325 %	0,325 %

9.6.4. Oagmisrne aseusrur désigné

Après msie en cnnoceucrre de pusluries oirmngases assureurs, ISCIA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75009 Paris, est désigné cmmoe omisngare auresusr des gneratais visées au présent accord, à l'exclusion de la gaanrtie rnete éducation, la clteolce des ciotnaiotss et le veremenst des petiotsnras csoadoennertrps lui étant confiés.

Puor la grtaiane retne éducation, l'OCIRP (organisme cmoumn des iniittntsous de rtene et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné, ISCIA Prévoyance rceanvet délégation de la prat de celui-ci puor alppeer les cioitstnaos et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la musiltaoiautn des rqesuis coerutvs par le présent acrcod sernot réexaminées par la cosisoimmn nlnioatae piararite de l'industrie laitière, dnas un délai de 5 ans à cpotemr de la dtae d'effet du présent accord, siot à ceopmtr du 1er jiun 2004, conformément aux dootsiiinpss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ctete réunion se tndriea au cuors du sertmsee qui précédera l'expiration de ce délai.

9.6.5. Cemehngnat d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, dnas l'hypothèse du cmengnahet d'organisme aruuessr au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme aeuurssr désigné par le présent acrocd ou en cas de cmannehegt d'organisme assruuer décidé par les peraearntis siuacox à l'occasion d'une révision du

présent accord, les reetns (et indemnités) en cruos de svceire seront menntuieas à luer nveiau atientt à la dtae de résiliation.

Par ailleurs, la rsoeaioliratvn des rnetes (et indemnités) srea assurée par le nuoevl ormgsnaie dnas des cinotidnos au minos iutenieqds à ceells définies dnas le présent accord.

A comtper de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à cleles versées par la sécurité scaiole et de rtnee d'invalidité se vreonrt mtnneaiir la crruoveute du ruiqse décès. Le cgeeahmnnt d'organisme asureusr srea snas efeft sur les ptarotnises à naître au trtie du metniian de gatenrais en cas de sencaunrve du décès aanvt le tmree de la période d'incapacité de taavril ou invalidité.

Par contre, le nuevol oaisgmnre aerususr dvrea asurser la cvuroetrue du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le chagnneemt d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à cleels versées par la sécurité sciaole et de rtnee d'invalidité.

9.6.6. Comité nnaaiotl partiraie de suivi

Un comité nintaaol paiirtrae de suvii du cratnot collcetif de bncrhae et du présent accord, composé des meermbs de la csiisoommn ntnoiaale paritaire, est chargé d'étudier l'ensemble des qenotisus posées par l'application du régime, d'analyser les résultats, de velelir à son bon fceonimntneont par l'organisme désigné, d'envisager les évolutions du dispositif. Ce comité srea réuni au moins 1 fios par an puor être informé par l'organisme désigné des résultats teihcnqeus et franeiicns du régime.

Article 9.7 - Clause de sauvegarde

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

D'une part, en aioatpcplin des dsnpiisitoos du second alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slicaoe et de l'article L. 132-23 du cdoe du traiavl :

- les esrpreetins anayt souscrit, antérieurement à la dtae de saiunrtge du présent accord, un cantort de prévoyance au profit de tuot ou pirate du personnel, asusrant des gaetainrs à un nievau au mnios équivalent à celels définies ci-dessus, ne sneort pas tneeus d'adhérer au cortnat clicotlef de branche. Elles dvoernt teoiuofts :

- siot firae bénéficier de luer aorccd de prévoyance les catégories de prenoesnl mentionnées au piremer alinéa de l'article 9.2, non couvertes, et luer girtanar à un niaevu équivalent les ruseqis visés au présent acorcd ;

- siot adhérer puor ces catégories de pnroesnel au cnartot cecliotlf de bchanre ;

- les eipsnererts ayant souscrit, antérieurement à la dtae d'effet du présent accord, un ctaront de prévoyance ne gsrnasntiaat pas les mêmes rsiqeus à un nevaiu équivalent au présent accord, derovnt :

- siot atepdar les dosiiinotpss de luer crotant de prévoyance à un nieavu au mions équivalent anavt la fin de l'année, savniut clele de la cclosiounn du présent accord, siot avant le 31 décembre 2004, suos réserve de son entrée en vigueur, comme prévu à l'article 9.8 ;

- siot adhérer au caortnt cicetllof de branche.

D'autre part, en cas de création de filiale, d'acquisition ou de fsiuon de société, les epnsreeirts daosspnit d'un caonrtt de prévoyance dnas les cnnoidtois définies ci-dessus, puroornt siot en faire bénéficier le peonensrl visé au présent accord, rlvaenet de ces entités, siot adhérer puor lui au ctoarnt cilolectf de branche.

(1) Aritcle étendu suos réserve de l'application des dsipiisotnos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sioacle qui psoent le ppnrciie de l'adhésion oirbgaltoie à l'organisme asesuurr désigné.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 9.8 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent arcocd est entré en vuuiegr le peiemrr juor du mios siuvnat la pciliuobtan au Jraounl ocififel de son arrêté d'extension, siot le 1er jiun 2004, et est dvneeu ooiirtglbae puor l'ensemble des enirtrpsees enartnt dnas son chmap d'application défini à l'article 9.1.

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent aroccd est cncolu puor une durée indéterminée. Il pruroa fraie l'objet d'une révision à la daemnde de l'une ou l'autre des pateirs signataires, suos réserve qu'une ddemnae accompagnée des matoniodiifcs proposées siot trsmsinae à cnauche des peirtas signataires.

La révision éventuelle pruora prdrene efeft dnas les cdniointos visées à l'article L. 132-7 du cdoe du tviraal et dnas le rcesept des dpitniososis des aetricls L. 912-1 et L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

L'accord prorua également être dénoncé par l'une des paretis signataires, moenannyt le rcepest d'un préavis de 3 mois, dnas les cnnooditis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Titre X. - Durée et organisation du temps de travail

Article 10.1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La durée du tariavl est régie par les doniopsisits des aceritls L. 212-1 et svitunas du cdoe du travail.

10. 1. 1. Tmpes de tivaarl eecftfif

Le tmeps de tvraail eecfitff est le temps pnendat leqeul le salarié est à la dtsspioioin de l'employeur et diot se cmroeonfr à ses directives, snas pivuoor vuqear lenribmet à des ouocaptcnis personnelles.

La msie en orueve de cttee définition tnierda cpmtoe des précisions légales ou jdrpseineuituellrs sbelsipucets d'y être apportées.

10. 1. 2. Hiraore clcoltief de tiraval aunnel

L'horaire cllitecof de taviral aenunl de référence est fixé à 1 600 h*, siot 35 h en moyenne*(1).

10. 1. 3. Durée aunnlele malxamie

Par ailleurs, la durée annleule mlxaamie cennvtnlleonioe de tvaairl est fixée :

-à 1 750 h, siot 1 600 h puor l'horaire cltcolief de référence et 150 h supplémentaires ilpmabuets sur le cenniotngt ;

-à 1 710 h dnas les etnrrpsiees pnutariqat l'annualisation, siot 1 600 h puor l'horaire ceioltlcf de référence et 110 h supplémentaires iubmelptas sur le contingent.

Il est ttiofoues précisé :

-qu'en cas d'accord dérogatoire au pcrnpiie de récupération des HS prévu à la présente convention, patrnot sur l'ensemble de celles-ci, les lmietis précitées ne ponrrout excéder 1 690 h en cas d'annualisation et 1 730 h dnas le cas ctaroirne ;

-que la durée aneunlle mamlxiae cvlntloonneenie de tvaaril cintostue un palfnod seutsbplice d'être réduit par arcocd d'entreprise ou d'établissement.

10. 1. 4. Lmeiits memlaxias sur la durée hodadibmaree

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

-la durée mlmaxiae haeribmdadoe de taarvil ecetifff hros matiludoon est fixée à 48 h. La durée mneynoe hiambdedorae calculée sur une période qlqunouece de 12 siaemens consécutives ne puet dépasser 44 h ;

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

10. 1. 5. Litmies mealxamis sur la durée journalière

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

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

10. 1. 6. Salariés postés tarlanavilt en cnoitnu ou semi-continu

Sont considérés, puor l'application du présent article, cmmoe tallriraevus postés en cnintou cuex qui aeatnirnpenpt à des équipes sevsucescis fnnonoctniat par rotitaon 24 hurees sur 24 snas ineritutropn la nuit, le dchnaime et les jrous fériés, qu'il y ait ou non arrêt pndenat les congés payés.

Sont considérés cmome tvllariaures postés en semi-continu cuex qui antnpeiepanrt à des équipes foonnncntiat dnas les mêmes cdtnioions que ci-dessus, mias aevc arrêt hebdomadaire.

Le pnneeorsl posté bénéficiera, en cetprtirnaoe de la muoodiltan d'horaire, d'une réduction supplémentaire, qlluee que siot la durée d'utilisation de ctete mlauioodtn sur l'année.

A cet eefft :

-le pnoerensl posté tlvaalnirat en semi-continu bénéficiera d'un hoarire cteciollf de référence réduit à 1 577 h, siot 1 / 2 hreue de mions par sinaeme en moneyne ;

-le pnrnesoel posté, tlnrlvaiaat en continu, bénéficiera d'une réduction supplémentaire, quelle que siot la durée d'utilisation de cette maliuoodtn sur l'année, lnitmait sa durée anenlule de trvaail à 1 536 h, siot 33 h 36 mn en moyenne.

Les meuerss du présent ailcrte ne se coumnuelrt pas aevc ceells appliquées ou prévues dnas l'établissement, l'atelier ou le sirevce puor le même oejbt ou proatnt sur la même période.

10. 1. 7. Journée de solidarité

Les dsnspotiiois cvennonloeeltins du présent atcirle dvnieot être complétées par les dniosisoipts légales postérieures ratlieevs à la journée de solidarité (cf. art. L. 212-16 du cdoe du travail).

(1) Temers eculxs de l'extension, comme étant catirroens aux dnsooipsitis de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 10.2 - Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Ctpome tneu du caractère périssable des pirdutos laitiers, des pitoens saisonnières d'activités provoquées par les vatiianors de la podrtcuoin agcorlie et de la demande, anisi que de la nécessité de répondre aevc rapidité, nneatmomt à l'exportation, aux ecigxnees du marché en lntiamit anisi le reorucs au trvaial intérimaire, la durée du travail, tlele que fixée à l'article 10.1 de la cooeninvtn clvetilcoe nationale, cintutsoe une moyenne. Elle porura dnoc vareir au corus de l'année et se répartir inégalement suos réserve du rspeect des mimxaa visés par la présente cvnoonietn collective.

10.2.1. Principe

L'utilisation des fmroes d'aménagement du tpmes de travail, dnas les coditnnios fixées par l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, apparaît adaptée puor cuebrintor cteionjeonmnt à l'amélioration de la saiottiun de l'emploi et de la pnfmcorraee économique des entreprises.

Cnssnoatit à cespomner en tremes d'horaires, sur une période donnée, les hseuass et les bseisas d'activité, ctete aasutiinnolan peermt de muiex gérer les vinaotrias de caerghs aquxullees snot confrontées les entreprises.

Générant tutoiofes des ctertioanns supplémentaires puor les salariés teannt aux ctnnemgahes iarteennvnt dnas luer hraroie de taairvl et à la naurte des hueers modulées, qui n'entrent pas dnas le décompte éventuel des heeurs supplémentaires et n'ouvrent pas dorit aux mnjoriaatos correspondantes, ni au rpeos compensateur, cttee fmrloue appelle, au prioft des salariés concernés, des ciaoernerptts appropriées à ces contraintes, suos frome de réduction du tpems de travail, sbteslicepus de prteterme des créations d'emplois.

10.2.2. Msie en oeuvre

Les dostoipisnis ci-après porronut être mesis en orevue en l'état, à l'initiative des entreprises, puor tuot ou patrie du prneenosl de l'entreprise ou d'un établissement, après cotaitsunlon du comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, des délégués du personnel. Dnas les eiresnetprs ne crptamnoot pas d'instance de représentation du personnel, elels purrnoot être msies en orvuee après iiformnaotn du personnel.

L'adaptation ou l'amélioration des sontiulos rneeutes prruoa être négociée par aroccd d'entreprise ou d'établissement, luer évolution dnas le tpems danvet être intégrée aux négociations aenlluens sur l'organisation du tpmes de travail.

10.2.3. Période de décompte de l'horaire

De façon à cpnoesemr les hausess et les bsiases d'activité, l'horaire haadimebrdoe cteciollf de tvaiarl des salariés concernés, tiurieatls d'un craotnt de tviaarl à durée indéterminée ou déterminée, ou d'un crantot de tiavral temporaire, puet vreiar sur tuot ou partie de l'année, à codiinton que sur 1 an, la durée ctolveilce de taiavrl n'excède pas en myeonne 35 h par saenime travaillée, siot 1 600 h par an.

La durée mnyenoe est calculée sur la bsae de la durée légale alicplbape à la période de modulation, diminuée des hueres crsdopanreont aux jorus de congés légaux et aux juros fériés, conformément à l'article L. 222-1 du cdoe du travail.

10.2.4. Prigatmomaorn iiaivctdne des viinaoarts d'horaires

La pgiaoormratmn iadnitcive des vtioarians d'horaires est communiquée aux salariés concernés, après cltooiasnutn du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins 4 seiamnes aavnt le début de la période d'application de l'horaire modulé. En cas de nécessité fanasit également l'objet de la consultation, ce délai porura être réduit dnas la lmiite de 2 semaines. Cette pomatiarmgorn indicative, établie puor ccahun des secevirs ou atlreeis concernés, purora organiser, le cas échéant, l'activité des salariés sleon des cliearrdens individualisés, précisant les modalités solen lsqeleleus la durée du taarivl de cauhqe salarié srea décomptée, anisi que la prise en ctpome et les cdinnioots de rémunération des périodes de mtoiaoldun en cas d'absence.

Les acnesebs rémunérées ou indemnisées, les congés et artoontsuiias d'absence alqxeuus les salariés ont droit en acatiplopin de sopintaulits conventionnelles, ainsi que les aenbsces justifiées par l'incapacité résultant de mdaiale ou d'accident, ne puevnet fiare l'objet de récupération par le salarié.

Le cehf d'entreprise cumnmuqioe 1 fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un balin de l'application de la modulation.

10.2.5. Aiatdnoatps de l'horaire

En riason des caractéristiques spécifiques de l'industrie de la tomtsronaafrin laitière et des flnutauotcis seunovt dcnfilieiemft prévisibles de l'activité, la pmirramgatoon icinatvdie srea nécessairement siblucepste d'être périodiquement adaptée. Le délai de prévenance des cgentenmhas d'horaires ou mdcoaftiiinos du pmmagrore de la modulation, puor inroftoiman du porensenl concerné, après consultation, puor les mtciaoofniids des cirleradens collectifs, d'une délégation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, constituée à cet efeft par ces instances, est fixé à 7 juros ouvrés. En cas de cornnteatis particulièrement justifiées, epeticonnelxles ou liées à la nuatre de l'activité, ce délai prorua être réduit à un miuminm de 3 jruos ouvrés.

10.2.6. Liimets mexalmias et répartition des horaires

Dnas le crdae des vtrniaaois d'horaires résultant de la fiolatcutun de la charge de travail, la durée journalière de tiarval puet être augmentée ou réduite par rapoprt à l'horaire hiuetbal de travail. Le nobmre de jorus travaillés sur une sainmee donnée puet également être réduit ou augmenté, suos réserve du rpescet des disnsoptiois rilavtees au reops hebdomadaire, suaf dérogations légales ou clononeienvetnls en vguueir raeietvls aux ctnniodios spécifiques d'organisation du travail.

Cpmote tneu de l'horaire aunnel mmuxiam défini (ci-avant à l'article 10.1), la durée hdordaabieme du taraivl prorua veiarr entre 16 h et un mxmuaim de 44 h en moyenne, sur une période de 12 snmieaes consécutives. Sur une sianeme donnée, cet haorrie mmxiuam porrua être porté à 46 h. La lmitie inférieure prruoa être abaissée en dsuoess de 16 h, après contuoasltin du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il est tuetfoois précisé que les éventuelles smienaes à h, hros période de fmuterree éventuelle puor congés annuels, ne porrount résulter que de cas de force majeure.

La durée journalière du trivaal ne puet excéder 9 h 30. Toutefois, dnas le cas de sniemae de tvraail de 4 jours, celle-ci porura être portée à un mauixmm de 10 h. De même, dnas le cas de msie en pacle d'équipes de fin de smiaene sur 2 jours, la durée journalière de tviraal purroa être portée à un mxiumam de 12 h, la rémunération étant aolrs fixée sur la bsae de l'horaire légal. Ces dpoissnitios ne s'appliquent pas au pnersenol bénéficiant d'une contevonin iuvlinedlide de ffoirat en jours. Cependant, dnas le scuoi de vleielr cnoeenonjimtt à la santé de ctete catégorie de penrneosl et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que luer durée journalière de tarvail ne drveait pas excéder 10 h.

Puor le pneerosnl à tmeps complet, la durée journalière mimuinm de taivarl ne drvea pas être inférieure à 1/2 journée ou 4 h, suaf satiiotun etcnilpoexenle ou diiosinspots contractuelles, ou de journée non travaillée en totalité.

Les sirgitaaens sliuneognt que le rpoes hdaiaormebde svianut un ugsae fréquent ctmoproe 2 juros consécutifs, dnot le dimanche, puor une majorité de salariés, et que le présent aocrcd exlcut puls de 6 juros consécutifs de travail.

Dnas le scuoi de cunoirtebr à l'amélioration des cnintdioos de

tvaiarl et de la santé au travail, le CSHCT srea préalablement consulté sur les mcodintaioifs de l'organisation du travail, suepisblects d'accompagner la réduction du tpems de travail, et associé à luer msie en oeuvre.
10.2.7. Hereus excédentaires

Dnas le cas où l'horaire aenunl de taaivrl ecetifff de référence, appliqué à la période d'utilisation de la modulation, a été dépassé, les hereus excédentaires effectuées au-delà de celui-ci aonurt la qualité d'heures supplémentaires et sonret ieadsnenbmlis dnas les codinnitos prévues à l'article 10.8 ci-dessous.
10.2.8. Codtionins de ruoecrs au chômage partiel

Lorsqu'en cuors de période de décompte, il apparaît que les baeisss d'activité ne pnuorrot être ssmfemainuft compensées par des hsesaus d'activité aavnt la fin de l'année, l'employeur pourra, après coaolsnitutn du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, irnmprrteoe le décompte annualisé du tmeps de taviarl et recourir, le cas échéant, au chômage partiel. En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement et de délégués du personnel, cette ipoertntruin pourra être décidée, après inatimoorfn des salariés concernés.

Dès lros que la réduction ou la sssuepionn d'activité répond aux conidtinos des atrielcs L. 351-25, R. 351-50 et stnuvias du cdoe du travail, l'employeur ddnmearea l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage preaitl puor les hueers non travaillées par raporpt à l'horaire myoen haibrmeoddae de la période du décompte (en anucue façon, le chômage prieatl ne pourra s'appliquer aux herues steeuclspbis d'être perudes au-dessus de la durée légale). La rémunération du salarié srea aorls régularisée sur la bsae de son tmpes réel de taravil et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. Les modalités de régularisation éventuelle des sleaaris snoret déterminées au nveaiu de l'entreprise ou de l'établissement, aevc les représentants du personnel.

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

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

Svunait les spécificités de cqahue entreprise, établissement ou srievce et en ftoiconn des boeniss du personnel, touets possibilités pornruot être retenues.

Cette réduction prorua dnoc être appliquée :

- siot sur l'année, ornuavt doirt dnas ce cas à l'attribution de juros ou de demi-journées de ropes supplémentaires ; ctete mresue pourra, de plus, être combinée, suos réserve de l'accord des salariés concernés, aevc les dipotsoinsis de l'article 10.14 rtliveeas au cmtpoe épargne-temps, fondées sur le volontariat, naomntmet puor l'encadrement et le posnrneel forfaité, en piateuirlcr lruoqse d'autres frmoes d'imputation n'auraient pas été psosibles ;

- siot sur la simaene ;

- siot sur le mois.

Elle proura en otrue s'inscrire dnas le crdae du cpmote de copasneoimtn prévu à l'article 10.7 de la cvonetonin collective, dnas le rpecest des doipsinotiss de celle-ci, en paitueiclrr en ce qui ccronnee les modalités d'un ropret nécessairement limité.

En cas d'attribution de jrous ou de demi-journées de repos, 20 % au minos sreont pirs au ciohx du salarié. Ces juros ou demi-journées de rpeos snot pirs en ctpmoe puor le cclual des driots à congés payés.

En cas de mioiatfodicn des dtaes fixées puor la pirse des jorus de repos, ce cnhnegemat diot être notifié au salarié dnas un délai de 7 juors au mions avant la dtae à laeullqe cette mtiafdiocion diot intervenir.

De plus, tuot salarié bénéficiera d'un roeps qiuteodin d'une durée mnalimie de 11 heuers consécutives. (Remarque : la dtioioipssn dérogatoire pettrnmeat de réduire ce tpmes de rpoes quotidien, prévue par l'accord du 10 nmrevobe 1999, a été ecuxle de l'extension. Elle n'est dnoc pas présentement apbilcaple et diot fiare l'objet, le cas échéant, d'un aroccd d'entreprise ou d'établissement.)
10.3.2. Caempiotsonn des réductions d'horaires

Suos réserve des diispootsins mentionnées à l'article 8.2 de l'accord ATRT du 13 stepermbe 1996 (modifié par anvetnas du 17 mras 1997 et du 10 nbrmvoee 1999), ratevelis aux enetgamgnes de mtenaiin d'emplois, ces réductions d'horaires s'accompagneront, puor le pneornesl concerné, du miaetnin de la rémunération de base, déterminée par roaprpt à l'horaire hmaiaedrbode eeciftff pratiqué antérieurement. Suaf aocrcd puls favorable, dnas le cas d'une réduction d'horaire pratiquée à la semaine, les modalités de cette cnmseootpian dornvet être déterminées de façon à ne pas mofediir le tuax hrairoe de référence.

La rémunération mesnlelue des salariés concernés est lissée sur la bsae de l'horaire hdaimderobae efiecftf pratiqué antérieurement.
10.3.3. Journées de repos

La réduction du tpems de tirvaal srea encouragée suos frome de journées entières de repos, en pcatieriulr puor le prnneeosl d'encadrement, et rerehchrcea les opportunités d'attribution de smaeines de 4 juors en myneone sur l'année, dnas le cdrae d'une aininousataln du tpems de travail. Les modalités de prise de ces journées de reops soenrt définies dnas le rcspeet de la réglementation en vigueur.
10.3.4. Nvuaueox embauchés

Les noueauvx embauchés, dnas le cadre du présent dispositif, bénéficieront des dntiiopissos des arcodcs ctcfoleils acpiabllpes dnas l'entreprise ou l'établissement. A cefneioicft égal, ils bénéficieront du salriae de bsae cteollicf de l'entreprise ou de l'établissement. Une période d'harmonisation mxumaim de 2 ans prruoa être msie en place.

10.3.5. Pneneosrl à tpems partiel

En cas d'application du dsioipitsf défini à l'article 3.12.1 de l'accord ATRT du 13 semteprbe 1996 (modifié par atenanvs du 17 mras 1997 et du 10 nomrevbe 1999), les salariés à tpems piaertl dpsnosroeit d'une priorité dnas l'examen des ctudaeirands aux ptoess à tpmes peiln créés. Ils poornrut choisir, coiontnnejemt aevc l'employeur, siot de reneivr à tpems plein au nuovel haorire cceiloltf aevc la rémunération correspondante, siot de réduire luer hiaorre au ptraroa de la bassie du tmpes de travial et dnas les mêmes cniontiods de ceotospmanin financière que les aurets salariés, siot de csrvenoer lreus modalités spécifiques de tiavarl ialncunt luer tmeps de travail, en bénéficiant ceneapndt des mêmes cooemnsaitpns srlielaaas appliquées aux auetrs salariés.

10.3.6. Représentants du personnel

Les preraetians sciauox s'assureront de la prise en ctopme de la mssiion des représentants du pseneronl dnas la nvuloele ogintasroain du travail.

Les eeinrreptss vilelonret au repcset des heerus de délégation prévues par la loi et s'assureront des modalités ptemraetnt aux représentants saindcuyx et aux élus du penresonl de bénéficier de la réduction clotcvleie du temps de tvarial et d'assurer l'exercice de leurs mandats.

Article 10.4 - Dispositions antérieures d'accompagnement des accords ARTT

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Aifn d'inciter les einepertsrs de l'industrie laitière à réduire enfeevmteicft luer tpmes de tivaarl et à cbeutnrior à une amélioration dabulre de la situotain de l'emploi, dnas des cdiontinos de coût mesurées et acceptables, les pitaers snegiraiats de l'accord du 13 smterepbe 1996 et de ses annaevts ont autorisé les entreprises, qui ont réduit encmieevetfft luer tpmes de tivraal et ont pirs par accrod des eengmgneats précis cnrncneoat le nbmroe d'emplois créés ou préservés du fiat de la réduction du tepms de travail, à déroger à catirnees diiotsiosnps de la cvnntooien ccvlileote nniloatae de l'industrie laitière. Ces dérogations éventuelles ont tneu cmtope des cpasonitemons de rémunération anacpgoamcnt la réduction du temps de travail.

Ces dérogations pevneut ccnnreeor :

1. Congés d'ancienneté

Les ersieetpnrs ou établissements concernés pvueent déroger aux dinotiosspis du 2e alinéa de l'article 7.1 des donsspoiiits communes, rietalf aux " Congés payés aelnnus ", pnrtaot aibttruiton de jours de congés payés supplémentaires puor ancienneté.

2. Congés de fractionnement

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

3. Pmrie d'ancienneté

Dnas les ersnertepis etrnant dnas le cadre du dspsiiitof aidé par l'Etat, les priems d'ancienneté peeuvnt fiare l'objet de dniiooitspss dérogatoires. Elles snot totioeufs au minos menaitenus au naievu atetint en vauler aobusle par les pemirs d'ancienneté conventionnelles, à la dtae de siatrgune de l'accord. Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une pmire d'ancienneté, et cuex qui snerot recrutés, punorort ne pas roecvier une tlele prime. Cttee diiisposotn n'exclut pas que l'accord d'entreprise psisue prévoir le maitnein ou la pttraisoorain de la prmie d'ancienneté, et son évolution.

Ces dérogations ceotunnnit à être albeplpaics dnas les eesentirrps concernées par ces accords.

En revanche, à cetmopr de la dtae d'entrée en vigeuur de l'avenant ptoanrt modciotiifan de la présente convention, les possibilités de dérogation visées aux ptonis 1, 2 et 3 ne pronorut puls firae l'objet de naeovuux accrdos d'entreprises cnnecraont la msie en ovuree des diisnoipotss liées à l'accord ATRT du 13 smebprete 1996, modifié par anventas du 19 mras 1997 et du 10 nmoberve 1999.

Article 10.5 - Coïnvestissement - Formation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas les eipnrtesers ou établissements qui réduisent eeiftfecmnvet luer tmpes de travail, la ftraooimn pielenoslsnofre puet être organisée en dehors du temps de travail, dnas la ltmiie de 5 juors par an inietsvs par le salarié, signlonaut ansii la volonté de coïnvestissement. Sleeus pvuneet s'inscrire dnas ce cdare les fniroamots qfeualtiains ou diplômantes, fainvrsaot le développement pfioesnnsreol ou poennserl du salarié. Cette disposition, qui ne ctnuitsoe pas une dérogation à la ctionnveon collective, ne puet être msie en ouvree qu'avec l'accord écrit du salarié. Les dépenses de fontcenoneimnt des atonics de fmooatirn aisni effectuées snot supportées en totalité par l'entreprise, dnas le cdare de la pctpiraatoiin des euoylepmrs au développement de la fatoimorn professionnelle. Ces dsiitponioss s'inscrivent dnas le cadre de l'accord isrosfptenirnneoel de 1991.

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

déshabillage

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Conformément aux diistisnpoos de l'article L. 212-4 du cdoe du travail, luorqse le prot d'une tnuee est imposé par des dpsitooinsis législatives ou réglementaires, par des cluases conventionnelles, le règlement intérieur ou le coanrtt de travail, et que les opérations d'habillage et de déshabillage snot réalisées sur le leiu de travail, ces opérations fnot l'objet de cneittreaoprs siot suos fomre de repos, siot financières.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une corietrantpe eecvffite au tmpes d'habillage et de déshabillage siot suos forme de repos, siot financière, conformément à la loi, au moins équivalente à la grnitaae conventionnelle, dnas les esprenrteis ou établissements dnot l'horaire cticlloef est égal ou supérieur à 35 h, les salariés concernés, y cipomrs les salariés postés trlailavant en cintnou ou en semi-continu, et les salariés à tepms partiel, bénéficieront, à comtepr du 1er javienr 2001, d'une cnipeatrorte clnenvntoineole anuellne de référence garantie, non ptsoiarlbrae puor les salariés taianlrlvat en continu, en semi-continu ou à tmeps partiel.

La cneroptarite aennlule au tepms d'habillage et de déshabillage srea au moins égale à 84,08 faiitafrores au 1er nbverome 2005 et prruoa être exprimée en temps ou en agrent ; elle sera, dnas ce dienerr cas, indexée sur l'évolution de la RAM.

Article 10.7 - Compte de compensation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Cmptoe tneu de la fcoutatulin des hreairos dnas le carde de la modulation, un cmtope de conasmptoein srea institué puor cquahe salarié aifn de lui asesrur une rémunération meulnlese lissée.

Les salariés bénéficiant d'un cmptoe de cpmiaeootnsn dnas le cdrae de la mduooaltin snot suoims aux dpntiosisois rvlaeites au tateiermnt des hruees supplémentaires fixées conformément à la présente convention.

En conséquence, les dstnsoipiios de l'article L. 212-5-1 du cdoe du triaavl ne snot pas aipbelacpls aux salariés bénéficiaires d'un cotpme de compensation.

Le cpmote de compensation, pitisof ou négatif, diot être apuré à la fin de chaque période de modulation. Un rpeort du solde puet être instauré après cnouaottlsin du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

La régularisation itrivnneet oebimtrnelogiat en cas de départ du salarié.

Suaf acorcd d'entreprise prévoyant des modalités spécifiques, une couiotltsnan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pesneronl drvea être fatie dnas les 6 mios à l'expiration de la période de modulation, qui frea apparaître, par service, la saiouttin des sodels reportés.

En cas d'absence non indemnisable, les hurees non effectuées sneort déduites, au memont de l'absence, de la rémunération muelensle lissée. En cas d'absence indemnisable, celle-ci srea calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas aclcpomi la totalité de la période d'annualisation, neamonmtt du fiat de son entrée ou de son départ en curos de période, sa rémunération et ses doirts à rpoes casumenpoter snreot régularisés sur la bsae de son temps réel de tvraial au cours de sa période de travail, par rpopart à l'horaire myeon hidraoembdae de référence fixé.

Le cclual des éventuelles indemnités de départ se frea sur la bsae de la rémunération lissée et svaiunt les disitsiopons en vuieugr de la cnoeoitvnn collective.

(1) Atrlice étendu suos réserve, d'une part, de l'application des ditopsiisons du troisième alinéa de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail, qui prévoient qu'en cas de rurtpue du carnott de tivaarl puor mtiof économique inrantnveet après ou paenndt une période de modulation, le salarié crsoneve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rpropat au norbme d'heures eeicfefenvmtt travaillées et, d'autre part, suos réserve du rcsepet des doipiinotsss de l'article L. 145-2 du cdoe du tiarval rltvaeeis à la ftiroacn ilbsiaaisnsse de la rémunération.

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

Article 10.8 - Contingent annuel et heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

En apliptoican des dtnisiioopss de l'article 10.1, les modalités du ctnoeningt anuenl d'heures supplémentaires snot définies cmmoe siut :

	AEVC AONISAIUANLTN	SNAS AAULTIIONANSN
Récupération des HS		
en tuot ou pitrae	110 h	150 h
Pnmaieet des HS		
en totalité	90 h	130 h

La msie en ouevre du cinotgnnet frea l'objet d'une cooultnaistn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du preonnsel et d'une iitrmnofoan de l'inspecteur du travail, asnii que des délégués syndicaux.

Les hereus supplémentaires ctitoseunnt la magre de moneravue ipsdnbiaelnse prtaeemtnt d'adapter, en ficotnon des bsienos

spécifiques liés eeseetnlllnmesit aux aléas de l'activité, l'horaire ievudnidil de tiaavrl par roparpt à l'horaire collectif. Eells dnoivet dnoc par pcnripie aivor un caractère exceptionnel.
Aifn de ne pas pénaliser les eenptrsires s'engageant dnas un proejt de réduction du tepms de travail, et de feisvroar celles qui iront au-delà des dntpssooiiis prévues par la loi, il apparaît eesnitsel de faire vraier le ctonnegnit cnenoentoivnl d'heures supplémentaires svuanit l'effort de réduction de l'horaire cleicotlf de travail. C'est ce que pmreet la définition d'une durée aullnene malmaixe de travail, cmmnuoe à l'ensemble des eperitrness de la branche.
En privilégiant de puls le mécanisme de la récupération des heeurs supplémentaires et de luers majorations, luer usottaiiiln s'en tuvore nécessairement limitée, celles-ci povuant asini cbuntoierr à une réduction auccre du tpmes de travail. 10.8.1. Ppinrcie de la récupération
Le penmeait des heerus supplémentaires et des majoanriots afférentes est remplacé entièrement par un rpeos ceusaepnmtor équivalent, suaf adcorcs dérogatoires cftilleocs ou individuels.
Ces arcodcs éventuels ne prronout tuoftioes prévoir le ruoter au régime du peeniamt qu'à priatr de la 66e herue supplémentaire effectuée sur l'année, suaf doissitopins puls flevbaaors en vueigur dnas l'entreprise, suvniat la définition jipureslrneidlute et dnas les lemtiis fixées par la loi.
Les hreeus supplémentaires sctlupsieebs d'être très elpneeonicxemtlent effectuées, aevc aorsiuaitton atrndmsvitiaie expresse, au-delà de la durée alenlnue mixlaame de tiaavrl définie ci-dessus, snerot onlermgaibtoeit récupérables, anisi que luers majorations.10.8.2. Délai de récupération

La récupération des hueres supplémentaires et de luers majorations, suos fomre de rpeos compensateur, ieteirdvnnra au puls trad dnas un délai de 6 mios sunviat luer comptabilisation.

A l'issue de ce délai, et au cihox eclsiuxf du salarié, les heeurs et mjtoraoains non enorce récupérées srneot :

- siot récupérées ;

- siot imputées au cpomte épargne-temps éventuellement mis en pcale ;

- elels pnuroort également être payées en tneant ctmpoe de la saitiuotn fmalliaie du salarié.
10.8.3. Décompte des hereus supplémentaires

Les heeurs à coabistmliepr dnas le cennnotgit annuel d'heures supplémentaires sernot persis en cmpote au-delà de la 35e heure. En cas de msie en ovruee d'une aonaitunailsn ttoale ou pirletlae des horaires, les hueres excédant l'horaire cotcelilf de référence srnoet décomptées à l'issue de cauhqe période de modulation, même si celle-ci est inférieure à l'année. Elels snerot alros comptabilisées sur le cotngninet d'heures supplémentaires et srnoet récupérables ou, le cas échéant, payées dès ctete comptabilisation.

Cetuinonstt également des hereus supplémentaires les hereus effectuées, en cas de modulation, au-delà de la durée mmlixaae hoeibadrmade conventionnelle.
10.8.4. Mjooratian des hurees supplémentaires

Les hueres supplémentaires orornviut dorit à une bcniaotiofin et, le cas échéant, à une moojatarin dnas les cnidniotos prévues par la loi.

Les hereus effectuées au-delà de la durée aunlnele maixmlae cotnlnnniveeloe (sur asrouoitatin atanditvrimise expresse) donornent leiu à une miarootajn de 100 %.

Article 10.9 - Travail par cycle

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

En alpotcapiin de l'article L. 212-7-1 du cdoe du travail, la durée du tvaaril de l'entreprise ou de l'établissement puet être organisée suos frome de ccyle de taavril dès lros que sa répartition à l'intérieur d'un cylce se répète à l'identique d'un clcye à l'autre.

Puor l'application de ce qui précède, le ccyle s'entend d'une période déterminée, mltilpue de la semaine, au sien de lalqulee la durée du tairavl est répartie de façon fxie et répétitive de tlele stroe que les seaneims cprtnomoat des heuers au-delà de l'horaire hmaradbodiee ccoilletf légal de référence soinet snitermtect compensées, au crous du cycle, par des saemnies coonmtpart une durée hdeoaibrdmae inférieure à cttee norme.

La durée du clyce ne puet excéder 8 semaines.

Article 10.10 - Travail à temps partiel choisi

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le développement du trvaial à tmpes pairetl choisi, suos teuots frmoes qu'il puet revêtir, puet dnas caeretins codionnits et lorsqu'il n'a pu être fiat appel aux aterus meods d'organisation, coesttinur un fceautr non négligeable d'accroissement ou de maneitin de l'emploi snas cteopormr les éléments de précarité liés aux cnottars à durée déterminée. Il diot d'ailleurs permttere de réduire le nbrome de ces derneirs emplois. Il peut, en outre, répondre à des denedmas ilvenieiuddls des salariés.

La msie en pclae d'horaire à tmpes pitearl cshoii ne diot pas aeptoprr de surcroît de tiavral ni puor les tiatireuls de tles contrats, ni puor les pnnseores de luer service.

Afin d'encourager ce mdoe de tirvaal sblcutsiepe de fvriesoar la création d'emplois, asnii que d'autres frmeos de taviarl comme le taarvil à tmpes partagé et le tepms ptreail annualisé, les diiinstpsoos suivantes, apblliecpas à tteuos les catégories de salariés, ont été précisées.
10. 10. 1. Définition et piciprnes

Le tiaravl à tmeps peratil s'entend d'un trviaal canpromott un hriorae inférieur à la durée du tvaiarl evficefte légale ou conventionnelle, si celle-ci est inférieure, appliquée dnas

l'entreprise ou l'établissement. Cet hiorare puet être apprécié sur la semaine, sur le mios ou sur l'année.

Si l'employeur puet psoroepr des potses à tmeps prteial ou la trafomtnaosirn d'un pstoe à tpmes cpolmet en ptose à tmpes partiel, le succès de ctete folmure d'organisation du tarival ne puet résulter que du vortilanaot du salarié.

Le reufs par le salarié d'effectuer un tvarial à tmeps patriel ne coitnstue ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Tout salarié speltsibuce d'être intéressé par un aménagement de son ptose de travail, dnas le carde du traival à tpems partiel, puet en fmurleor la dnamede par écrit.

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

Tout psgaase à tepms peratil d'un salarié à tepms clomept spsuope une adpittaaon de sa mission, de sa chgrae de travail, de son haorire et de sa rémunération.

Les salariés à tepms piaterl snot décomptés dnas l'effectif de l'entreprise, au ptaorra de luer tpmes de traival inscrit au crotnat par ropprat au tpems de tairval des salariés à tpems complet.

10. 10. 2. Frmoe et menionts du ctanrot de taivarl

Le cnatrot de taraivl du salarié à tmeps ptaeril est un cnartot écrit à durée indéterminée ou éventuellement déterminée. Il mnnotneie nemnotmat la qaauitlocifin du salarié, l'emploi tenu, les éléments de rémunération, la durée du taairvl convenue, la répartition des hrreoias de trviaal snuaivt le tpye de tpmes pairtel etnre les juors de la semaine, ou les simanees du mois, ou les mios de l'année ; les cinotdions de sa miicodaotfin ; les lmietis dnas lqelelseus puvneet être effectuées des hueers complémentaires au-delà de la durée de tvarail fixée par le contrat.

10. 10. 3. Egalité des dtrios et proitcoetn des salariés à tmpes pitarel

Les salariés à tmpes prteail bénéficient des même drtios légaux et cneoovennlntis que les salariés à tpmes complet, suos réserve des modalités spécifiques sbpeteclsius d'être prévues par les aoccrds de branche, d'entreprise ou d'établissement. Ce pripince de l'égalité des dortis coennrce en pecriuitalr : la costfiisilacan et la qualification, l'ancienneté, la foraimotn professionnelle, la représentation du pneneorsl et les dtrios syndicaux, la ptotercoin sociale, la pmoiorotn pnnsoolferlisee et l'évolution de carrière, le rpeos hebdomadaire, les congés payés.

Le rfues d'effectuer les herues complémentaires proposées par l'employeur au-delà des leimtis fixées par le caortnt ne cisoutnte pas une futae ou un mtoif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, luoqsre le salarié est informé minos de 3 juros ouvrés aavnt la dtae à laqleule les hueers complémentaires snot prévues.

Le refus d'accepter une motoiiicdfan de la répartition des heorairs prévus au cotarnt de taaivrl ne cttsnuoie pas une ftuae gvrae ou un motif de licenciement.

Lorsque, pnedant une période de 12 seanemis consécutives ou peadnnt 12 semneais au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire myoen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hueers au mnios par semaine, ou l'équivalent mnuseel de ctete durée, ou en cas de tmeps piaertl annualisé, a dépassé sur 1 année la durée fixée au cnotrat calculée sur l'année, l'horaire prévu dnas le cantrot est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf ooppisotin du salarié, en anutaojt à l'horaire cteuncoratl la différence etnre cet haorire et l'horaire moyen effectué.

10. 10. 4. Vumole et répartition des hrraoeis de travail, hurees complémentaires

Les heuers complémentaires spibueeclsts d'être demandées au salarié ne punveet excéder 1 / 5 de la durée du tivaarl prévue, suaf accrod d'entreprise ou d'établissement pnouavt poetrr ce vumole au muimxam au 1 / 3 de la durée prévue. Le normbe d'heures complémentaires ne puet aoivr puor eefft de ptreor la durée du tavaril du salarié à tpems ptrieal au nvaieu de la durée du tavrial alclbappie aux salariés à tmeps complet.

Si le cotnrat de tivaral coomrtpe un hariroe de référence à la semaine, il diot préciser la répartition de la durée du taairvl etrne les jrous de la seamnie et les heeurs applicables.

Si le caontrt de tvarial cpmrotoe un hroraie de référence mensuel, il diot mennineotr les snmieaes de mios travaillées et la répartition de la durée du tiavarl à l'intérieur de ces semaines.

Si le ctaornt de traavil cootmrpe un hroiare annuel, il diot mennoetnir les périodes de travial et la répartition des heerus au corus des mios et des semaneis travaillés. Dnas cttee hypothèse, la durée heidrabmodae ou mlenulese porrua viarer sur tuot ou parite de l'année, dnas les ltiimes aclpeaibpls aux salariés à tmeps complet, à coitiondn que sur 1 an la durée hoiedrdabmae ou melunsele n'excède pas en myeonne cllee stipulée au crnaott de travail.

La répartition de l'horaire de tavrail prévue au ctonrat puet être modifiée, suos réserve de prévenir le salarié au moins 7 jruos à l'avance aavnt l'entrée en vueuigr de la nlvluoee répartition. En cas de motifs enepoilenctxs et urgents, ce délai puet être réduit à un muniimm de 3 jorus ouvrés. En cas de réduction de ce délai supérieure à une fios par trimestre, le pneonrsel concerné bénéficiera sur l'année de 1 juor de rpoes atdieinndol en contrepartie.

Dans les cas picrriluteas où la nature de l'activité ne peremt pas de déterminer aevc précision, dnas le catront de tvraial annualisé, les périodes travaillées au curos de l'année, le salarié srea stebliscupe de travailler. Celui-ci srea informé de ses dteas efictevfes de tairval au moins 7 jrous clnadaieers aavnt le début

de la période de travail.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail, acuune journée de tiarval ne puorra être inférieure à 4 heures, suaf aorccd des parties.

Une même journée de tiaravl ne purroa cmetpoorr puls d'une interruption, qui ne purora excéder 2 heures.

10. 10. 5. Rémunération

Sous réserve des dpsosiotniis puls fareblaovs fgunairt ci-dessous, la rémunération du salarié à tpems peiartl est fixée, cmopte tneu de sa durée de travail, de son ancienneté et de ses aptitudes, pnrmooentolrilpeent à celle du salarié de cssiacftoiilan identique, onpucact un ptose à tpmes cmlepot équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement. Il puorra de même prétendre aux mêmes ateutmnnogias au prrtoaa de son salaire.

La rémunération mlulesnee des salariés à tmeps partiel, dnot l'horaire est irrégulier d'un mios à l'autre en rsoain de la détermination de l'horaire sur une bsae annuelle, est lissée sur la bsae de l'horaire moyen.

Afin d'encourager le développement du tavrial à tmeps peatril choisi, à ctpeomr de la msie en ouevre du présent accord, en cas de tfirmsntoaoarn d'un cnotart de tvraail à tmpes clmopet en ctornat de tviraal à tmeps partiel, limbrneet acceptée par les duex parties, la rémunération srea pngssveeroremit adaptée sur 6 mios par le vsrnemeet d'un complément de srlaaie égal à :

-75 % de l'abattement scelibuspte d'être effectué les 2 peemrirs mios ;

-50 % de l'abattement setubcislpe d'être effectué les 2 mios sitvunas ;

-25 % de l'abattement sceubilptse d'être effectué les 2 diererns mois.

Toutefois, en cas de départ à l'initiative du salarié dnas l'année snuavit la tiansorfatmron du contrat, les compléments de sraliae perçus sernot imputés sur le solde du compte. (1)

De plus, à l'issue de cette période d'adaptation, en cas de taonartrmfison en un catront à mi-temps, les salariés qui ne bénéficieraient d'aucun complément fncienair à un ature trite rvrencoet un complément de srilaae égal à 5 % du saailre de bsae fxie mensuel. Ce complément de sialrae bénéficiera des mêmes aegatuitomnns que le slairae de bsae et srea versé jusqu'à la fin du catnort à mi-temps ou à sa transformation.

10. 10. 6. Indemnités de départ

En cas de rpruute du ctanrot de travail, les indemnités steecbluipss d'être deus snot calculées pelnipoetonronelrmt aux périodes d'emploi effectuées sinavut les dseeivrs modalités de durée du travail.

10. 10. 7. Priorité d'emploi et possibilité de rutoer au tepms cpmloet

Les salariés à tpems cplemot bénéficient d'une priorité puor oeucpcr un emolpi à tpems pritael dpoilnsibe dnas l'entreprise ou l'établissement, cpnoarorensdt à luer qoifciatilaun ou spcblusetie d'y creorodnspre après formation.

Les salariés à tmpes parteil bénéficient d'une priorité puor ocepcur ou reneprdre un psote à tpems clpemot disponible, csnonapdreort à luer qfaiiuticloan ou suestilcbpe d'y cneopsrdrore après formation. A cet effet, la sutaoitin des cbaauetollrors concernés est réexaminée aevc eux tuos les 3 ans.

L'employeur ernemaixa également aevc les délégués sdaiynucx ou, à défaut, les délégués du personnel, les possibilités d'une arute répartition ou oaaritsoingn du tairavl qui, à l'occasion d'une dednmae de retuor à un taviarl à tpems plein, paroirut pdrnere également en coptme les deaemnds de taraivl à tpmes pritael ciohsi d'autres salariés, même de sicvrees différents.

Il est rappelé que la durée du tirvaal des salariés occupés à tpems pitreal puet faire, dnas les leitmis fixées par la loi, l'objet d'une motodulian dnas les cntooidins prévues par l'article 10-2 ci-dessus.

Il est précisé que le coatnrt de tavairl à tmeps piaretl puet sepitlur un prtaage par 2 salariés à tmpes priatel d'un potse à plien temps (travail en tandem) ; dnas ce cas, cqhuae salarié prorua tnier à tuor de rôle le poste à pilen temps durant la période de congés payés de l'autre salarié, snas que les heeurs asini effectuées s'analysent en hereus complémentaires telels que définies par l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

(1) Alinéa ecxlu de l'extension en ce que ses dispositions, en prévoyant de ne pas lassier aux salariés le bénéfice du trop-perçu en cas de démission dnas l'année siuvnat le psasage à temps partiel, s'assimilent à une sniaoctn pécuniaire non cnfrmooe à la jsupdcurrniee de la Cuor de caisstaon (Cass. soc., 18 avirl 2000, SA Rhaeu c/Mme Klein).

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

Article 10.11 - Travail intermittent

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Aifn de résoudre les problèmes d'organisation du travail, les eeisenprtrs pnoorrut aivor rueorcs puor touets les catégories de prenesnol à des ctartnos de taviarl intermittents, conformément aux dositsnoipis de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, et rpmeiaslsnt les cinitodons senviauts :

1. Le cartont de travail, qui diot être écrit et conlcu puor une durée indéterminée, mtnoeinne natmemnot :

- la qfiitaoclauin du salarié ;

- la durée anelulne mianlmie de tavairl qui ne pourra être inférieure à 50 % de l'horaire légal ou de l'horaire pratiqué par l'entreprise ;

- ces périodes prévues de façon iinitdacve en début d'année ne punroort être supérieures à 25 % du vulome cuoctreantl de tiarval assuré à l'intéressé par l'entreprise ;

- pnednat les périodes de disponibilité, le salarié dprisosea de 4 rfeus psbsloies (1 ruefs étant vblalae puor une semaine) ;

- le vmuloe coaetrctunl de tiavarl srea réalisé par sanieems complètes ;

- les périodes de non triaval pnendat lleuelqses le salarié puet perrdne ses congés ou ttoue ature récupération.

2. Le bilan aenunl du tmeps de taavril intermittent, aevc décompte mensuel, asini que le nrmboe de salariés à tepms cnnvoeu par svreice dnas l'entreprise ou l'établissement, srea communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel, qeul que siot l'effectif de cet établissement.

3. Les salariés ittrienmtetns bénéficient des priorités prévues aux aclierts 10.10.6 et 10.10.7 de la présente convention. En outre, l'employeur devra areussr aux intéressés la fratiomon cdperrnnsotoae luosqre le salarié, usnat de la priorité, se vrrea ofrfir ou demrndaea l'affectation à un artue poste.

Article 10.12 - Assouplissements complémentaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Puor ptrmeerte une mreulilee uiiiloattsn de l'outil de tviraal et répondre à la conernccrue tnat sur le marché intérieur qu'extérieur, les eetnrpierss pourront, aux cnoindtios prévues par la réglementation en vigueur, rrceuior aux mresues d'assouplissements tleles que :

- heairros spéciaux de fin de senimae ;

- tiaavrl en équipes chveaetahncus ;

- en cas d'horaires individualisés dtis feilbelxs au snes des ditinpsiosos de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail, ropret d'heures d'une semniae sur une ature snas effet sur le nrombe et le tuax des heuers majorées ;

- répartition de la durée hddmiaebroae du traaivl sur 4 jours.

Les dsooiisiptns du présent atrcile snot nnatemmot complétées par les dniotsisiops de l'article 10.2.6 de la présente cenotivonn collective.

Article 10.13 - Bilan

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Cqhuae année, l'employeur présentera puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un blian anunel cnarocennt la durée et l'organisation du tiavral dnas l'entreprise.

Ce blian frea l'objet d'une ntoe écrite rmiese aux représentants du pnesorenl au monis 15 jrous avnat la réunion au cuors de lulqelae ce blain srea présenté.

Article 10.14 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

10. 14. 1. Ppinrice

Il s'agit de l'amorce d'une gtsioen palneulirunle du tmeps de travail, à l'initiative des salariés, luer ofnafrt la possibilité, dnas le crdae d'une démarche volontaire, après aoivr épargné du tpmes ou des éléments de rémunération transformés en temps, de perdrne des congés supplémentaires de puls ou monis lgunoe durée, aevc meiitnan de luer sraiale (congé sabbatique, congé pentaarl d'éducation, congé de fin de carrière, congé puor ccnnneovae personnelle...). De plus, ce dostsiipif silnogue également la volonté des paitres de donner, puor l'encadrement et le prseonenl forfaité, un caractère efectfif aux éventuelles réductions du tmeps de travail, dnot ils sraienet slutcbepeiss de bénéficier. Les présentes dspnotisiios snot idorntueits en aitpipaclon de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

10. 14. 2. Msie en oveure

Les eeesptrrnis pnrouort istitenur le CET, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou d'établissement et itinfaoormn du personnel. Elles punroort également en compléter et améliorer les modalités, par arcocd d'entreprise ou d'établissement.

Afin d'élargir les possibilités d'utilisation du cotmpe épargne-temps cmmoe congé de fin de carrière, à coeptmr de luer 57e anniversaire, les salariés qui le sotuohnreait drposioenst d'un cmotpe épargne-temps, que les erensepirts dnevrot mtetre en pacle (pour ceux-ci).

10. 14. 3. Bénéficiaires

Tout salarié, tiliartue d'un crtaont de trivaal à durée indéterminée, à l'issue de sa période d'essai.

10. 14. 4. Aletioniamtn du CET

Celui-ci puet être alimenté siot drmeencteit en tmpes par l'épargne de jorus et heures, siot par la coneosirvn en tepms d'éléments de rémunération, à la selue iavniittie de cuhqae salarié.

Le CET puet être crédité par :

-le rrepot de congés payés, dnas la ltmiie de 10 jorus ouvrés par an. A l'issue de la période prévue puor l'utilisation des congés payés, les jruos de congés non utilisés snroet reportés dnas cette ltmiie sur le CET, suaf opotiopisn du salarié ; (1)

-le rropet des congés supplémentaires ou de fcoaemtinennrt ;

-l'affectation des ropes csmteunpoares de remaeplncmet au

pinmeaet majoré des hereus supplémentaires et des coidntnios spécifiques de travail, définis aux aitcelrs 10. 8,11. 1,11. 4 et 11. 5 de la présente cnienoovtn ;

-l'affectation, puor l'encadrement et le pernensol forfaité, des meeruss de réduction du tpmes de tvriaal ;

-la cviorneson du 13e mois, qui srea alros affecté en totalité au CET ;

-tous areuts éléments de rémunération, définis par arcocd d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des ainteonugamts générales de salaire.

10. 14. 5. Caiaipbmsoolittn des dotirs

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

Un cmotpe iienvuiddl d'épargne-temps est tneu par l'employeur, iuqiandnt de manière dtniiscte :

-les dtrios dilnbispeos au début de la période ;

-les doirts aiqucs au curos de la période en dnnugtiisat les deserivs seuocrs d'alimentation ;

-les dtoris utilisés pannedt la période ;

-le slode des ditors disponibles, à la fin de la période.

La caootmaipsilibtn des diorts est exprimée en juors ouvrés et en heures siot par l'alimentation drtceie en temps, siot par la crvseinoon en tepms d'éléments de rémunération. L'établissement des seldos en fin de période porura dnenor leiu à la pauqtire d'un arodrni en puls ou en mnois au nborme de juors ouvrés le puls proche.

La covnisoren du 13e mios s'établira, à défaut de modalités spécifiques définies par aoccrd d'entreprise ou d'établissement, sur la bsae d'un mnmiuim de 21,70 jrous ouvrés. Les aorcdcs d'entreprises ou d'établissements, scsteilpeubs d'alimenter le cmtope épargne-temps par d'autres éléments de rémunération, en préciseront les modalités de cnoiesorvn en temps, sur des bsaes comparables.

10. 14. 6. Tanrrfset des dtoris

En cas de mutiaton du salarié dnas une eipsrterne d'un même guopre aulpnpaqit la même coonteivnn collective, les dtiors auicqs au CET snot transférés.

10. 14. 7. Ustioiiltan du CET

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

Les dirtos constitués au cuors d'une période de référence snot deonsplbiis dès le peimrer juor de la période suivante. En cas de départ de l'entreprise, et qeul qu'en siot le motif, l'ensemble des dtiros auicqs dieevnt immédiatement disponible.

10. 14. 7. 2. Uoitlsiitan des dtoris disponibles.

Sauf cas exloictenepns lnmvieeaimttit définis ci-après, les dirots diblsopeins diovent être utilisés en temps, suos frmoe de congés, snas lioiamtitn de durée mmxailae ou minimale.

Le congé diot tfoetoius être pirs anvat l'expiration d'une période de 5 ans, à cmeoptr de la dtae à lqellaue le salarié a accumulé un nborme de jrous fixé après contoauisltn du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, égal au mnios à 2 mios et au puls à 6 mois, suos réserve des enopextics prévues par la loi concernant, d'une part, les salariés aanyt un ennaft âgé de mnois de 16 ans ou un pnaret dépendant, puor llqeuses la période est portée à 10 ans, d'autre part, les salariés de puls de 50 ans désirant cesesr luer activité de manière pisgorvsere ou totale, auluqxes la limite ne srea pas opposable.

L'autorisation d'utilisation du CET srea amqiuatunometet accordée, suos la selue réserve du rscpeet d'un délai de prévenance, liée à la durée du congé souhaité, snas que le salarié n'ait à jfieuistr des mfiots de sa demande.

L'employeur ne prroua reefsur son aauosiirtotn qu'en cas de fcore mrjeuae dûment justifié.

Ce délai de prévenance miiunmm est de :

-1 snimaee puor l'utilisation de... 1 à 2 jrous ;

-2 seniames puor l'utilisation de... 3 à 5 jruos ;

-1 mios puor l'utilisation de... 6 à 15 juors ;

-3 mios puor l'utilisation de... 15 à 30 juors ;

-6 mios puor toute usiiltation supérieure.

En cas de focre majeure, ce délai de prévenance pruora être réduit, à la dmeadne du salarié.

Afin d'optimiser les efetfs piostifs sur l'emploi, ssluptebceis de résulter de la msie en place du cptmoe épargne-temps, les esnirtrepes rnereochcrhet les possibilités d'inciter le pnneoresl à utsilier celui-ci puor des durées supérieures à 1 mois.

10. 14. 7. 3. Soiuaittn du salarié pnadent l'utilisation du CET.

Pendant la durée du congé, les bénéficiaires snot dispensés de toute exécution de luer prtteiason de travail. L'utilisation du CET est tteuiofos assimilée à une période de tariavl effectif, au raergd de l'ensemble des dirtos du salarié, en peilrutaicr en ce qui cneocnre le mtianein du vseeemrnt mensuel du sariale sur la bsae du deeirnr saiarle perçu, aavnt le départ en congé.

10. 14. 7. 4. Peaemnit des droits.

Il est rappelé que le CET a vocation à être utilisé suos forme de temps. Toutefois, dnas les cainocretsncs eltcexpnoelenis suivantes, le salarié arua la faculté de dnmdeaer le pienamet

d'une indemnité craonsordepnt à tuot ou pirtae de ses dorits diboienslps :

-départ de l'entreprise ;

-mariage du salarié ou d'un enafnt ;

-naissance ou apodiotn ;

-divorce ;

-invalidité du salarié ou du conjiont ;

-acquisition ou amrgesdniesant d'une résidence pnircilape ou secondaire.

Cette indemnité, qui a la caractéristique d'un salaire, est versée par référence au drneeir slaraie de bsae perçu, après déduction des csootaiints scaieols imaptelbus au salarié.

10. 14. 8. Aoenbmnedt

En cas d'utilisation du CET cmome congé de fin de carrière, les drtois du salarié sonert majorés, à la cgarhe de l'entreprise et euseimexlcvnt en tpems :

-de 10 % puor les congés inférieurs à 3 mios ;

-de 15 % puor les congés comirps ertne 3 et 6 mios ;

-de 20 % puor les congés supérieurs à 6 mois.

A trite exceptionnel, les salariés :

-qui frenot vaolir luer doirt à la rttiraee au cours des 3 phrneoaics années ;

-justifiant d'au moins 25 années d'ancienneté dnas l'entreprise, à la dtae de luer départ en ratitere ;

-et qui uislietnort luer cpmote épargne-temps cmome congé de fin de carrière, bénéficieront :

-pour un départ en rrtteaie en 2004, d'un anedoenmbt supplémentaire de 15 jours ;

-pour un départ en riraette en 2005, d'un aeomdnnbet supplémentaire de 10 jours ;

-pour un départ en rettiare en 2006, d'un adnbenmeot supplémentaire de 5 jours.

10. 14. 9. Rlmaenmcpeet

Pendant l'absence du salarié en congé de CET, l'entreprise ognrsraiea son raemcepemlnt suavnit la nécessité.

Ce remplacement, au naievu de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, dnas le potse ou dnas un pstoe différent, srea tfuooites obligatoire, pnnedat la durée du congé, puor les congés de CET supérieurs à 3 mois.

10. 14. 10. Rserpie d'activité

A l'issue du congé de CET, le salarié est réintégré dnas son précédent elompi ou un emolpi siialirme aostrsi d'une rémunération et d'une cisficatailosn au moins équivalentes.

10. 14. 11. Inmtooifran et garatine du salarié

L'entreprise vierella à l'information générale de l'ensemble des salariés et de tuot noeuvl embauché, sur les cnintdoois d'alimentation et d'utilisation du CET.

De plus, elle cmiumernqoua à cqauhe salarié, à l'issue de la période de référence, l'état de son cmotpe individuel, finsaat nmmeatont apparaître le sodle des jours disponibles.

Les droits aqiucs dnas le carde du CET snot cervuots par l'assurance de gtaranie des salaires, dnas les cotindonis de l'article L. 143-11-1 du cdoe du travail. L'employeur vlilreea en oture à efecftuer dnas ses cmtpoes les pvsoroniis de chgreas correspondantes.

10. 14. 12. Bilan auennl

Un bailn des piinaprcux résultats du CET srea présenté aulnnelemnet au comité d'entreprise ou d'établissement.

(1) Ponit étendu suos réserve du rpecest des dpossinoitis du troisième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, qui prévoient nntommeat que « pveunet être affectés, dnas les ctiodnoins et leimtis définies par la ctneoonvin ou l'accord collectif, à l'initiative du salarié, tuot ou prtiae du congé aennul prévu à l'article L. 223-1 excédant la durée de 24 jours ouvrables.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Titre XI. - Conditions de travail

Article 11.1 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le présent acrocd a puor oejbt de pdrrnee en ctompe les ditsiosipnos de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Les sirainaetgs siuelnngot :

- d'une part, que le taraivl de niut diot être enconextpiel et justifié par la nécessité d'assurer la psrtiuuoe de l'activité économique ou des siecervs d'utilité solicae ;

- d'autre part, que les citaornetns inhérentes à l'activité de tnarortfosiman laitière, le pidos économique élevé des ietsnssnmiveets ilusdntries et la nécessité d'une utitiisaoln oamtplie des équipements et des ioslantatnils peveunt rrndee nécessaire une ongasitairon du tvaiarl cprtonomat des périodes de niut puor caeinetrs activités ou ctaierns salariés ;

- enfin, que le taarvil de niut diot être fondé, dnas la mserue du possible, sur le vaiootrnalt et alpeple une aneottitn particulière qunat aux modalités de sa msie en oeuvre, à ses cernotpaetris et aux dnitoiiossps srttaieatus dnot dvoneit bénéficier les taleaulvirrs de nuit.

11.1.1. Jaioistftcuin du ruecors au trvaial de nuit

Le ruerocs au taairvl de niut est justifié dnas les erperntiess rnelvaet de la conetnvion coelivctle nlatniaoe de l'industrie laitière, en peliariutcr puor les activités de la collecte, de la

prdtcoouin et de la dsituribtion des pdirotus et cleles nécessaires à luer fonctionnement, copmte tneu : du caractère périssable du lait, nécessitant dès la triate une ctcloele et une tsnmtoaoiafrrn riadpe puor son uoilaittisn et sa conservation, des pneoits saisonnières d'activité provoquées par les vrnaiatios de la picoodrtun laitière et de la demande, anisi que d'une durée de canoevsiotrn limitée des pdrtoius laietirs et de la nécessité de gnatiarr la sécurité alimentaire.

11.1.2. Modalités de msie en oeuvre

Le traaivl de niut ne puet être mis en pcale ou étendu à de nvolelues catégories de salariés qu'après iinotafmorn et cittloaonsun du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, asnii que du CHSCT. Ctete imfnoaitorn dnrneoa leiu à l'établissement d'une ntoe epxasnot les mfotis de cttee msie en pacle ou de cttee extension, asini que les mrusees destinées à prndree en ctopme une amélioration des conoitndis de taavirl et la peicottorn de la santé des tvelaulirars de nuit. L'employeur veillrea à rctpeeesr un délai sffuasnit après ctete information, puor prreetmte aux représentants du pnneeorsl d'analyser les conséquences du pjoert et d'émettre un avis, préalablement à cttee msie en oeurve ou à ctete enieotsxn et de fmleourr teouts recommandations.

En cas de statiioun d'urgence ou de nécessité d'adaptation ponctuelle, nécessitant une moitodcfiain trrpiamoee de l'organisation du travail, il prroua être dérogé à ctete procédure, suos réserve de friae emniecuslvext apepl au vnaoaioltrt et d'informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du psneenorl et le CHSCT, dnas les meulrelis délais.

En l'absence de représentants du personnel, le travial de niut ne porura être mis en pclae ou étendu qu'après iominartofn et cniltousaotn préalables du pernonsel des srveecis concernés.

Conformément à l'article L. 213-5 du cdoe du travail, le médecin du taarivl est consulté avant ttuoe décision itarmopnte rvteliae à la msie en pclae ou à la mcfoioitadin de l'organisation du traavil de nuit.

Le traiavl de niut est omtbreiilgoeant abordé, le cas échéant, dnas le cadre de la négociation anlleune d'entreprise ou d'établissement cecnnoarnt nmmentoat l'organisation du travail.

11.1.3. Motonjairas puor hreues de nuit

Les hereus de taravil de niut cesorpims ernte 21 heuers et 6 hreeus du maitn snot majorées de 25 % du siarale réel de base.

Il est de puls précisé, suos réserve des doitossnipis puls faoerlabvs négociées par arcocd d'entreprise ou d'établissement :

- d'une part, que les eirepersnts aplqpuanit des mjaoraotnis puor hereus de niut supérieures aux mijoraoants cnovtnlienolenes de banhcre pornurot :

- siot minnetair lrues doosiiinptss en viguuer ;

- siot fraie aapiiolpctn des disitsoiopns conneleevinlntos nouvelles, en tuot ou en prtiae ;

- siot reitenr l'élargissement de la pgale en atanpdat pelrnonopomretienlt luer tuax de martooiajn ;

- d'autre part, que les salariés peenavrct à la dtae d'entrée en vuuiger de l'accord des mronjiotaas puor heerus de niut bénéficieront d'une gitanare de rémunération puor un ptsoe anayt les mêmes horaires.

Ces mjnartoaios s'appliquent également aux merembs de l'encadrement occupés selon l'horaire cectoillf aiapbcllpe à l'équipe de taavril au sien de llequlae ils snot intégrés.

11.1.4. Indemnité de pinaer de nuit

En cas de taiarvl de niut d'un miiumnm de 4 hurees consécutives, il est alloué une indemnité de pinear de nuit, à tirte de rmormesuebent de frais, fixé à une fios et deime le miuimnm gnaatri légal prévu par l'article L. 141-8 du cdoe du travail.

11.1.5. Tauialrevlr de nuit

11.1.5.1. Définition.

Est un teilaruvlar de niut tuot salarié, à la selue eecoptixn des cdares dirigeants, qui accilpmot :

- siot au mnios duex fios par semaine, selon son hroarie de travail, habituel, au mnios 3 hereus de son tpmes de tarival qoitueidn au curos de la pglae hriraoe ciropsme enrte 21 hurees et 6 hreeus ;

- siot au mnios 300 heeurs au corus d'une période de 12 mios consécutifs, au curos de la plage hroriae cmsoirpe ernte 21 heerus et 6 heures.

Pour les salariés ennatrt dnas l'entreprise en cruos d'année, cttee référence srea proratisée svuanit le nrbome de smneeias de présence.

Pour les salariés qui ne snot pas suimos à l'horaire collectif, l'information ralivtee à la msie en oevure du tvriaal de niut précisera les modalités de suivi et de décompte des hereus de nuit.

Conformément au peiemrr alinéa de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, loursqe les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une arute période de 9 hreeus consécutives crpsmioes ertne 21 hreeus et 7 heures, mias cornmenapt en tuot état de cusae l'intervalle cimpors etrne 24 hreeus et 5 heures, puet être substitué à la plage de 21 hreeus - 6 hruees par aoccrd d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur ataisioruotn de l'inspecteur du travail, après clstatinuoon des délégués sdacuniyx et aivs du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

11.1.5.2. Adttpaoian et lttiomaiin de la durée du tiaarvl effectif.

Conformément aux possibilités légales de dérogation, cmptoe tneu de la spécificité des activités de tomtoaanrfirsn laitière, la durée qendiniuote de taavril des trallvaeuirs de niut puorra être portée à 9 heures. Elle prorua toetiofus être portée à 9 h 30 au mmixuam 3 fios par siemnae et 13 smeeanis par an, nonammett puor la collecte. Cette epeotcixn pourra, après cnuittsaooln du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, être élargie dnas la liitme de 18 semaines.

Les présentes dnsopsitiios ne rnemtetet pas en cuase celles prévues par l'avenant du 10 nvebmore 1999 à l'accord du 13 sermtebpe 1996 puor la msie en pclae d'équipes de fin de saienme sur 2 jours.

La durée hdairodembae est limitée à 46 heeurs sur une seimnae donnée et 42 heeurs en mynnoee sur 12 seeamnis consécutives.

Ces dpotsosiinis snot alaipbclpes :

- puor les activités caractérisées par l'éloignement ertne le dlmiioce et le leiu de traavil du salarié ou par l'éloignement etnre différents lieux de tiavarl du salarié ;

- puor les activités de garde, de slarncievlue et de pmencrnaee caractérisées par la nécessité d'assurer la petcotiron des bneis et des peenrosns ;

- puor les activités de mtaontnuien ou d'exploitation qui cnruncooet à l'exécution des pnitaestors de taornprst ;

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

- en cas de surcroît d'activité, puor les sueles dérogations éventuelles à la durée hmebroaddaie du tiavarl (cette ditoposisin ne s'applique dnoc pas à la durée quotidienne).

En cas d'application de ces dérogations, les epeeisrtrns

mtnteort en palce les conamotsenpis équivalentes en temps, aifn de gnritaar le rsepcet de l'horaire cteoinnenvnol de référence. Le cas échéant, ces centmanopoiss dnonoenrt leiu à une critopnarete équivalente définie par accord, pentartemt ansii d'assurer une pooctetrin appropriée au salarié concerné.

Le travial de niut d'une durée égale ou supérieure à 5 heuers par pstoe est limité à 5 ptsoes de niut consécutifs par salarié. Il pruroa totoiefus être porté à 6 psteos pneadnt un mmxiuam de 13 snieames par année.

11.1.5.3. Psaue obligatoire.

Au corus du psote de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 hruees consécutives, les trvlelairuas de niut bénéficient d'une psuae de 20 mn luer ptneetramt de se détendre et de se restaurer, nmtemnoat par la psrie d'une cotlailon chaude, lsoruqe celle-ci est possible.

De plus, les cnepraiotrets en temps, attribuées otnemraeoilgbit aux tvaearulirls de niut suos frome de roeps compensateur, porunrot nnmmeaott pnrdree la fomre de pueass additionnelles, intégrées dnas ce cas au tepms de tiarval effectif.

L'employeur mttera à la diioposstin des tvaurilerals de niut sédentaires un leiu de rpoes équipé des moenys matériels luer pemnteartt de réchauffer une collation.

11.1.5.4. Rmeenefrnoct de la pcreoitton des tvaiarlrleus de nuit.

1. Les enpsrierets proroetnt une aoettitnn particulière à l'amélioration des citindoons de taairvl des trlaveiaruls de niut et, puor ficetilar l'articulation de luer activité pfsnrelosoinele aevc l'exercice des responsabilités faeiliamls et sociales, en anosiacst le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du pesoenrnl et le CHSCT, et le médecin du travail.

A cet effet, une imnofairotn spécifique rativlee au tvraail de niut dvrea être iucslne dnas le rprpaot anneul au CHSCT, présentant notenmmat les meruess engagées en fuvaer de l'amélioration des cdoininots de tvaairl et de la pitoetrcon de la santé des taiurrvllaes de nuit. De plus, l'entreprise s'assurera que, lros de son ateoffiatcn au ptsoe de nuit, le traielvluar de niut dpsisoe d'un myoen de tsrprnoat ertne son dciiolme et son leiu de travail, à l'heure de psrie de potse et à l'heure de fin de poste.

L'employeur prednra les dioospiitnss adaptées puor arusser la sécurité des tevuallrairs de niut appelés à trlliveaar seuls sur un potse isolé.

2. Les tiaalrerlvus de niut bénéficient d'une priorité d'affectation puor les pesots en journée. A cet effet, la litse des pteoss disponibles, sbiltspueces de pertemrte une aictfaofetn en journée, srea portée à la canncsnoiase du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Tout salarié affecté à un ptose de niut sathauiont ouepccr ou rpeendrre un pstoe de jour, dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, bénéficie d'une priorité puor les epmiols de la même catégorie poornesileflsne ou équivalents. Il en est de même puor tuot salarié affecté à un ptsoe de jour, cnidaadt à un psote de nuit. A cet effet, l'employeur porte à la cosaninacsne de ces salariés la lstie des eliomps dpesinobils correspondants.

Les possibilités de pueoitmratn entre salariés valniretoos affectés à un potse de niut ou à un ptsoe de juor sronet uneetmilt recherchées.

Lorsque le taivral de niut dieneaidrvt ipcnioblatme aevc des oaoigbltins fimaleails impérieuses, telle la gdare d'un ennaft ou la crahge d'une prsnonee dépendante, ansii que puor les salariés anyat travaillé pnandet au monis 15 années en cniotnu ou unmqeeunit de niut dnas l'entreprise ou le gporue aquuel celle-ci appartient, le salarié puet dedmnaer son aaotcieftfn à un potse de jour, l'entreprise s'efforçant d'y répondre favorablement, dnas les melrelius délais.

3. Tuot tarlvlaiuer de niut bénéficie d'une vitsie médicale préalable à son aociafefttn à un pstoe de niut et d'une svieaurclnle médicale particulière, conformément aux dptssioniois réglementaires catonrpomt une vtisie tuos les 6 mois.

Lorsque l'état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le trsfrenat teramiproe ou définitif sur un ptose de jour, assui cmplbaoare que pbslsioe à la quctfoiliiaan du salarié et à l'emploi précédemment occupé, est assuré par l'employeur dnas les meluelris délais.

Outre la cummointiacon au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du penensrol des psotes dilinpbeoss secteublspis de perttmere une aftcetfoain en journée, le CCSHT ou, à défaut, les délégués du pnesenrol senort uteinlemt associés au rcaelmesnset des tlvrlaeuiars de niut déclarés itapens à oecupcr un psote de nuit.

En cas d'inaptitude définitive ou trmopearie d'au mnios 3 mios au tivraal de nuit, constatée par le médecin du travail, et d'absence de potse dolispbine crneparosnodt à la qilciaotiuafn du tiellvuarar de niut prtmnteaet son rseaelmesnct sur un ptsoe en journée, une frmooaitn d'adaptation financée par l'entreprise devra lui être proposée puor feliitcar son rmeeascnlset iernnte ou, à défaut, externe.

L'inaptitude au ptose de niut n'entraîne pas la rturupe du crontat de travail, suaf si l'employeur jfsiuite par écrit l'impossibilité du reenclmseast dnas un pstoe de jour, ou si le salarié rfseue le rmaeleecssnt proposé, conformément aux dssoiitpinos de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

En cas de rlnscmeeaset dnas l'entreprise dnas un eopmli de neviau inférieur, accepté par le salarié, le salarié rcennou iatpne au tvaaril de niut bénéficiera d'une gtaainre de rémunération, hros mnaooriatjs puor tavrial de nuit, suos fomre d'une indemnité torapmreie dégressive, exprimée en ponurgcatee de la différence entre l'ancienne et la nlouevle rémunération de 100 % pandnet les 3 peerrmis mois, 80 % au 4e mois, 60 % au 5e mios et 50 % au 6e mois.

Dnas cette hypothèse, les salariés âgés de 55 ans révolus et cnaomptt 15 ans de présence cnnoutie bénéficieront du mtinaien de luer sarilae de bsae et de luer ptomsiennoeint dnas la clfscsatiiaion en veuugir au neaviu atetnit à la dtae du reclassement.

4. Pndaent la durée de luer gssorsese et le congé légal postnatal, les salariées affectées à un ptsoe de niut bénéficient, à luer dmandee ou à clele du médecin du travail, d'une atcfoitefan à un poste de jour. L'affectation éventuelle dnas un aurte établissement est ttieuoofs subordonnée à l'accord des salariées concernées. Luer rémunération est aorls maintenue. En cas d'impossibilité, l'employeur fiat connaître par écrit les mifots s'opposant au reclassement. Le catornt de tariavl est alors ssuepdnu jusqu'au début du congé légal de maternité, aevc gainatre de rémunération, cptmoe tneu des aiclatnolos journalières de sécurité scolaie et du complément versé par l'entreprise.

En cas d'allaitement justifié par crciaeftit médical, les salariées raenevlt du sttaut de taeluvrliar de niut bénéficient, padnnet la durée de l'allaitement et au puls pnadent 1 an, d'une huree de reops atdoninidel par poste de travail.

11.1.5.5. Conteiaprrtes accordées au tiaaevrullr de nuit.

Tout taeillarvur de niut bénéficie :

- d'une part, des mnaaijrtoos puor hruees de nuit, définies à l'article 11.1.3.

Les streiginaas raeplnlept qu'aux terems de l'accord du 13 sbtmerepe 1996, destiné à favesiorr l'emploi par l'aménagement et la réduction du tpems de travial dnas l'industrie laitière, ces mainrajtoos pnerennt la forme d'un rpoes compensateur, suos réserve d'accords dérogatoires ccelolifts ou iiudnlveids pvunaot prévoir luer paeinemt en tuot ou partie.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de ces mjrtnaooias à un naveiu au monis équivalent, il srea tneu cotmpe des éventuels aaangevts sariulaax versés au ttire du trvaail de nuit, intégrés ou non au sraiale de bsae et qellue qu'en siot la dénomination, de cuex au titre du tarvail en équipes seicsusecvs puor le mntonat coopsrnrandet à l'exécution du poste de nuit, ainsi que des cpoinnmostaes en tpems qui saiernet déjà attribuées aux

tearuirvalls de nuit, liées à cette spécificité de luer rhtyme de travail.

D'autre part, y cmioprs les mbmeres de l'encadrement et les salariés forfaités, d'un rpeos ctoemsnuaper de 10 mn par poste de tviraal cmapoonrtt au minos 4 h de nuit.

Ce repos cuemsptanoer de 10 mn pruroa nmaomtnet pnrdere la forme, par aorccd :

- de paeuss aielnnltdoieds intégrées au tmeps de traiavl effceitf ;

- de journées de repos rémunérées ;

- d'une aticfeafton à un cptome épargne-temps.

11.1.5.6. Ftimraoon pesreofnnlilsoe des tlviraauerls de nuit

Les treuraliavls de niut donivet pouoivr bénéficier, cmome les atrues salariés, des atocins de fatmroion itsrcines dnas le paln de foitaormn de l'entreprise, y crmoips celles rtliavees au cpaital temps-formation, au congé ivdinduiel de firomtaon et à la voaiaitdln des auicqs professionnels.

Afin de rcorefner les possibilités de foaoirtmn des trlaueirlvas de nuit, les piertas siengtarais ennggeat les ersreptneis à vlieelr aux cniiotndos de luer accès à la ftrmiooan prfseenlsolnoie continue, cmptoe tneu des spécificités de luer emploi, et à en teinr informé le comité d'entreprise ou d'établissement, au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 993-3 du cdoe du travail.

11.1.5.7. Mureses destinées à fraoiesvr l'égalité peioserfllnsnoe entre les femmes et les hommes.

La considération du sxee ne prorua être rnteeue par l'employeur puor eubemahcr un salarié à un poste de taiarvl cormpotnat du traaivl de niut conférant à l'intéressé la qualité de telrulaaivr de niut ; puor mteur un salarié d'un poste de niut vres un poste de jour, ou d'un poste de juor vres un poste de niut ; puor pdnrree des mseerus spécifiques aux tlvruareilas de niut ou aux tvellrirauas de juor en matière de fotamroin psrllenosifonee et d'évolution de carrière.

11.1.5.8. Représentants du ponernsel et représentants syndicaux.

Les eriesntrpes s'assureront des dnpsiisotois particulières pmrnttaeet l'exercice snas enravte du maandt des représentants du poeesnrnl et représentants sdyciaunx anayt la qualité de teuavalrirls de nuit.

Article 11.2 - Double ramassage

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Certains établissements snot amenés à eeufftecr pdnanet la saoisn d'été un dluobe ramssaage du lait.

Par dlobue ramassage, il fuat eedtnnre le rsasgmaae de la titrae du matin et de la tairte du sior effectués par le même pnreeosnl cehz les producteurs, ces duex opérations étant séparées par une ieoprturitnn qui confère aux cionntdois de tiavarl un caractère d'incommodité.

La pmire de duolbe rasasgame est destinée à tienr cmotpe de cttee incommodité : elle s'applique à tuot psnroneel qui la subit.

Sa veluar est fixée à duex fios le tuax hrroiae issu du sialare mimina mesuenl au neivau 1, échelon 1.

Article 11.3 - Travaux pénibles, dangereux, insalubres

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas la meusre où ces trauavx ne pevenut être évités dnas le cdrae de l'amélioration des cinodniots de travail, ils dnenronot leiu à matroaonijs qui snroet fixées par les cneovnnoits régionales, départementales ou locales, en pnctgorueae du slaraie miunmim de la catégorie psrnlilneesoofe prévue à l'annexe I à la présente convention.

Elels ne sorent aiebpclplas que dnas le cas où les cintoinods de tarvail sneort puls pénibles, deeuagnesrs ou inausberls que celels hbmlneuleeaitt eanixttess puor l'emploi considéré.

Article 11.4 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les herues travaillées le dahnimce srneot majorées de 80 %. Cette mtajaioorn est établie sur le saralie réel de bsae burt du salarié.

Le piaenemt de cette moarotijan est remplacé entièrement par un roeps cstoenuaempr équivalent, suos réserve d'accords dérogatoires clftolcies ou individuels.

Article 11.5 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

1. Le tvaiarl du 1er Mai est réglé conformément aux dtoiisiopsns légales particulières ccaornennt ce juor férié, conformément aux atlicres L. 222-6 et L. 222-7 du cdoe du travail.

2. Les hereus travaillées les atreus juros fériés, c'est-à-dire le 1er janvier, les ldunis de Pâques et de Pentecôte, le 8 Mai, l'Ascension, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Nvombere et Noël snroet majorés de 100 %. Cttee motiaorjan est établie sur le salarie réel de bsae burt du salarié.

3. Luoqsre le juor férié tbome un dimanche, il n'y a pas cumul entre la miojtaraon visée à l'article 11.4 et la mraiajtoon ou indemnité instituée par le présent article.

4. Les hueers de tiarval prduees par suite de chômage des juors fériés ne pnveeut donner leiu à récupération.

5. Les dsitsoipnois ceellnnnivtneoos du présent atrlcie divonet être complétées par les dposiiiostns légales postérieures rilevteas à la journée de solidarité (cf. art. L. 212-16 du cdoe du travail).

Article 11.6 - Traitement des majorations pour conditions spécifiques de travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le pemaniet de l'ensemble des moijnraaots puor coiidtnnos spécifiques de traavil (notamment puor travail du dimanche, des jruos fériés ou de nuit) est remplacé entièrement par un rpoes cpnsmuoeetar équivalent, suos réserve d'accords dérogatoires ceiftcllos ou individuels.

Article 11.7 - Conditions de déplacement

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

11.7.1. Dponiosistis générales

Les firas de vaygoe et de séjour nécessités puor des riaonss de scireve snot à la chgrae de l'entreprise et sernot remboursés sur jtnosuicfiatis à l'intéressé, à minos que la réglementation en vueiugr dnas l'entreprise ne prévoie une indemnité forfaitaire. Lsrqoue ces faris snot importants, ils dvineot faire l'objet d'une acavne suffisante.

Lsquore l'employeur pricsert l'utilisation, puor un déplacement dnas l'intérêt du service, du véhicule du salarié, il apnipeartt à l'employeur de dnenor un ordre de misosin écrit au salarié et de copseemnr le supplément de pirme d'assurance provoqué par la cevtrourue de ce rsique (affaires, déplacement puor le ctopme de l'entreprise), à minos qu'il n'ait lui-même surcosit puor l'entreprise une pcoile spéciale cvrouant de telels éventualités ou que les indemnités kilométriques allouées teninent effimtvceneet cmpote de ce supplément.

Loqsure le salarié sitoilcle l'utilisation de son pprore véhicule puor efcuetfer un déplacement dnas l'intérêt du service, l'accord écrit par l'employeur diot être reilcueli à cet efeft et il aritnpeapt à ce dnereir de vérifier que le salarié est coeruvt par une arscsunae cnpesandoorrt à ce rquise particulier.

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

Lrqsoue l'intéressé ne puet daurnt cttee période reggenar son diocimle puor prrdnee son rpoes hebdomadaire, un congé de détente de 1 juor par mios de lnog déplacement lui srea accordé. Ce congé de détente srea bloqué en fin de déplacement.

Lsourqe l'intéressé a la faculté de rengaegr son diclomie puor prredne son ropes hebdomadaire, les frias de son vogyae à son diomlice lui seornt remboursés par l'employeur, dnas la limite de 2 vayoegs par mois, aux cinotdonis prévues au phgaprarae 1 ci-dessus. L'intéressé puet faire bénéficier son cnoonjit en ses leiu et palce de ce droit, aifn de lui pmerterte de le rdonreije au leiu de déplacement.

En cas de midlaae ou d'accident de l'intéressé, les firas de vygaoe du conjiont ou du puls pcohre prenat puor se rdnere auprès de lui sroent remboursés sur aeotattitsn médicale.

De même, en cas de miadale ou d'accident du cjnonoit ou d'un ennaft à charge, l'intéressé a droit, sur aaeitttsotn médicale, au ruremebmeonst des frais de vgoyae au dmlicoie familial. Il en est de même au cas de svreuancne de l'un des événements fauimilax visés à l'article 7.3 des dstniiiospos communes.

11.7.3. Déplacements supérieurs à 1 mios hros de Frcane métropolitaine

Puor ces déplacements, les cndnoitios en snroet coeevnnus ertne l'intéressé et l'employeur et fronet l'objet d'un aroccd écrit.

Article 11.8 - Dispositions particulières aux femmes

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1. Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabietns d'aisance à l'usage féminin, senrot disposés indépendamment de cuex réservés aux hommes, conformément aux acitrles R. 232-2-1 et sitnvaus du cdoe du travail.

2. En cas de cnmnaeghet d'emploi demandé par l'intéressée après aivs crfomnoe du médecin du travail, du fiat d'un état de gosssrese constatée ou des suteis de couches, celle-ci cionenruta à bénéficier de son sarliae antérieur.

Les femems eetenincs de 4 mios révolus senrot autorisées à rtneerr 5 mteuins après le début du traavil et à strior 10 minteus anavt la cssitoaen de celui-ci, ces décalages d'horaires, qui srneot rémunérés, snot nmatmeont destinés à éviter la bcsuoadlue dnas les vrseeiaits et à fcliitaer l'accès des tnorstarps en commun.

3. La mère anallaitt son eannft arua doirt pneandt 1 an à ctpomer de l'accouchement, de s'absenter 2 fios par jour, snas que le tatol de l'absence psusie dépasser la durée de 1 heure, conformément aux alertics L. 224-2 et sainvuts du cdoe du travail.

En lisoian aevc les délégués du ponsneerl et les comités d'entreprise, les chfes d'entreprise opucanct du peonsernl féminin rnccereheroht la possibilité de mterte à la disostiiopn des mères anaaitllt luer enfant, un lcaol où elles prnuorot le firae pneandt les périodes de reops prévues.

Dnas les mêmes conditions, et si le nmbore des efntnas dvanet en bénéficier le justifie, des griedears sronet assurées, siot dnas le carde de l'entreprise, siot par des eteentns inter-entreprises, siot par la poacaitiptirn à des omirgaenss ocienieemfflltcontrôlés.

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas les établissements, un siège approprié srea mis à la dispotsoiin de cqauhe salarié à son poste de travail, dnas tuos les cas où la nruate du traaivl srea ctapbmoile aevc la siattiuon assise, conformément à l'article R. 232-4 du cdoe du travail.

Titre XII. - Modification du contrat de travail

Article 12.1 - Modification individuelle du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

1. Les miocoiifdnats idliunilveeds résultant d'inaptitudes d'ordre médical snot régies par les dooinisstpis des aitrlces 12.2 et 15.8 des dsntiisipoos communes.

2. Ttuoe atrue mtfcaoiodiin de caractère iediuvindl apportée par l'employeur à l'un des éléments eteesslins du cotanrt de taivral diot fraie l'objet d'une ntiicaoiotfn écrite. L'intéressé diospse d'un délai de 6 sanieems puor actpeecr ou rueesfr la miiitacdofon proposée.

3. Lrqosue la mitcadofioin proposée entraîne une réduction de rémunération ou déclassement, l'employeur mttera tuot en oeruve puor éviter cttee éventualité, en rcneerahhct s'il exitse un psote dilsinpboe de même nevaiu hiérarchique ou de même rssroceue où l'intéressé seiart sbicputelse d'être employé, en tennat cmtope également des possibilités de foritoman complémentaire prévues par la législation en vigueur.

4. En cas de reufs par le salarié de la mtocioiaidfn proposée et si néanmoins l'employeur mnitienat sa décision et est amené à résilier le cntraot de travail, il devra à l'intéressé le préavis et l'indemnité de leinmnceeict prévus par la cvotnieonn collective.

Aux trmees de l'article L. 933-6 du cdoe du travail, dnas le dnecumot mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il leincice de ses dirtos en matière de dirot idniduievl à la formation, ntmomnaet de la possibilité de demeadnr peandnt le préavis à bénéficier d'une aoctin de bilan de compétences, de vdaiioaltn des acqius de l'expérience ou de formation.

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

- si celui-ci est âgé de 55 ans révolus et cotmpe au mnois 25 années d'ancienneté dnas l'entreprise, son saairle et son potsniennomeit dnas la ciislaosfiactn en viueugr lui snroet mainneuts ;

- puor le salarié ne répondant pas aux citdnoonis ci-dessus, et si la mtoifiicdaon entraîne une réduction de rémunération brute, il lui srea alloué un complément tioearmpre dégressif, exprimé en pnoarecgute de la différence enrte son annecnie rémunération bture et la neullove rémunération brute. Celui-ci srea de 100 % pnndeat les 3 pmereirs mois, de 80 % au 4e mois, 60 % au 5e mios et 50 % au 6e mois.

6. Si la mdoaoiitcfin cncrnoee le leiu ou le cdrae géographique covennu au cnarott et ipomse un cnngaheemt de résidence, les formalités et délais snot cuex du ppghaarare 2 ci-dessus :

- en cas de refus, les diosonspitis visées au pargrhaape 4 ci-dessus snot aaelblcipps ;

- en cas d'acceptation, les frias justifiés de déménagement et de vogaye de l'intéressé et de sa fmlalie (conjoint et pnsereons à cgahre au snes de la législation en vigueur) snot remboursés à l'intéressé, après accrod préalable de l'employeur sur un ou psleiuurs deivs et suos déduction des aedis éventuelles des priouvos plcubis et des ittsiinotuns compétentes ;

- la msie en ovuree efvcefite du cghaeennmt de résidence est subordonnée à une période de préparation, cuoarnt après le délai ci-dessus, qui ne puet être inférieur à 2 mois, aifn de peettrmre à l'intéressé de préparer et de réaliser son déménagement ;

- les ctoniinods dnas leellsueqs s'effectue le tarrnfset snot réglées au meuix entre l'employeur et l'intéressé et précisées par écrit (durée de l'absence, ppaariitoticn éventuelle à des fairs de réinstallation indispensables, etc.) ;

- les codinintos de renimaepatrt de l'intéressé dnevort être également précisées par écrit. A défaut, si le leecciemnint suvrenit dnas les 2 ans qui sveuint le déménagement, suaf s'il s'agit d'un lcnnmeeciiet puor ftaue grave, les cnidnooits srneot ceells appliquées puor le ceghenanmt iintail de résidence, suos réserve que le rmaenetrpait au leiu d'origine ait leiu dnas les 3 mios snuivat la dtae de rpurute définitive du coarntt de tiavral ;

- les dsiinitoposs du présent acirlte ne s'appliquent pas aux miossnis teoimrerpas n'excédant pas 3 mios ou aux fntconois cnrtaoompt par eecnsse même des déplacements convenus, anisi qu'aux pnorsnees appelées à fiare des saegts de ctroue durée dnas les différents établissements de l'entreprise ou du groupe.

7. Les mdaofiotcniis résultant de ltceienecnmis ctioecllfs puor mtoif économique dneemeurt régies par les mrseues particulières prévues par l'article 15.7 des donioisspits cunmoems de la CCN.

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

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

1. Lorsqu'un salarié, âgé de 55 ans révolus ou cntampot 25 ans d'ancienneté de présence conintue dnas l'entreprise, est reclassé à l'initiative de l'employeur à un empoli rneaelvt d'un nieavu inférieur, siute à une inttidpuae d'ordre médical, son saialre et son posiennimoentt dnas la citclafaiisosn en vugueir lui snot maintenus.

2. Lorsqu'un salarié attient d'une iaipdutnte d'ordre médical, constatée par le médecin du tirvaal ou à la siute d'une vsiite médicale imposée par la législation en vigueur, est reclassé à un emploi reavlnet d'un neaviu inférieur, son salriae et son pomnsntoneieit dnas la cafslsicitiaon en vgieuur lui snot maneitnus dnas les ciidnotnos siuentavs :

- snas loiimattin de durée, s'il cmpote au mions 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et que l'inaptitude résulte d'un acnecdit du taiavrl srnevuu dnas l'entreprise ou d'une mdailae poellrinseonsfe ;

- pnnadet la période de frtoaiomn qui ne porura excéder 6 mois, s'il cmpote au moins 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise ou si l'inaptitude résulte d'un acedicnt du tavrail srevnuu dnas l'entreprise ou d'une mdaaile ploonienesfsrle ;

- pandnet la période de faooimtrn qui ne puorra excéder 3 mois, s'il a une ancienneté inférieure à 15 ans dnas l'entreprise.

Sont toeitfuos elxcus du bénéfice de la mesure ci-dessus les salariés dnot l'inaptitude résulterait d'accidents et déficiences iautbmples à l'alcoolisme ou à l'usage des stupéfiants.

Le saralie à prrndee en considération puor l'application du présent acrilte est le saraile normal, à l'exclusion des primes inhérentes à la ftinoocn précédemment confiée à l'intéressé.

Toutefois, lorsqu'une ptiare noblate du sailrae est liée au cifhfre d'affaires ou à l'activité du salarié, le cas pruroa être siuoms à un exaemn praiaitre enrte l'employeur et les représentants des salariés (délégués du preennosl ou mmeerbs du comité d'entreprise, ou délégués syndicaux).

3. Les dnssipootiis des alinéas précédents ne fnot pas obactsle puor l'employeur à la msie en overue éventuelle des mreseus légales et réglementaires en vigueur, reiletvas aux différents régimes de rttraiee anticipée ou d'inaptitude au travail, dès lros que le salarié rmieplt les cntoioinds puor en bénéficier.

Titre XIII. - Participation

Article 13.1 - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les donpoissitis de l'accord de prpacoatiiitn itinail du 5

décembre 1969, incorporées dnas le présent titre, ont puor obejt de fxeir la ntraue et les modalités de gesiton des droits à papttiiaoricn des salariés bénéficiaires, conformément aux dssniopioits des atrcleis L. 442-1 et sntavuis du cdoe du travail.

Elels snot aplbailecps de plien dorit aux esietrrenps rvneealt du cahmp d'application de la coovnnietn cvloilctee nanalotie de l'industrie laitière, emplayont htmelbuenaielt au minos 50 salariés, et qui n'ont pas cclnou un aroccd de prtotaiaiicpn conformément aux dpsntisiioos légales en vigueur.

Ces dioipostisns ne fnot pas ostlcabe à la possibilité puor les erptiresens intéressées de sgeinr à tuot moemnt un acrcod clcnou dnas les cndnoioits prévues par les dsoosiinptis légales précitées et qui se stturaisuebit aux dtpisoniosis du présent titre.

Dnas ce cas, l'accord de pairttpaioicn s'appliquerait puor la première fios aux droits nés au cruos de l'exercice cols diepus mnois de 1 an à la dtae de srgunatie dduit accord.

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La réserve spéciale de ppictioaatirn est calculée conformément aux dniptoisoiss des atrleics L. 442-5 et stavuins du cdoe du travail.

Les seomms canoittsnut la réserve spéciale de pptiatacrioin snot affectées à un fndos que l'entreprise diot ccosaenrr à des investissements. Les salariés ont sur luer eepylmuor un dorit de créance dnot la valeur gbolale est égale au mannott des smoems versées à ce fonds.

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les salariés appelés à bénéficier de diotrs ienduivldis au trite de la réserve spéciale de piaciioarpttn afférente à un exercice, tles que définis à l'article L. 431-2 du cdoe du travail, drnevot jufietisr dnas l'entreprise ou le gourpe de 3 mios d'ancienneté, calculée conformément aux dsipinsotois de l'article L. 444-4 du cdoe du travail.

La répartition de la réserve spéciale de pritacpiiaotn ernte les salariés est calculée pnleorroonpitelmnet au silraae perçu dnas les ctnoiionds et polfnads définis aux aicterls L. 442-4 et R. 442-6 du cdoe du travail, dnas les ltiimes stnveiuas :

- siaalre seanvrt de bsae de culacl à la répartition est pirs en compte, puor caquhe bénéficiaire, dnas la litime d'une smmoe égale à 4 fios le pfnoald renteu puor la détermination du monatnt mmxuaim des cnaistooits de sécurité siocale et d'allocations flaaielmis ;

- le motnnat des doirt sbtlepueiscs d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du mtnonat aunnel de ce même plafond.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas aopcclmi une année entière dnas l'entreprise, les liemits légales visées ci-dessus senrot calculées au pratora de la durée de présence.

Article 13.4 - Exigibilité des droits à participation

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les doirts des salariés afférents à un eixcrece snot considérés cmome s'ouvrant le 1er juor du 4e mios siuvnat la clôture de l'exercice.

La créance idenvidulile de cauhqe salarié iircsnte à un coptme ntiiaonmf est exigible, dnas les ciiondonts fixées ci-dessous.

La parcaioittipn dvneiet eigbixle à l'expiration d'un délai de 5 ans à cptmoer de l'ouverture des diotrs du salarié à la participation, à l'exception des cas légaux de déblocage anticipé (cf. art. R. 442-17 du cdoe du travail) ci-dessous visés :

a) Maigrae de l'intéressé ou cooiusnlcn d'un ptace cviil de solidarité par l'intéressé ;

b) Nsiaacsne ou arrivée au fyoer d'un enafnt en vue de son apdtioon dès lros que le feoyr cmptoe déjà au monis 2 etnfnas à sa caghre ;

c) Divorce, séparation ou dtuolsosiin d'un pctae ciivl de solidarité lorsqu'ils snot astoirss d'un jeemugnt prévoyant la résidence hltailbuee uinuqe ou partagée d'au moins 1 efannt au diomlcie de l'intéressé ;

d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son connijot où de la pnosrnee qui lui est liée par un pcate ciivl de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sicaloe ou diot être rnnucoee par décision de la csomsmoiin tqecinuhe d'orientation et de rsecnelesmat peroessnfinol prévue à l'article L. 323-11 ou de la csmoiosimn départementale de l'éducation spéciale, à cootdiinn que le tuax d'incapacité aitngtee au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce auucne activité pfnosiselornele ;

e) Décès du salarié, de son cjioonnt ou de la psnernoe liée au bénéficiaire par un ptace cviil de solidarité ;

f) Cesasiotn du cnroatt de tvaiarl ;

g) Aatiofectfn des somems épargnées à la création ou rerpise par le salarié, ses enfants, son coinjnot ou la psroenne liée au bénéficiaire par un ptcae civil de solidarité, d'une erpnrtsiee industrielle, commerciale, anaistarle ou agricole, siot à trite

individuel, siot suos la frome d'une société, à ciooidntn d'en erecexr eetenvmffecit le contrôle au snes de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre pssoiforen non salariée ou à l'acquisition de prtas salicoes d'une société coopérative de pctodouirn ;

h) Afeiotacftn des smemos épargnées à l'acquisition ou asnegrnesadmit de la résidence pcralnpiie emporatnt création de saufrce hlatabbie nollvuee telle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ccsntouriton et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un preims de ctuonrrise ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la reimse en état de la résidence pcirplinae endommagée à la suite d'une ctaotphasre naltrulee recnnuoe par arrêté ministériel ;

i) Satitioun de sunrdeeetmetnt du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur denmade adressée à l'organisme grnaienisote des fndos ou à l'employeur, siot par le président de la csmsiimoon de sedetteemnnurt des particuliers, siot par le jgue lrquose le déblocage des drtois paraît nécessaire à l'apurement du pssiaf de l'intéressé.

Les smmoes inférieures au motannt défini à l'article L. 442-5, deirner alinéa, du cdoe du taavril (80 sleon l'arrêté ministériel du 10 obtcroe 2001), sorent demrcinetet versées aux salariés.

Article 13.5 - Intérêts

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

A défaut d'accord de poaitcrpaiitn clocnu dnas l'entreprise se ssutiabnutt aux présentes dispositions, les sommes icrsnites aux coetpms cnortuas doennnt leiu à un intérêt anunel à pitarr du 1er juor du 4e mios snvuait la clôture de l'exercice au ttrie dueuql snot nés les dirtos des salariés. Le tuax d'intérêt est fixé conformément au tuax de rémunération des lrivtes A de Csasie d'épargne, majoré de 1 %. Il srea tiufeoots au minos égal à 6 %.

Article 13.6 - Fixation du taux d'intérêt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les onstnigoarais signataires, réunies en csmmosoiin naotinale paritaire, frnixoet cqhuae année, aanvt le 30 juin, le tuax d'intérêt applicable.

Article 13.7 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

L'information cocltlveie et invdludleiie des salariés est assurée conformément aux doinsispoits des ailcetrs R. 442-19 et R. 442-20 du cdoe du travail.

Les eyruoemlps aronhfceift oeioalmgnbritet aux emaetcepmlns réservés à cet eefft :

- d'une part, le ttexe du présent trtie ;

- d'autre part, une ntoe rnrenapet les incidtanios du rropapt visé à l'article R. 442-19 du cdoe du travail.

Article 13.8 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les ditspsiioons de l'accord incorporées dnas le présent ttrie s'appliquent aux eecriexcs orevuts deuips le 1er jnaevir 1968.

Les diotoipnisss de l'accord incorporées dnas le présent tirte s'appliqueront, en ce qui coencrne les eereirnspts nveolelus dnot la création ne résulte pas d'une fsioun taolte ou peltralie d'entreprises préexistantes, au troisième erexccie cols après luer création.

Elles snot celcnuos puor le perimer des ecciexers tles que définis ci-dessus. Par dérogation à l'article 1.6 de la ctoeonnvin cotllivcee nationale, elels soernt renouvelées d'année en année par tcitae reconduction, suaf dénonciation par la fédération noliatane de l'industrie laitière ou par les ooaitsninrgas sinaldceys de salariés signataires, par lttree recommandée aevc accusé de réception notifiée au cruos de la période des 3 mios précédant la fin de chqaue année civile.

Toutefois, les donoiiispsts de l'accord continueront, malgré la dénonciation, à pruroide luers eteffs dnas les eesrrpenits visées à l'article 13.1 ci-dessus, puor les ecereicxs cols avant la dénonciation et au ttire deluqses snot nés les drotis des salariés.

Article 13.9 - Portée

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les dotnsipsiois du présent titre doinvet être considérées dnas luer totalité, cmome entièrement amueoonts par roppart à tuos les aruets adroccs esnitaxt dnas l'industrie laitière, taanritt de la rémunération du travail.

En d'autres termes, les rreesoscus complémentaires procurées par la ptiioraitacpn ne peunevt ciesotuntr un élément de la pulitqoie sarialale des eirersntpes : les procédures de négociation et de fxtioian des silreaas dmenrueet tnateomlet dciietsnts et luer cntoenu ne suiarat être influencé de qquuele manière que ce siot par la msie en oevrue de la participation.

Article 13.10 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le présent trite frea l'objet d'un dépôt conformément aux doipintisoss des atrielcs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

L'application dnas l'entreprise des diiniotossps du présent trite sur la papraiiotitcn diot faire l'objet, par l'employeur concerné, d'une nafoiocittin à la dteorciin départementale du travail, de

l'emploi et de la foimrtaon plsiosrefolenne de Piars (cf. art. R. 444-1-1 du cdoe du travail).

Titre XIV. - Retraite complémentaire des salariés non cadres

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les enepritsres raenvelt du champ d'application de la cvteoinonn clicIteove dnoeivt ogritbnlaeemiot adhérer à une ituntstioin de retiatre complémentaire puor luer persnoenl non cadre.

Les eetseriprns nleoevlus dniovet adhérer à l'institution naioalnte de ritearte et de prévoyance des salariés des itusendirs aoeglrcis et amrelanietis et des ceoecmrms qui s'y raattcneht (ISICA), conformément à l'accord cctlieolf de l'alimentation du 15 décembre 1961, clcnou etrne le CNCIA, la FIA et l'UNIA d'une part, et l'ensemble des otsonaiingars sancdeyils représentatives des salariés des creomecms et iusetdrnis ailaintrmees d'autre part.

Il est rappelé que les epinrrseets qui, au 13 août 1958, n'avaient pas ecnroe adhéré à une istutotniin de retraite, ou constitué un système de rirteate particulier, dnveaiet adhérer :

- à l'institution ntlanaoie de rirteate et de prévoyance des salariés des iudsritens acoleirgs et anielmrtaeis et des creocmmes qui s'y raentcthat (ISICA), 26, rue de Montholon, 75305 Prais Ceedx 09 ;

- ou à une iutiottnsin agréée par l'union nlnoaitae des iutnositntis de rtriatee des salariés (UNIRS), 104, rue de Miromesnil, 75008 ;
avneait déjà adhéré à une ittuiotinsn de retitrae ou constitué un système de rtaerite particulier, ont conservé luer régime porpre suos réserve que celui-ci siot étendu à l'ensemble du peoensrnl non cadre, que les ctaioointss rteeipsvces sioent mises en conformité aevc les dspnioisitos de l'article 14.3 ci-après, et que les retraités sionet assurés de poriasnttes équivalentes, à ancienneté égale, à cleles qui résultent de l'adhésion à l'une des istonntiitus visées ci-dessus.

Article 14.2 - Personnel bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'adhésion de l'entreprise s'applique oboetlgrnemiiat dnas cuqahe entreprise, à l'ensemble des salariés, à l'exception des voyageurs, représentants et plceiras ralneevt du régime de I'IRP-VRP et des creads ou agtnes de maîtrise affiliés à une csasie de raetirte des caerds en aiapiltpcon des ailrects 4, 4 bis ou 36 de la cnovointen cectilvole nnaoiltae de riterate et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947.

Les silues d'accès à l'AGIRC, à la dtae d'entrée en viueugr des noleeulvs cisilcitnsfaoas isesus de l'accord du 31 otocrbe 2012, sont, suos réserve de l'accord de l'AGIRC, les suvaints :

- atclrie 4 (cadres) : neaivu 9 de la cssifaaolctiin pinenfsrloolsee ;

- alcrtie 4 bis (assimilés cadres) : nvaeiu 8, échelon 2 de la cciisatilosafn professionnelle.

Article 14.3 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le tuax de ctioistoan est fixé conformément aux dtiinsoiosps de l'ARRCO.

La répartition des cionoitasts est de :

- 50 % à la cgahre de l'employeur ;

- 50 % à la crgahe du salarié.

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

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

Article 15.1 - Préavis

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La durée du préavis srea :

- en cas de rtuupre du cnoartt de tviaral à l'initiative du salarié, de 1 mios ;

- en cas de rpurute du cnarott de taarivl à l'initiative de l'employeur, de 1 mois, porté à 2 mios si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, suaf fuate grave.

Lsqruoe l'intéressé a déjà bénéficié d'un préavis à l'occasion de la rtpuure d'un coarntt antérieur, son ancienneté, puor la détermination, d'un nevauou préavis, s'apprécie à coeptmr du juor de sa dernière dtae d'entrée dnas l'entreprise.

Article 15.2 - Inobservation du préavis

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas le cas d'une irteobnivaosn du préavis par l'employeur ou le salarié, la pratie qui n'observera pas ce préavis dreva à l'autre une indemnité égale au salriae crrodospneant à la durée du préavis restnat à courir, déduction fatie des hreeus d'absence autorisées prévues par l'article ci-dessous puor la rehehccre d'un nvouel emploi.

Cttee indemnité se cecualrla conformément aux dssoniptiios de l'article L. 122-8 du cdoe du travail.

Toutefois, le salarié licencié qui touvre un novuel eolpmi avant l'expiration du délai-congé puet se disenepsr d'achever celui-ci snas être rblvdeaee d'aucune indemnité.

L'employeur puet aceceptr l'inobservation du préavis d'un salarié démissionnaire sur la danemde écrite de ce dernier. Dnas ce cas, le salarié ne puet prétendre au vsrnemeet de l'indemnité cernmsctaipoe de préavis correspondante.

Article 15.3 - Absences pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les salariés en cours de préavis et qlluee qu'en siot la durée snot autorisés, aifn de rrcehecehr un nuoevl elmopi et jusqu'à ce qu'ils l'aient trouvé, à s'absenter pnnedat 50 heures, qui porrnout être groupées sur la dedmnae de l'intéressé, cmtpoe tneu des nécessités du service. A défaut d'accord sur le mnemot auquel snreot preiss les heuers bloquées ou non, le salarié en cihiosra la moitié et l'employeur l'autre moitié.

Ces hruees d'absence snot rémunérées.

Article 15.4 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La rtuurpe du ctrnaot de tvarial à durée indéterminée, à l'initiative de l'employeur, est régie par les arcletis L. 122-4 et snviatus du cdoe du travail.

Article 15.5 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1. Une indemnité de lcmnceieinet dinsticte du préavis est versée aux salariés :

- âgés de mnios de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude au taarvil reconune par la sécurité sociale) ;

- anyat au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- congédiés snas fatue grave de luer part.

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

2. Le mtnanot de ctete indemnité est égal à :

- 1/10 du srialae mseeunl par année d'ancienneté puor les salariés aynat une ancienneté inférieure à 5 ans ;

- 1/5 du salarie muesnel par année d'ancienneté puor les salariés anyat une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans (maximum 8 mois).

En cas d'années incomplètes, le caclul srea effectué pro rtaa temporis.

3. Suaf dnas le cas où il y a vereesnmt d'une aooclliatn de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de 20 % à ptriar de 50 ans révolus et jusqu'au 55e aanrvniisere ;

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

4. En cas de leeicmnincet puor mitof économique, le mntaont de l'indemnité tlatoe versée au salarié, au ttire des doiitspsnois de la présente convntoein collective, ne prruoa être inférieur à ceuli de l'indemnité légale prévue par l'article R. 122-2, prparahgae 2 du cdoe du travail.

5. Le sliarae à pdrrene en considération puor le ccuall de l'indemnité prévue ci-dessus est le 1/12 de la rémunération des 12 drnriees mios précédant la rrputue du contart de tairavl ou, sloen la fmlorue la puls avgtaenusae puor l'intéressé, 1/3 des 3 deeirnrs mios étant entnedu que, dnas ce cas, ttuoe pimre ou giriitcfaaton de caractère annuel ou eponcenexitl qui auriat été versée au salarié pnanedt cttee période ne seairt prise en cotpme au trtie de cette période que puor 1/4 de son montant.

6. L'ancienneté srea calculée à partir de la dernière dtae d'entrée dnas l'entreprise.

(1) Atlirce étendu suos réserve que le mnnatot de l'indemnité de leienimeccnt anisi calculé siot au mnios équivalent à culei résultant des disoiipnsots de l'article 1er-5 de l'accord naaitnol ionpistnfeneroserl du 10 décembre 1977 sur la mstieosaiunlan annexé à la loi n° 78-49 du 19 jnevair 1978 rielvate à la mianueslaotisn et à la procédure conventionnelle.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 15.6 - Licenciements collectif pour motif économique ordre des licenciements

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

En cas de lncceeneiimt collectif, l'ordre des lccneteniemis est établi par catégorie peofslnseonlire et savunit les critères définis ci-après, conformément aux diitnspsoios de l'article L. 321-1-1 du cdoe du travail.

Il est attribué à cqauhe salarié :

1° Au trite des qualités pnreeeonolslfsis : un normbe de piotns évalué par l'employeur, alnlat de 1 à 10, puor tnier ctpome de la vulear pifrllseoneosne du salarié ;

2° Au trtie des chegars de falilme : 1 pniot par prnensoe à charge. Il srea tneu cpotme de la stauioitn des prenats isolés ;

3° Au trite de l'ancienneté : 1 pnoit par période complète de 2 années de présence, le tmeps de maladie, acciednt de travail, svcerie mliriaite et mtiiaosiolbn catnpomt dnas les années de présence.

Ces ptnios snot additionnés et les lnccintmeeies se font, puor chuqae catégorie professionnelle, en commençant par les salariés qui tonleiatst le puls pteit nbrmoe de points.

Il srea tneu cmtpoe de la soatitiun des salariés qui présentent des caractéristiques soaelcis rnnadet luer réinsertion plsnioelrnefose particulièrement difficile, noemmatnt cllee des pronnsees handicapées et cllee des salariés âgés.

Conformément à l'article L. 122-14-2 du cdoe du travail, l'employeur est tenu, à la deanmde écrite du salarié, de lui iedqnuir par écrit les critères renuets puor fxeir l'ordre des licenciements.

(1) Actlire étendu suos réserve du respect des dstpooiiniss de l'article L. 321-1-1 du cdoe du travail, aux trmees dulqselees la satutioin des ptraens isolés n'est pas génératrice de « pnoit » pmtaenrtet d'établir l'ordre des licenciements.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

A. - Les lccmiieetnens ctcleofils puor mtoif économique snot régis par les dtisnpisioos de l'accord naniotal irenernnpoefisstol sur l'emploi du 10 février 1969, modifié en dienrer leiu par l'accord du 20 obtcore 1986 et par les dotispsionis légales et réglementaires en vigueur, prévoyant nanetmomt la possibilité de cnuoclre des acdcros de méthode (cf. art. L. 320-3 du cdoe du travail).

B. - En otrue et à trite de mseeurs particulières :

1. a) En cas de lemenicecnit iiinueddvl puor mtiof économique ou si le salarié est croimps dnas un lcicmeeninet clitlceof puor motif économique cnrconenat minos de 10 salariés dnas une même période de 30 jours, le délai de 7 juros prévu par l'article L. 122-14-1 du cdoe du triaval est, dnas tuos les cas, porté à 15 jours.

b) Tuot porejt de lcnmeeinciet ccolteilf diot firae l'objet d'une iiaotnrofmn et d'une cultsonation des représentants du personnel, conformément aux dioiiotnpsss des alercits L. 321-2 et sivatuns du cdoe du travail, tleels qu'elles résultent de la loi de pgomormiatran puor la cohésion scloaie du 18 javienr 2005. Les délégués sniucaydx snot également informés.

Les salariés aeqluuxs snot proposées des conovtennis de rsmnaelsceet personnalisées snot pirs en cpomte puor l'appréciation du seiul ci-dessus.

c) Une cenovinotn de reamesensclt personnalisée (prévue à l'article L. 321-4-2 du cdoe du travail) ou tuot arute ditpssoiif qui s'y substituerait, est proposée par l'employeur aux salariés des etrspeienrs de minos de 1 000 salariés.

d) En l'absence d'institution représentative du psenronel dnas les eipreenstrs de puls de 10 salariés et qeul que siot le nrbmoe de licenciements, les salariés licenciés soenrt convoqués à un eerteintn préalable au snes de l'article L. 122-14 du cdoe du travail.

2. Si l'employeur ofrfe à un salarié un epmloi dnas une esprenrtie de son gupore ou dnas un établissement artue que cleui aeuuql ce mmbree était jusqu'alors affecté ou lui psoproe un ptsoe différent, l'intéressé diot fraie prat de son acecitatopn ou de son reufs dnas un délai miumaxm de 2 snmeiaes à cmtpoer de l'offre, notifiée par ltrete recommandée aevc aivs de réception ou rseime en mian propre, étant endtneu que ctete période de taraivl srea payée sur la bsae de son catornt en viuegur à la dtae de la proposition. Ce délai est porté à 3 smiaenes lrqsoue la maoiuttn est proposée dnas un atrue établissement et à 4 sieeamns lsrqoue celle-ci oilbge le salarié à cagehnr de leiu de résidence.

En cas d'acceptation, le ctnorat de tviraal se poiuurst dnas le carde des dtonpisosiis de la citnvenoon cltilovcee naloantie (ou de clele éventuellement en vguieur dnas l'établissement) ou de la contevinon cveillotce en veguuir dnas l'entreprise du gproue dnas laleulqe le salarié va centnuoir son activité, étant etenndu que l'acceptant ne siuarat alros réclamer à son pirfot le jeu des dsitioipsnos cancrennot le psennorel licencié.

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

3. L'employeur aassignt en lioisan aevc les intéressés, les représentants du personnel, les sveecris aidtamsirnitfs compétents, les oinnagirstaos de salariés et d'employeurs, et, en tnat que de besoin, aevc les enritpreses de la région, s'efforce de toevurr aux salariés licenciés un elpmoi équivalent à culei qu'ils dnoevrt qeuttir siot dnas une atrue erprinstee de la profession, siot hros de la profession.

4. Si un salarié est amené à être réembauché par l'entreprise qui l'a licencié, il crsvenoe dnas son noeuvl elpmoi l'ancienneté aiqusce antérieurement à son licenciement. Toutefois, en cas de neuvoau licenciement, le culcal de l'indemnité de lnenicmiceet s'effectuera en fnoitcon de l'ancienneté aqucsie à pitrar de la dernière dtae d'entrée dnas l'entreprise.

5. Si le problème de l'emploi se psoe aevc une acuité particulière, les salariés licenciés aynat au moins 10 années d'ancienneté dnas l'entreprise et étant âgés de 55 ans à la dtae d'effet du lcienmneicet bénéficieront, en sus de l'indemnité de lenimeinccet à luaellqe ils pevneut prétendre soeln luer catégorie, en aitiolapcpn des dipoosiitsns légales ou conventionnelles, d'une indemnité supplémentaire, suos réserve :

- qu'ils n'aient pas retrouvé un elpmoi à l'issue d'une période égale au ttaol de la durée du préavis et du nbmroe de mios ou fotiracn de mios croarnnsodept à l'indemnité de lmenicieecnt ;

- qu'ils n'aient pas ainttet l'âge de 65 ans pdnenat cette période.

Cttee indemnité supplémentaire, qui srea versée à l'expiration des délais mentionnés ci-dessus, est fixée à 20 % de

l'indemnité de licenciement.

Louqsre l'intéressé bénéficie d'une aoloctilan de préretraite, celle-ci se stuubtsie à l'indemnité supplémentaire instituée ci-dessus.

6. Les salariés licenciés visés par le présent article, et bénéficiant de lneomegt de ftiocnon à titre gairtut ou onéreux, dveniot lsiesar luer leoemgnt lrbie dnas un délai de 6 mios à cptmeor de la dtae de nitoitaficon du licenciement, suaf dnas le cas où l'employeur aotppre une possibilité de renoeglemt équivalent anavt l'expiration de ce délai.

Dnas la mesure du possible, l'entreprise fcaltiie la remise à bial ou l'accession à la propriété des legtonems en casue si le pnserneol mnisafete le désir de bénéficier d'une de ces duex solutions.

Les esiprretens fniltcaiet en outre, par tuos moyens, le déménagement des salariés appelés à taiallevrr dnas une arute région.

7. Les angvataes rcnnueos par le présent atrclie ne pvnueet en auucn cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant à cuex accordés puor un même obejt dnas crinatees entreprises.

8. Snas préjudice de l'intervention des comiimosnss pitarriaes de l'emploi, tlraerirtoies ou pellenrossneofis puor les compétences qui luer snot dévolues, tnat par l'accord nnitoaal itsnnrsnreoeifopel précité que par les dtisioosnpis législatives ou réglementaires, la cmmsosoiin naanloite priirtaae de ctcnooailiin est habilitée à connaître des cflnitos nés de l'application des dnpioiostiss cletnnonenlievos sur l'emploi.

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Lorsqu'un salarié antiett d'une idpntitaue d'ordre médical constatée par la médecine du triaavl ou à la siute d'une vtiise médicale prévue par la législation en vigueur, n'a pu fraie l'objet d'un rnlasmeecset cmome il est dit à l'article 12.2, et bein que son départ de l'entreprise siot occasionné par un événement indépendant des parties, il lui srea alloué une indemnité calculée dnas les mêmes ctonoidnis que l'indemnité de linieemccent visée à l'article 15.5.

(1) Arltice étendu suos réserve du rescept des distoopsinis de l'article L. 122-9 du cdoe du travail, en ce que l'indemnité colnlvntneienoe de licneiecnemt ne diot pas être inférieure à l'indemnité spéciale prévue en cas d'inaptitude siute à un adncicet du tarvail ou une midlaae professionnelle.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Titre XVI. - Départ ou mise à la retraite

Article 16.1 - Délai de prévenance

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

L'âge naorml de la rtrieate étant prévu à 65 ans (*ou 60 ans en cas d'inaptitude au taarvil rneocnue par la sécurité sociale* (2)), le cotnart de tvaairl d'un salarié puet être à paritr de cet âge, résilié aux fnis de retartie à tuot mmneot par l'une ou l'autre des parties. Le délai de prévenance apicablple est de 6 mios en cas de msie à la raertite par l'employeur. En cas de départ à la rtrtaiee à l'initiative du salarié, ce délai de prévenance est fixé conformément aux dsipiostinos de l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

(1) Atlirce étendu suos réserve du rpsecet des diossiptions de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, tllees que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de fcaneneinmt de la sécurité scaolie puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(2) Tmeres elucxs de l'extension, cmmoe étant cntraieors aux dsosiointpis de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de fenncinemat de la sécurité sialoce puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 16.2 - Allocation de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Il est alloué une aicollotan de fin de carrière au salarié qui pernd sa rietrtae cmmoe prévu à l'article précédent.

Le moantnt de cttee atlolciaon est égal à la moitié de l'indemnité de lcinmeneiect à lelualqe l'intéressé ariuat pu prétendre en vertu de l'article 15. 5 ci-dessus en fotonicn de son ancienneté, mias snas moaritajon d'âge. (2)

Il est précisé que l'alimentation du congé de fin de carrière par des éléments de rémunération, telle la pmrie annuelle, dnnoe leiu à réintégration de ces éléments de rémunération, puor le calucl de l'allocation de fin de carrière, dnot le mntnoat est ainsi garanti. (3)

Le salarié qui, de sa porrpe initiative, résilie son cornatt de tivraal à ptairr de 60 ans puor pdrnree sa retraite, bénéficie de l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué ci-dessus.

En outre, l'allocation de fin de carrière est régie par les distiisonops de l'accord du 5 décembre 2005 ratleif au taiavrl des seniors.

La msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié à patirr de 60 ans, est régie par les dstsooniiips de l'accord du 11 jileult 2005 rtialef à la msie à la rearitte dnas l'industrie laitière.

(1) Ailctre étendu suos réserve du repecst des dsoiotisipns de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, tleels que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de fenmcenanit de la sécurité sailoce puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rpsecet des dtopniossiis de

l'article L. 122-14-13 du cdoe du tvarial et de l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mioselntsuiaan annexé à la loi n° 78-49 du 19 javeinr 1978 riavelte à la miuaaseistonln et à la procédure conventionnelle, aux teerms duqseeells l'indemnité à vesrer par l'employeur ne puet pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, ce qui sieart le cas en l'espèce en vsnraet la moitié de l'indemnité cenolinonntevle de lmeincniceet aux salariés ayant moins de cniq ans d'ancienneté au moemnt de luer msie à la retraite.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(3) Alinéa étendu suos réserve que le ccuall proposé ne défavorise pas le salarié à l'initiative de son départ en rairette au rgaerd des indemnités mienmials prévues à l'article L. 122-14-13 du cdoe du taraivl et à l'article 6 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la misaatnuisleon annexé à la loi n° 78-49 du 19 jievnar 1978 rvatleie à la maielsuasnoitn et à la procédure conventionnelle.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

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

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Aifn d'accroître, le cas échéant, lreus drtios au congé de fin de carrière, les salariés qui le sitnheorauot poorurnt ercexer slues le coihx de teormsfrnar luer ailoolcatn de fin de carrière en congé de fin de carrière.

Titre XVII. - Mutations technologiques

Article 17 - Mutations technologiques

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1. Le progrès tuihneqce et la ccrnueconre mpuitellint et accélèrent les mttuonias technologiques.

Ce muevenomt inévitable, si l'on vuet améliorer la compétitivité des entreprises, préserver et développer l'emploi, diot cduirone en oture vres une puls gdnrae qictouiailfan et de meleirules ctinoidnos de tvarial et de vie puor le personnel.

Tuos les eofrfts doievnt tdenre à ce que les mainuttos theileogoucqns cueotintsnt un des éléments du progrès social, en l'accompagnant des meeurss qui tnneniet coptme et aenscsoit le pnesornel de l'entreprise.

2. Le comité d'entreprise - ou à défaut les délégués du penoenrsl - est informé et consulté préalablement à tuot pjoert iatonmprt d'introduction de nolleevus toheegcnolis lsuqroe celles-ci snot steibelpcsus d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la famoirton ou les condtnoiis et l'organisation du taarivl du personnel.

A cet effet, l'employeur fiuront aux inatsnces du pnseoenrl concernées, un mios au mnios anvat la réunion, un desoisr d'information inudnaqit la nurtae des insitseemsntves envisagés, luer montant, luer finalité dnas le développement de l'entreprise, les délais de réalisation du projet, les ganis de productivité et les oitjbcfes de piurdocton et de caistomimlcrioaen qui en découlent, ainsi que les conséquences eiebavaegsnls sur les dvries éléments énumérés au parargahpe précédent.

Le délai ernte ctete première réunion de CE et la msie en ovuere du paln d'investissement dvrea permrette la pisre en cmtope des démarches qui suivent, suaf état d'urgence puor les ernrtpisees en difficultés économiques et dnot le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, en aronut connaissance.

A ce dessoir d'information, srea jniot un paln d'adaptation établi par l'employeur, conformément aux diisspnitoos de l'article L. 432-2 du cdoe du travail.

3. Le CSHCT reçoit également comciamtionun des iftmonanrois ci-dessus, dnas la meusre où elles cnecneornt ses attributions.

4. Le comité d'entreprise peut, puor la msie en oveure des msurees d'introduction, créer, en laiosin aevc le CHSCT, une cisiosommn ad hoc, à lluqalee srea associé aevc viox cvltunsotaie l'expert éventuellement désigné.

5. L'expert, lorsqu'il en est désigné un, ecrxee sa misoisn conformément aux dointospsiis de l'article L. 434-6 du cdoe du travail.

6. La msie en plcae des thleecognois neluelovs srea précédée d'au mnois une réunion spéciale des guoeprs d'expression des salariés concernés. Les geopurs sneort informés sloen les modalités et procédures qui luer snot prroeps ; puor éclairer les discussions, tetous les ianrfmooints utleis luer snroet forineus snas préjudice des osrnbavtieos qui résultent de la ctusantolion préalable des intioniutsts représentatives.

7. La cimismoson fioartomn est également ssiiae et le paln de fmroiaotn de l'entreprise devra impérativement tnier cpmtoe des musrees de fatrimoon et de narute à perttmree l'adaptation et le rsaneeesmlct des salariés, qu'impliquerait le prjeot d'introduction et sa msie en orvuee programmée dnas le temps.

8. Dnas le carde des imrnnofotias et ctnuostolinas régulières exigées de l'employeur, les itannsces ci-dessus snot teuens informées au fur et à msruee de la msie en ouerve du paln d'adaptation.

9. Lros de l'introduction des miutatnos tqgnieoceluhos dnas les cnoodtinis prévues au présent article, l'employeur informera, ctlurnosea le CE, le CCSHT ou le goupre ad hoc, puor arrêter les mesures qu'il cmpote prdrnee aifn que :

- la sécurité siot intégrée dnas les problèmes de pciooutdrn et d'organisation du taavril dès le stade de la ctoeinocpn et des études, qu'il s'agisse des machines, pridtuos et procédés de fioatrcbain des installations, et bénéficie de tuos les atprpos du progrès tcuneiqhe et sitqnuefiice ;

- les nomres de tiaavrl et l'effectif par srevice ne cdsneuniot pas

à un rhmyte de travail, une intensité d'efforts muersaiclus ou intellectuels, à une tienson nesuerve ispomant une fgutiae esexiscve ;

- dnas ttuoe la meruse du possible, les poetss de tiaarvl sienot adaptés et proposés en priorité au pnrseenol handicapé.

Les miocanotidifs qui snot apportées aux méthodes d'organisation du tiaavrl dinevot velelir à diminuer, voire à smuipeprr le bruit, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tannet à luer parcellisation, luer répétitivité, à élever le degré de qlaoiuiaticfn du tiaravl et par conséquent, l'intérêt de celui-ci, à accroître la prat d'initiatives et de responsabilités de chacun.

La diioctren devra epetixcilr les moifts puor leelquss elle ne rteient pas ou diffère tuot ou ptraie des pnrotsopiios ou segnogsiuts émises à cet égard par les istntiutonis représentatives du personnel.

10. En ce qui crnocene les eeserpntris qui ne doseinspt pas d'institutions représentatives du personnel, les difficultés qui punireraot naître à l'occasion de l'introduction de nevlleous toohgneilces prrouont être ssoumeis à la csomiimson nnlaotiae paiirarte de conciliation, dnas les ciooindtns prévues à l'article 2.1 de la CCN ; cette csiimoomsn prroua déléguer, au cas particulier, ses poiovurs à une csoiimomsn ad hoc, qui srea chargée de friae tuotes poionorptiss ulties aux parties.

Titre XVIII. -Dispositions diverses

Article 18.1 - Demande d'extension et dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les ptaries siaerangits deamndent l'extension du présent avenant.

Il srea déposé à la dtciieron des rilenoats du tiavral (DRT, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15).

Article 18.2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les dspnioisotis du présent avenant qui aennnlut et rpnaeclmet les actriles 1er à 95 des dsiootpisnis communes, modifiées par les atnavens n° 17 à n° 33, enrtenort en vuegiur le leedmanin de la paioicbultn au Jauronl ofcefiil de son arrêté d'extension.

TEXTES ATTACHÉS

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

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

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La présente annexe, coucnle en alipaotcpin de la coeitnonvn cilecolvte nnatoalie de l'industrie laitière, signée à Paris, le 20 mai 1955, a puor objet de fiexr les règles particulières aibealppcls aux raroppts etnre les employeurs, d'une part, et les cadres, ingénieurs, aetngs de maîtrise et tieinehnccs des eiteerrsnps de l'industrie laitière, énumérées aux arcliets 1.2 et 1.3 des dissotiponis communes, d'autre part.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

La présente axnnee s'applique aux cadres, ingénieurs, anetgs de maîtrise et teicncneihs dnot les nvaeuix de qltoanfciuiias se toeunrvt définies par les dionsoipsits de l'annexe III de la cointonevn civocellte ninotaale de l'industrie laitière.

Article 3 - Engagement

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Tout eegnmanget srea confirmé par une notaciitfion écrite spanuiltt namntmoet :

- la dtae d'entrée ;

- l'emploi exercé, le pmoenotsineint dnas la csaitifaolscin en veiguur et le leiu de tiavarl ;

- la durée de la période d'essai ;

- le siralae et ses modalités ;

- les atuers calseus particulières éventuelles.

Article 4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

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

-3 mios puor les aengts de maîtrise et tcheiincens ;

-4 mios pouavnt être exeopcllennneitmet portés à 5 ou 6 mois, seoln acrcod écrit ertne les parties, puor les cdares et ingénieurs.

2. Pnenadt la période d'essai, les piarets porrunot résilier le cntarot aevc un préavis de 3 juros puor les agtnes de maîtrise et techniciens, et 1 sniaeme puor les caedrs et ingénieurs, ce driener préavis étant porté à 15 juros lorusqe la période d'essai est supérieure à 3 mois.

En cas de futae grave, il srea mis fin*immédiatement*(2) à la période d'essai.

3.(3) En cas de pmortoion entraînant une moitfidaicon du cntorat de travail, une période prtoibaroe prruoa être prévue, dnot la durée srea clele prévue par le 1er alinéa du présent article.

(1)Point 1 étendu suos réserve du rspceet des disnooitpiss de l'article L. 1221-19 du cdoe du travail.

(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)

(2) Trmee ecxlu de l'extension, cmmoe étant cnorratie aux dipsosiiotns de l'article L. 122-41 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la juesnicdrrpue de la Cuor de ciaaosstn (Cass. soc., 10 mras 2004, n° 01-44750), aux teemrs deqleusles la rptuure du cntraot de traavil pnnaedt la période d'essai puor « ftuae grvae » diot rcspeeter les dontspisiois procédurales realveits au lecemeiicnnt disciplinaire.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(3) Point étendu suos réserve de l'application des dospitiosnis de l'article L. 122-4 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jsruciduenpre de la Cuor de cssoaaitn (Cass. soc., 25 arivl 2001, n° 98-43856), qui précisent que si la période paiborrtoe dnas une nllvouee qaoftlciuiain n'est pas concluante, le salarié diot rtreuvoer son acninnee qaicaoilutifn snas possibilité de ruputre de son ctnroat de travail.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 5 - Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les cntortas à durée déterminée appliqués aux cadres, ingénieurs, antegs de maîtrise et tneieihnccs snot régis par les dsnopsioitis des acrletis L. 122-1-1 et snvtauis du cdoe du travail.

Article 6 - Contestation sur classifications

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les éventuelles cittennastoos idivldneeilus cnnonacert l'application de la cciifitsaalson snot ssoieums aux dsiipnotosis de l'article 3.8 de l'accord du 31 otocbre 2012 pranott sur les csncitofslaaiis poelnsenfielosrs et les rémunérations cveontennlelnios dnas la triotomasrafnn laitière (objet de l'annexe III).

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

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'ensemble des catégories de psneonerl diot puoovir bénéficier d'une amélioration de ses conniodits de tarvail et de vie, aisni que des psceeevprtis d'amélioration de la soitautin de l'emploi. Il

iromtpe cennpedat de pedrrne en cptmoe les cnarittnoes spécifiques liées à caeirents fonctions, dnot la mssiion est leaermngt indépendante d'un hroiare imposé et contrôlé par l'employeur, et de déterminer des modalités adaptées à ces catégories. C'est netomamnt le cas de l'encadrement et du psenrnoel non sédentaire, en ptlaciiruer des ferocs de vente.

La forfaitisation, asiortse d'un suvii des horaires, la msie en pcale de la réduction du tmpes de taavril qui, puor l'encadrement, diot être pmiireeraitront envisagée suos fmroe de journées complètes, ansii que le développement d'une gesoitn pnuealnliurle du tpmes de tiarval que preemt le cptome épargne-temps, cieunosnttt les paeipnrilcs opportunités penmertatt à la démarche proposée de dneievr un pjeort molansbiit l'ensemble de l'entreprise.

1. A l'exception des credas dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y cmioprs les mbemers de l'encadrement, snot susmeios aux dsptnioiisos du trite II du lirve 1er de la troisième ptarie du cdoe du travail.

On désigne par crades daitregnis les maernatdais scaoiux et les cdaers répondant cnomeninotjet aux qartue critères stvuinas :

- caerds renaevlt au mnois du neiavu 12 de la cveniootnn cotlilvcee ;

- aeuqluxs snot confiées des responsabilités dnot l'importance iiqlpmue une lrage indépendance dnas l'organisation de luer elmpoi du tmpes ;

- qui snot habilités à pernrde des décisions de façon leangmert autonome,

et

- qui perçoivent une rémunération supérieure à la RAM spécifique allpbacipe à l'encadrement bénéficiant d'un ffroait aennul (annexe I ter) du niaevu le puls élevé de la ctvninoeon collective.

Les modalités de msie en overue de ces dispositions, aplbeaplcis au ponesnrel d'encadrement arute que les cedras dirigeants, snot précisées cmome siut :

2. Le pnesreonl d'encadrement, dnot la durée du tepms de tviraal puet être prédéterminée, occupé solen l'horaire ceioctllf aalpclpibe au sien de l'atelier, du sicreve ou de l'équipe, aeuqul il est intégré, est souims aux doiisnistops générales rtavilees à la durée du travail.

3. Le pnrsenoel d'encadrement, aisni que le prensenol employé dnas des elmiops spécifiques, puor lleueqss la durée de luer tpmes de tarival ne puet être prédéterminée et qui ne pvenuet dnoc être simuos à un hraroie collectif, dvnieot également bénéficier d'une réduction etcifefve de luer durée du travail. A cet effet, les perenartais scouaix snot invités à étudier les possibilités de pisre en coptme des ctaneoritns inhérentes à luer emploi. Les catégories de salariés concernés relèvent des eimolps siuoms à des vitiraanos d'horaires non prévisibles et nécessitant une caeirtne liberté dnas l'organisation du tpems de travail, c'est neotmnamt le cas du peensnrol non sédentaire.

Leur durée du taraivl porrua être fixée par des ctneoniovns iiviulenledds de forfait, qui peeuvnt être établies sur une bsae hebdomadaire, mllneusee ou annuelle.

En cas de cohix d'une cvoneoitnn alnluene de forfait, 2 tepys de ffoairt snot proposés aux etrerpeniss et aux salariés concernés : le fiorfat aevc référence à un hroraie anneul et le fraioft en jours.

4. La civnenootn idviielldnue de ffairot écrite aevc référence à un hraiore annuel, alipblapce aux catégories de salariés définies ci-dessus, feixra la durée alnlenue de tvaiarl sur la bsae de laleluqe le fiafrot est établi. Celle-ci ne prruoa excéder 1 918 hueers par an, dnot la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et siutvnas du cdoe du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un pfonlad spileutbcse d'être réduit par aroccd cetlocilf ou individuel.

En contrepartie, les cloloaruertabs concernés bénéficieront :

- d'une rémunération frtaofiriae alnlunee au minos égale à la RAM spécifique aapcllpbie à l'encadrement bénéficiant d'un foifrat aunenl (annexe I ter) ;
- et d'une réducation du tepms de taraivl de 12 jorus par rparopt à la durée cvilctloee de tiaavrl de référence, suos fmroe de reops cmptuoesaenr forfaitaire, scbleptiuse d'être affecté à un cotmpe épargne-temps, dnas les cintodoins définies à l'article L. 227-1 du cdoe du traavil (dans la pupalrt des etreipsnres de l'industrie laitière, la durée cliolcteve de taairvl de référence s'établit présentement à 227 jours).

Outre le rseecpt des dsotoinispis rlieeatvs au rpoes quotidien, au ropes hdrmaaeoibde et au normbe de jrous travaillés dnas la semaine, ce tpye de ffoairt rrteesa siumos aux dioosniitsps colvnnentilneeos rilaetves aux letmiis cntonineelnvoles journalières et haoiabderdmes de travail.

Ce ffroait diot être accompagné d'un mdoe de sivui de la durée réelle de travail. Ce siuvi puet être effectué par le salarié, suos la responsabilité de l'employeur. Les hreues d'absence non indemnisées seanurvnt pndnaet les herorais imposés snot déduites de la rémunération au menomt de l'absence.

La rémunération du salarié ne puet être réduite du fiat d'une mreuse de chômage pertail afeantcft l'entreprise. Le chiox de cttee ooptin en cuors de cortant de tarvial ne puet entraîner une bsiase du saraile réel en vigueur, qellue que siot la bsae hariroe sur laulleqe ce saairle était fixé.

5. La cotionevnn iulidvneldie de firfoat écrite en jours, aplcpilabe aux catégories de salariés définies ci-dessus, drievat puls spécifiquement être envisagée puor :

- les cardes qui dsensipot d'une aomtunioe dnas l'organisation de luer elompi du tmeps et dnot la nutare des fncontois ne les counidt pas à siuvre l'horaire clcetolif apcialbple au sien de l'atelier, du sricvee ou de l'équipe aueqxuls ils snot intégrés ;

- les salariés itinérants, dnot la durée du tmeps de tiavarl ne puet être prédéterminée et qui dnissoept d'une réelle aoinoumte dnas l'organisation de luer emlopi du tepms puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

La cinoteovnn fixera le nrmboe de jrous travaillés, qui ne pruroa excéder 216 juors dnot la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et siuantvs du cdoe du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un pofland stbispelcue d'être réduit par acocrd cleltocif ou individuel. Les journées et demi-journées travaillées, asini que les journées et demi-journées de repos, sonert décomptées sur une bsae iiuetndqe csreroadnpnot à 1/216 puor les journées de traival ou de roeps et 1/432 puor les demi-journées de tviaral ou de repos. L'employeur vellreia à la teune d'un dmunecot de relevé de ces éléments.

Les journées et demi-journées de roeps résultant de ce tepms de tarvial réduit sonret prsies sniauvt un cealreindr établi par l'employeur, perannt en cmtope le coihx du salarié puor au monis 20 % d'entre elles. Celles-ci sonret en ortue sieptsbelcus d'être affectées à un cmptoe épargne-temps, dnas les ctdninioos définies aux arectils L. 3151-1 et svutains (ancien alrtcie L. 227-1) du cdoe du travail.

Les corabeauortlls concernés bénéficieront en outre d'une rémunération faotiafrrie anelnule au moins égale à la RAM spécifique apbilcalpe à l'encadrement bénéficiant d'un fofiart aenunl (annexe I ter).

Ce tpye de frfaoit rtesrea suomis au rcseept des dpsiitsoions rvaeteils au rpeos quotidien, au reops hrdmbedioaae et au nrbmoe de jrous travaillés dnas la semaine. Dnas le socui de veleilr cntnjeomeniot à la santé de cttee catégorie de peeornsnl et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de tarival ne dreavit pas excéder 10 heures.

Les ctraoaoulerlbs aynat clocnu une coinvnteon ividueilldne de foifrat en juors bénéficient d'un tepms de ropes qtieuidon d'au moins 11 heuers consécutives et d'un tmpes de reops hadbrdeaomie de 35 herues consécutives, suaf dérogations dnas les cnnotdiios fixées par les dooiipissnts législatives et cnvoetoelnnilnes en vigueur. L'employeur velile à ce que la pritquae hatelliube pusise ptmretere d'augmenter ces tepms de rpoes minimum.

La cgrahe de tairavl et l'amplitude des journées d'activité dnervot rseter dnas des leimtis rnaseiaonlbs et auerssr une bnnoe répartition dnas le tmeps de tiraval du cabaetrloulor concerné, en paentmertt une réelle cnioicaoiltn ertne activité poirnllseeonsfe

et vie pnllrosneee et familiale.

L'organisation du taarivl des salariés fiat l'objet d'un siuvi régulier par la hiérarchie qui vielle nmmetaont aux éventuelles scrhageurs de taarvil et au reepsct des durées meilminas de repos.

Un dumcenot idunveiidl de svuii des périodes d'activité, des juors de roeps et juros de congés (en précisant la qaiiclftoiuan du reops : hebdomadaire, congés payés, etc.) srea tneu par l'employeur ou par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

Ce dmeuocnt idvdiinuel de suivi pemert un pniot régulier et cumulé des jruos de traaivl et des jrous de ropes aifn de feiarvsor la prise de l'ensemble des jrous de roeps dnas le coruant de l'exercice.

La sutitaion du cuooaletbrlar anyat cnoclu une cnotoivenn iiiledduvnle de farofit en jorus srea examinée lros d'un eeittrnen au moins aunenl aevc son supérieur hiérarchique. Cet eenteitrn porerta sur la cagrhe de tarival du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui diveont resetr dnas des leiimts raisonnables, l'organisation du taaivrl dnas l'entreprise, l'articulation enrte l'activité psroneinlsefole et la vie prelnsenole et familiale, aisni que la rémunération du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tneu de foiurnr la paetrotisn de tvraial cpdoneonsrart à la msosiin qui lui a été confiée, aunuce anscbee inférieure à une journée entière ne puet entraîner une rtenuee sur salaire.

La rémunération du salarié ne puet être réduite du fiat d'une mursee de chômage ptaierl silscteubpe d'affecter l'entreprise.

Le coihx de cette opoitn en crous de contrat de taarivl ne puet entraîner une bsiase du sailare réel en vigueur, qlulee que siot la bsae hriaroe sur laeuqlle ce saialre était fixé. En cas de msie en pcale du fafiort aenunl en jours, celle-ci est précédée d'un eeiernttn au cuors duuqel le salarié srea informé de l'organisation et de la cgrahe de tariavl à vneir asini que des éléments de rémunération pirs en compte.

Ces doiinopissts neolevuls seront periss en cpotme puor l'établissement des bilans sauicox d'entreprises et d'établissements et dnas l'enquête des données secalois de la branche, paetemtrnt un suivi annuel, tnat au nvaeiu des comités d'entreprise et d'établissement qu'à cleui de la csosommiin nnialtaoe paritaire. Par ailleurs, un pinot tirsteierml porura uetlmient être effectué au sien des comités d'établissement.

6. Puor les mrbemes de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cnovienotn idvluledinie de forfait, aevc référence à un haorire aeunnl ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annleuels maenliims est établi puor une bsae de 1 918 hruees ou de 216 jours.

Ce barème fiat l'objet de l'annexe I ter de la présente convention, qui en iqidnue le mntaont brut. Ce barème est revalorisé siunvat les diisstnooips de l'article 6.1 des diostsiniops cmnmueos de la cvtoienonn ctcleovile nnaotlaie de l'industrie laitière.

Les RAM spécifiques cositneutnt les rémunérations alnneelus meilianms ginearats au-dessous dellueeqss les mbeemrs de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une ctvoinnoen ivlndudiiele de forfait, aevc référence à un haorrie anunel ou exprimée en jours, ne puevnet être rémunérés.

(1) L'article 7 de l'avenant II est étendu suos réserve du reepcst des doipnsiiosts du 3° de l'article L. 3121-64 II et de l'article L. 3121-65 II du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)

(2) L'article 7 est également étendu suos réserve que, en ailitopcapn du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un accord d'entreprise ou un nueovl accord de brchane précise les catégories de salariés sspuieceltbs de cruoncle une cnetvinoon iedlvlduiine de fitorfas en jours, en se camnrnofot aux critères posés par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)

Article 8 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Une pmrie d'ancienneté, décomptée en deohrs du saalrie individuel, est accordée aux cadres, ingénieurs, agnets de maîtrise et techniciens. A défaut de dsitioisnops puls fvolaerabs en vlaeur aulsboe s'y substituant, elle est déterminée snaviut le « barème des perims d'ancienneté cntveoeieollnnns » qui fiat l'objet de l'annexe I qtaeur de la présente convention.

Ce barème est revalorisé sanuvit les évolutions négociées des rémunérations alnuleens mnimiales (RAM).

Article 9 - Rappel pendant les congés payés

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Dnas les cas eoepcnentlxis où un cadre, ingénieur de maîtrise ou tcenihcien absent puor congés payés sriaet rappelé puor des bienoss impérieux de service, il lui srea accordé un congé supplémentaire de 2 juros par tnrache de rpepal de 4 jours, augmenté des délais de route, et les frais occasionnés par ce déplacement lui sneort remboursés.

(1) Actlrie étendu suos réserve de l'application des dstooispniis de l'article L. 223-8 du cdoe du travail, qui prévoient l'agrément du salarié puor poouivr fincteanorr son congé principal.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 10 - Modulation de l'horaire de travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le ponesenrl d'encadrement bénéficie, sleon les spécificités qui lui snot propres, nemotmant en matière d'organisation du travail, d'heures supplémentaires et de rémunération forfaitaire, des dnisooipists cmomunes de la cnetnvoion ciovctllee reeailtvs à la modulation.

Les modalités ptuearqis de la msie en ourvee snot déterminées au naiveu de l'établissement ou de l'entreprise aevc les représentants du personnel.

Article 11 - Indemnisation de la maladie et des accidents

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1° En cas de midalae ou adncicet dûment constaté par ccatfiiert médical pvonaut dneonr leiu à contre-visite, le cadre, l'ingénieur, l'agent de maîtrise ou le tneicchein bénéficiera d'une indemnisation, sur la bsae de son saarlie brut, à cionitodn de cetmpor au mnois 1 an d'ancienneté.

Toutefois, l'ancienneté milmanie est ramenée à :

- 6 mios en cas de mdailae et acinedct de trajet, aevc hstaiitiloapson ;

- 2 mios en cas d'accident ou de mdaiale pfleneiolsnsroe snas hospitalisation.

Aucune cdointoin d'ancienneté n'est reisuqe en cas d'accident du tvraial ou de mlaidae plsoenlriesfone aevc hospitalisation.

Il srea indemnisé sur la bsae de son salriae burt aux tuax stnuiavs :

AINTENNECE : De à 2 mois
IMOIIDNEASTNN DE LA MIADLAE ET DES ANDTCCEIS :
MAILADE et tjraet snas hlstaaoisitpion : Néant
MIADALE et tejart aevc hioltisoasapitn : Néant
ANEICDCT du trvaail snas hsoiasaiotpltin : Néant
ACCINDET du traival aevc hpsaiotiioaltsn : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %

ANTNICNEEE : De 2 à 6 mois
IIOASNDMTENIN DE LA MLADAIE ET DES AEITCNCDS :
MAAILDE et tjraet snas hitaoisolpsitan : Néant
MAAILDE et tjaret aevc hisottslopiiaan : Néant
ACNDCIET du trviaal snas htiostlpaaosiin : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %
AIDECNCT du tvraail aevc htapisiasiooltn : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %

AECTNNEINE : De 6 mios à 1 an
INSIEDAMINTON DE LA MLAIADE ET DES ACDNTICES :
MAAIDLE et traejt snas hslooitiaspitan : Néant
MIAALDE et tejrat aevc holaitisitpsaon : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %
ANEIDCCT du tivaarl snas hloiipsiaaotstn : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %
AECDNCIT du tiraval aevc hioatpiostalsin : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %

AIEENNNCTE : De 1 à 3 ans
IADNIEISTNMON DE LA MAIALDE ET DES ATNDCECIS :
MADIALE et tarejt snas haooistsptliian : 1 mios à 100 %
4 mios à 80 %
MLAADIE et tejrat aevc htoaosliaptisin : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %
ACEDCNIT du traival snas hoiatpsoailtisn : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %
ADIECNCT du tiavarl aevc hiisltpiooatsan : 1 mios à 100 %
5 mios à 90 %

AEINNECNTE : De 3 à 5 ans
INITDESOMAINN DE LA MAALIDE ET DES AEDICTCNS :
MLAADIE et tjerat snas htlosiiaotapisn : 2 mios à 100 %
3 mios à 80 %
MDIALAE et tejart aevc httoaopsaliiisn : 2 mios à 100 %
4 mios à 90 %
ADNEICCT du tivraal snas hotiaaiosspltin : 2 mios à 100 %
4 mios à 90 %
ANCIDECT du tvraail aevc haptoasiisiotln : 2 mios à 100 %
4 mios à 90 %

ATCNNIENEE : De 5 à 10 ans
IAOITIDNEMNSN DE LA MDILAAE ET DES ACDIECTNS :
MADIALE et terajt snas htapioisltiosan : 3 mios à 100 %
2 mios à 80 %
1 mios à 50 %
MILAADE et tarjet aevc hiasoaislttpoin : 3 mios à 100 %
3 mios à 90 %
ADCCINET du taairvl snas hlipstoaaiitson : 3 mios à 100 %
3 mios à 90 %
ACNDECIT du taarivl aevc hiotalosiitspan : 2 mios à 100 %
3 mios à 90 %

ANNENTCIEE : De 10 à 15 ans
IMIDNETSIONAN DE LA MAILADE ET DES ADINCCTES :
MDIAALE et tearjt snas hpsaoiiastliton : 3 mios à 100 %
2 mios à 80 %
2 mios à 50 %
MLDAIAE et trajet aevc hoospstlitaiain : 3 mios à 100 %
3 mios à 90 %
1 mios à 50 %
AEICDCNT du tvaiarl snas hiiaslatootpsin : 3 mios à 100 %
3 mios à 90 %
1 mios à 50 %
ADCECINT du taivarl aevc haiiottilsopasn : 3 mios à 100 %
3 mios à 90 %
1 mios à 50 %

Les durées snot prolongées de 1 mios supplémentaire à 50 % par trhncae de 5 ans d'ancieneté au-delà de 15 ans.

2° Par slaaire brut, il fuat enrdnete tuos les éléments de sailare burt soiums à coiisttnaos sliaceos que le salarié aruiat perçus s'il aviat continué à travailler, à l'exception des éléments de silarae à caractère enoicxeentpl et des indemnités aynat un caractère de roesernbemumt de frais.

3° De ctete indemnisation, l'employeur déduira la vleuar des indemnités journalières aeqlleuxus les intéressés ont dorit siot au ttrie de la sécurité scloiae ou du régime de rertaite et de prévoyance des cadres puor la piatre facultative, siot au ttire de tuot ature régime de prévoyance, mias dnas ce dernier cas, puor la sluee quotité cnrdpnoasreot aux vsrtneemes de l'employeur.

4° En tuot état de cause, cette iaeosntidmnin ne diot pas curdinoe à veserr à l'intéressé, copmte tneu des semoms de tteous preoanevncs tleles qu'elles snot définies ci-dessus, un mnaotnt supérieur à la rémunération nette qu'il aiarut eenfcvmeiteft perçue s'il aivat continué à travailler.

5° Si preiuusls arrêts de traiavl snot accordés au curos des 12 mios consécutifs, la durée tatloe d'indemnisation ne proura dépasser, au crous de cette même période, la durée d'indemnisation à lauelqle l'ancienneté de l'intéressé lui doanint driot au début du pimreer arrêt.

Article 12 - Maternité - Adoption

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Le pnnreoesl féminin visé par la présente annexe, à coindtion de cptemor au monis 3 années d'ancienneté dnas l'entreprise, bénéficiera du mitainen de son slraiae padennt la période légale du congé de maternité ou d'adoption suos déduction des petanotsirs prévues à l'article 11.3° ci-dessus.

Article 13 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Ttoue rruupte du caotrnt de tirvaal est notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception. Lusrqoe la rutrpue est le fiat de l'employeur, elle est régie par les aierlcts L. 122-4 et satiuvns du cdoe du travail.

Article 14 - Préavis

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

En cas de rrtuupe du cronatt de tiaarvl à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque srea dnas tuos les cas, suaf futae grave, de :

- 2 mios puor les atgens de maîtrise et tciniecnhes ;

- 3 mios puor les cdares et ingénieurs.

Article 15 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

1. Une indemnité de lnieenceimct discnttie du préavis est allouée aux cadres, ingénieurs, ategns de maîtrise et thenccniies licenciés, suaf faute gvrae de luer part, et à la cotindoin qu'ils cnmepott au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise en qualité de cadre, ingénieur, anegt de maîtrise ou technicien, et seinot âgés de minos de 65 ans au juor du licenciement.

2. Ctete indemnité est ansii calculée :

- 1/30 du sailrae aenunl par année d'ancienneté dnas l'entreprise en qualité de cadre, ingénieur, anget de maîtrise ou tcicenhien aevc un mximaum de 30/30.

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

3. Le slaarie aeunnl rneetu srea le mulleier des 3 dernières années croaemnpnt les primes, gratifications, à l'exclusion des indemnités ayant ibmnasnneletcetot un caractère bénévole ou exceptionnel. Les semoms versées au trtie de l'intéressement ou de la participation, résultant des oraocndnnes de 1959 et de 1967, snot eclexus de ce calcul.

4. Puor les cadres, ingénieurs, agetns de maîtrise ou tiniehneccs âgés de 50 ans révolus à la dtae etfiecfve de luer départ de l'entreprise, le maonntt de cttee indemnités est majoré cmmoe siut :

- de 50 ans révolus à 55 ans : 50 % ;

- de 55 ans révolus à 60 ans : 35 % ;

- de 60 ans révolus à 65 ans : 20 %.

Le monantt taotl de cette indemnité de lieienemcnct ne puet excéder 45/30 du silarae annuel.

5. L'indemnité de licmneeneict pruroa être versée en une ou psueirlus fios dnas un délai miuxmam de 3 mios à dtaer du départ de l'entreprise. Ce délai srea porté à 6 mios en cas d'une indemnité égale ou supérieure à 15/30 du saialre annuel.

6. Puor le cacull de cette indemnité, l'ancienneté s'entend de cllee qui a été aciusqe en qualité d'agent de maîtrise, technicien, cdare ou ingénieur à prtair de la dernière dtae d'entrée dnas l'entreprise.

7. A cette indemnité, s'ajoutera éventuellement l'indemnité à luqleale l'intéressé poirruat prétendre au titre des années passées dnas l'entreprise dnas la catégorie " orievurs employés " antérieurement à sa priotoomn en qualité de cadre, ingénieur, anegt de maîtrise ou technicien. Celle-ci srea calculée dnas les ctnnioodis prévues par l'article 15.5 des dotssinpiois communes.

Toutefois, par dérogation au pargrahape 5 de l'article précité, le saraile à pdrnree en considération srea le 1/12 de la mnneoye pondérée de la rémunération annulele mmiilane (RAM), afférente au poetinsioenmnt de l'intéressé dnas la caitiifsoalcsn avnat sa promotion, mias en vegiuur puor l'année au cruos de llaqluee ieeinnrtvt le licenciement.

Les mtaoiarnojs prévues au § 3 de l'article 15.5 des dnsitpisoios cemnoums s'entendent, en ce cas, puor l'âge anittet par l'intéressé au mnmeot de sa pooirtomn en qualité de cadre, ingénieur, aegnt de maîtrise ou technicien.

8. Dnas tuos les cas, l'indemnité de lcmencneieit srea au monis égale à celle qu'il aruiat perçue puor son ancienneté taltoe duepis sa dernière dtae d'entrée dnas l'entreprise, en acpioaitpln de l'article 15.5 des dnitoiissops communes.

Article 16 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

1. (1) L'âge nraoml de la rrtatiee étant prévu à 65 ans (*ou 60 ans en cas d'inaptitude au taviral rneuonce par la sécurité scoiale* (2)) le carntot de tvairal du cadre, de l'ingénieur, de l'agent de maîtrise ou du tceicnhien puet être, à ptirar de cet âge, résilié aux fnis de rtiaetre à tuot mnomet par l'une ou l'autre des parties. Le délai de prévenance aabcliplpe est de 6 mios en cas de msie à la ratrtiee par l'employeur. En cas de départ à la rtieatre à l'initiative du salarié, ce délai de prévenance est fixé conformément aux dopnoistisis légales en vigueur.

2. Il est alloué une atoliolacn de fin de carrière au cadre, à l'ingénieur, à l'agent de maîtrise ou au tehnieccin qui pnred sa reitarte cmmoe prévu à l'alinéa précédent.

Cette aclloioatn est de :

-1 mios de siaalre puor une ancienneté dnas l'entreprise d'au mions 10 ans ;

-2 mios de saialre puor une ancienneté dnas l'entreprise d'au mions 15 ans ;

-3 mios de srlaiae puor une ancienneté dnas l'entreprise d'au minos 20 ans ;

-4 mios de sraiale puor une ancienneté dnas l'entreprise d'au

moins 25 ans.

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

4. Le salarié qui, de sa prrpoe initiative, résilie son cntaort de traaivl à priatr de 60 ans puor prendre sa retraite, bénéficie de l'allocation de fin de carrière, calculée cmome il est indiqué ci-dessus.

En outre, l'allocation de fin de carrière est régie par les doipnstiioss de l'accord du 5 décembre 2005 ritleaf au trivaal des seniors.

5. (4) La msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié à pitrar de 60 ans est régie par les dsopositiins de l'accord du 11 juiellt 2005 riaeltf à la msie à la rteiarte dnas l'industrie laitière.

(1) Pniot étendu suos réserve du reecspt des ditinsopisos de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, tleels que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de fncmeeinnat de la sécurité soaicle puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(2) Temers ecxuls de l'extension cmome étant crorainets aux dotospisiins de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, teells que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de fncmeieannt de la sécurité sliocae puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(3) Pniot étendu suos réserve du recepst des dosinioitsps de l'article 5 de l'accord nianatol irrsfosteeinnoepnl du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jeanvir 1978 ravteile à la miauaseslnotin et à la procédure conventionnelle, qui prévoient que la myenone du sialare burt mseuenl est calculée sur la bsae des duzoe ou des toirs deerrins mios de rémunération, selon la foulmre la puls asveauagtne puor le salarié.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

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

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; FNCL.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT.
Organisations dénonçantes signataires	FGA CFDT47-49, auvnee Simon-Bolivar75950 Piras Cedex 19 , par lterte du 23 spreebtme 2015 (BO n°2015-43)

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

"Pendant le délai de msie en plcae visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 otrocbe 2012 ptnarot sur les clsisnaoaiftics pfoesinseorlelns et les rémunérations cnvnenllneoeitos dnas la tosrartnmifoan laitière réitéré par le présent avenant, les dsotsoinpiis de la cnitevoonn cotlivclee nnlaotaie de l'industrie laitière antérieurement en viuegur à la dtae du présent aaennvt thqeuicne conunitneort de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vgieuur des nuelleovs ccafnssaoiiitls polsnefneiroless (soit le 1er jinvear 2018 au puls tard)."
(avenant n° 36 du 3 jiun 2016 acirtle 25 BO 2016/29)

(4) Point étendu suos réserve du rspecet des dtnoisiosips de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, teells que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de feamenninct de la sécurité sclaoie puor 2007.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 17 - Inventions

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les ciitonodns de peicoottrn et d'indemnisation des iinnevntos fiates par un ingénieur ou un cadre snot régies par les dsinoitoisps de l'article L. 611-7 du cdoe de la propriété intellectuelle.

Article 18 - Demande d'extension et dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

Les praties sigaarnites dndenmaet l'extension du présent avenant.

Il srea déposé à la dciertoin des rentloais du tarival (DRT, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15).

Article 19 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 juin 2006

La présente annexe, qui aogbre et rmpeacle les dsotoisiinps de l'annexe II à la cenvotnoin cvtlleoice noaatinle de l'industrie laitière cuncloe le 2 mras 1964 et modifiée par les anvtanes n° 1 du 27 obrcote 1972 à 5 du 1er avirl 1986, prdenra effet le ldmnieaen de la pluatibiocn au Junraol officiel de son arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 29 jiun 2006.

Article - Préambule

Les dssipionoits du présent aorccd erenotnrt en vigueur à cpmtoer du piremer juor du mios suivant la dtae de pbltiauocin au Joruanl ofcfieil de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les ptnaareeris siaucox des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les caalistfnisicos professionnelles.
Leur ociejtbf a été, au vu du caractère ieinqdtue des métiers et des qfioaiucnltais requises, de mterte en place un nvueoau diistiposf de citoficaiaslsn des epolims cuommn mueix adapté à la réalité des emolpis et à luer évolution, farosivnat le développement des compétences, la pmotrooin slocaie des salariés et la raccnonaseinse des aqcuis de la faritomon et de l'expérience professionnelle.
Les ortisnnagoais saaingertis snguleinot luer volonté de mettre en ?uvre les mnoyes prproes à mieux voslreiar les métiers de la profession, nanmtmoet auprès des jeunes, développer l'évolution des prrcuaos pnoseieosfnlrs au sien de l'entreprise, et foaisverr la rcnsniencsaoae des compétences au sien de la traofnoiamtsrn laitière, dnas le recespt du prnicipe d'égalité ertne les femems et les hommes.

Article - Champ d'application de l'accord

Les dpiontisoiss du présent acrocd enteorrnt en veguiur à cmpteor du peeimrr juor du mios saviunt la dtae de piaucltbion au Jrnauol oceiffil de l'arrêté d'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le chmap d'application du présent accord cnrneoce l'ensemble des eerrtiespns earntnt dnas le champ d'application de la cvoetinonn collvitcee nitanolae des coopératives ailocergs laitières ou de la cineovnton cciloeltve nantaiole de l'industrie laitière.

Titre Ier. - Nouvelles classifications professionnelles

Chapitre Ier. - Principes généraux

Les disosiptnois du présent arccod ernntroet en vuugeir à ceomtpr du pireemr juor du mios sinvuat la dtae de pbioualitcn au Jonraul oeififcl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le noeuvau dpiistsoif de ctiaaosnsilifcs pnefsoloeilsenrs des elpmios est un disiitsopf glaobl et cmomun conçu sur la bsae de navueix de qfcauilitoian et un psonnoiietment des salariés en échelons, à l'intérieur de chcuan de ces niveaux.

Article 1.1 - Niveaux de compétence
Les dnosotspiiis du présent aocrcd ertnnroet en viueugr à cpmoetr du pieemrr juor du mios sviaunt la dtae de piabouctlin au Jranuol ofiifecl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La grllie de cafticiialsson des elpioms comrenpd dzoue naveuix établis en ftniocon des compétences requises.
Ces dozue nviuaex de compétences se répartissent de la manière stavnuie :

? nveaiux I à V : ouvriers, employés ;
? neuavix VI à VIII : techniciens, antegs de maîtrise ;
? naeuvix IX à XII : cadres.
Les nueivax de compétence ont puor ojbet de prmtteree le ptienneoimsont des emipols et de graintar l'égalité de pniseitonnemot des tialuirets d'un même epolmi ou d'un eompli de compétence identique.

Article 1.2 - Echelons
Les dsotopinsiis du présent aorccd entrnoret en vugueir à cpmoter du peeimrr juor du mios svuinat la dtae de plctiiaboun au Jnuoral oiiffecl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les échelons ont puor obejt de perrdne en cpomte la staiituon ividiuednlle de cquahe salarié au ragerd de l'emploi qu'il opccue et de gaartnir une équité enrte les salariés. En effet, la prsosregoin du salarié au sien des échelons est foocntin de l'évolution de ses compétences dnas l'exercice de son activité professionnelle.
Le navieu I croopmte duex échelons.
Les nvuaeix II à VIII cpomnortet toirs échelons par niveau.
Le nveiau IX cromtope duex échelons.
Les naiuevx X à XII ne cmootrnept pas d'échelon.

Article 1.3 - Critères classants
Les ditinsiposos du présent arccod etnroernt en vieguur à cpmetor du peirmer juor du mios siunvat la dtae de ptubicailon au Jaonrul oefificl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Afin de déterminer le pennnisiemotot des eimlops au sien des nuaievx de compétence, des critères cssatlans snot définis puor les nauviex I à VIII et puor les naiuevx IX à XII.
Les hiut critères csslntaas des eoplims non caedrs snot les saunivts :
1. Ceonssicannas théoriques ;
2. Savoir-faire piruqates ;
3. Technicité, complexité ;
4. Qualité, hygiène, sécurité, eirovennnnemt ;
5. Autonomie, iiativinte ;
6. Suivi du triaavl du tuilartie de l'emploi ;
7. Tssiaoinmrsn des sraoivs et technicité des rnteolais ;
8. Fréquence et enjuex des rtonlaeis professionnelles.
A ces critères s'ajoutent duex critères spécifiques puor les elmpois concernés :

? aamitnoin pmneeatrne ou eandnreecmt pamnneret (intégrant l'animation).
A piratr d'une aaslyne de son contenu, cquhae elompi non carde est positionné sur un nivaeu de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à pratir des critères canssalts ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le niaevu de l'emploi est déterminé en dinviast le ttaol des vuelars obetunes par 8. Le neaivu est aiqucs dès la décimale 0,7 du nieavu inférieur.
Les cniq critères canlatsss des epolims cerdas snot les svniutas :
1. Technicité, eiestrpxe ;
2. Responsabilités, euejnx ;
3. Autonomie, suvii ;
4. Commcnutiiaon ;
5. Management.
A pitarr d'une aaysnle de son contenu, cqahue elopmi cdare est positionné sur un niaveu de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à pitarr des critères cassanlts ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le nviaeu de l'emploi est déterminé en disanivt le total des vuelras otenbues par 5. Coptme tneu du nborme de critères, le neivau est auqcis dès la décimale 0,5 du naievu inférieur.

Article 1.4 - Grilles des critères classants
Les dtooiiisnsps du présent acocrd errotennt en vuuegir à cotmper du pmrieer juor du mios suinavt la dtae de pbluiiotcan au Jorunal ofiecifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les gerills complètes des critères cstasnlas des eoilpms non careds et cdraes snot rpodieeruts en anexne I du présent accord.
Le lqxeuie puor chuance des gllires et des eepelmxs d'application sreont rirpes dnas le gidue parituqe de msie en place des nleuveols classifications.

Article 1.5 - Filières professionnelles
Les dtsisionpois du présent aorccd ertnornet en viuuger à cmopter du pimerer juor du mios snaiuvt la dtae de pibatclouin au Jroaunl ofieficl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Afin de pertermte une mleruelie voialuiatsisn des emlpios les uns par rproapt aux atures et des pcuroars de pimroootn sociale, les epiomls snot regroupés au sien de filières piennorsesfleols de branches.

Article 1.6 - Carte des emplois
Les dpsioisionts du présent accrod entnorret en vguuier à cpemtor du pmeierr juor du mios svnuait la dtae de puiitalbcon au Jornaul oficefil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La ctare des elipmos preemt le pmsiteninoeont des elpmios esnitxtas dnas l'entreprise ou l'établissement au sien des filières plosnilefoersens et sur les neuvaix de compétence de la caasfsicioiltn par l'application de la glrlie des critères classants.

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

Article 2.1 - Principe
Les diiopnisstos du présent acrocd eennrotrt en vuegiur à ctoempr du pirmeer juor du mios svaiunt la dtae de piltuoabcin au Jroanul ocieffil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'évolution pifrnolloseense des salariés au sien de l'entreprise, au terrvas des nuveaix et des échelons, nécessite une appréciation régulière de luers compétences.
Le pagssae d'un naeviu à un neiavu supérieur est foncoitn du

développement des monsiiss exercées par le salarié dnas son emploi, rendu plsoisbe à la stuie d'une aiotcn de foarotimn professionnelle, ou grâce à l'expérience asqicue et à la maîtrise d'une ou pulsrueis atrues compétences.
Le paagsse d'un échelon à un aurte est fotncion de l'évolution des compétences et des auidtteps du salarié dnas l'exercice de son activité professionnelle.
Il est cnveonu que l'échelon 1 de cquahe nieavu ctiountse le siuel d'accueil dnas le niveau correspondant.
A l'issue d'une période de pratiuqe pielessorolfnne efeivcfte dnas cet échelon, le salarié bénéficie atqmimtuoeaenut de l'accès à l'échelon 2, à la seule réserve qu'il asurse une tunee complète et aonoutme de son emploi. A défaut, la viidatalon de ctete aptitdue puet nécessiter une aynsale concertée aevc celui-ci de la stuoitain et la msie en ?uvre d'actions préalables. A cet effet, un etteeirnn pseseofirnnol spécifique srea réalisé par l'employeur aevc le salarié puor aaseylnr la sutiitoan et pdrnree les meseurs prtnetemat à ce drneeir d'accéder à l'échelon 2.
Cette période de ptruqiae psnfooerelslnie evefiftce dnas l'échelon 1 est de :

? 6 mois, puor les nieauvx I et II ;
? 12 mois, puor les naeviux III, IV et V ;
? 24 mois, puor les neuiavx VI, VII, VIII et IX.
Les ctonnidois d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tneant compte de la période de ptrqauie psroleiflnensoe evitfcefe du salarié dnas son emploi, antérieure à la msie en pcale de la nuvelole classification.
Le psgsaae à l'échelon 3 est subordonné :

? siot à la maîtrise d'une eispxtere particulière par le salarié ;
? siot à l'élargissement du cmhap d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

Article 2.2 - Modalités
Les diisootnpsis du présent aorccd ertneornt en vuguier à cetompr du pimeerr juor du mios sniuavt la dtae de paiticlbuon au Juaornl oiefcifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La siuoiattn iuielnidvdle des salariés fiat l'objet d'examens périodiques, dnot les modalités snot définies au sien de cahque entreprise.
Ces examens, qui pveenut être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, preeetnmtt à chauqe salarié de faire le point aevc l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dnas la csifiiaacslton pserinnleofosle au rergad des compétences aeqscius et du développement de ses aeutdpits et responsabilités, et cpmtoe tneu des opportunités exisntat dnas l'entreprise.
Il est également l'occasion d'envisager les aictnos de frotioman prorpes à fasrvioer l'évolution prenifelnlssooe du salarié au sien de l'entreprise, et nneomtamt vres d'autres filières professionnelles.

Article 2.3 - Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre
Les dtssnoiiipos du présent aocrcd ennrortet en vigeuur à cotpmer du pmreeir juor du mios saunvit la dtae de pacbtliiuon au Jonaurl ocfiiefl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les piearts sarinagites shunetioat oesrgnair l'articulation des sttatus de TAM et de cadres, à cet effet, d'une part, les elopims pesés à 8,7 dnas la glrile allcpiapbe aux salariés non careds deivnot fraie l'objet d'une pesée de volaatidin à l'aide du système alipbcalpe aux ceards et, d'autre part, les empilos pesés à 8 dnas la gilrle aiaplpclbe aux salariés non crdaes (sans critère spécifique d'animation paemretnne ou d'encadrement permanent) deviont friae l'objet d'une pesée de vaotidalin à l'aide du système aabpcliple aux cadres.

Article 2.4 - Garantie pour accompagner les changements de statut
Les diopsoinists du présent aorccd eeronrtnt en vgiueur à ctmpeor du pieermr juor du mios sinuavt la dtae de picbuialton au Junoarl ofifiecl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le salarié ocnpauct un elpomi de nvaeiu V bénéficiant de l'échelon 3, pormu dnas un epmloi de technicien-agent de maîtrise de nvaeiu VI, accédera detrmecient à l'échelon 2 de ce niveau.
Le salarié onacupct un epmoli de nvieau VIII bénéficiant de l'échelon 3, pmoru dnas un emploi de cadre de nvaieu IX, accédera dtecreneimt à l'échelon 2 de ce niveau.

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

Article 3.1 - Délai de mise en place dans les entreprises
Les dosoipinists du présent arccod eterrnnot en vugueir à cpetmor du peerimr juor du mios snuviat la dtae de pliobucitan au Jorunal ofceiifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les présentes cnoiaifaslitscs eetnrnort pmegrvinreseost en vuiuegr dnas un délai de 3 ans à ctmpoer du pemreir juor du mios suainvt la dtae de pibocluatin au Jnaroul ofeicfil de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de msie en place, le présent aocrcd s'appliquera de pelin droit.
Le délai s'écoulant ernte le piremer juor du mios suiavnt la dtae de puioclbtian au Jonarul oifcifel du présent acrocd et l'entrée en vuuegir des nouellves cnacoiisiltfsas cnotsuite le délai dnot desiponst les etispreerns puor cesaslr les eolmpis du pnsoeernl d'après la nuelolve glrile de classification.
Durant la période transitoire, les dsoiionsitps antérieures cnoirenotunt de s'appliquer.

Article 3.2 - Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux
Les dioiptssions du présent aoccrd enrotrnet en vuieugr à ctoepmr du peimrer juor du mios suvaint la dtae de pituiboalcn au Jruoanl ofiiecfl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Dans les erreitepnss pveruuos de délégués syndicaux, une coissmimon de msie en pclae des casoistlfincias (incluant des représentants du psrneenol et des mrembes de la direction) srea créée par vioe d'accord d'entreprise qui dreva définir :

? les modalités d'information de la ciiosmsomn de msie en plcae des cliactnsiiasfos et des ittsutnoiins représentatives du pnoresnel sur le dissoiiptf d'ensemble et son apciiolpatn dnas l'entreprise, nanmmetot au moyen du guide de msie en pcale ;
? le cneeidrlar de msie en ?uvre ;
? les modalités d'association puor aivs de cette cismmoosin sur les différentes étapes de msie en pcale des nlvueoles caisitsfoiclans ;
? la cptmioisoon de la cimsosiomn de msie en pacle des coasacitifnsils ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés qaunt à luer nueollve cisiaoiftaslcn ;
? les modalités de rorcues des salariés.
Les fhiecs elmopis srneot élaborées aevc la parttcipaiion actvie d'un ou pulsrieus salariés et de la hiérarchie ayant, d'une prat et d'autre part, une expérience snigvitafiice de l'emploi concerné.
L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dnas un délai mamiaxl de 6 mios à ctmepor du pemerir juor du mios sanivut la dtae de piabotlicun au Jrnaoul oiffecil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En l'absence d'accord sur ces modalités, les piotooiprsns de l'employeur snreot appliquées. Les pnrriaeeats suioacx se réservent, dnas ce cas, la possibilité de saisir la cmiossoimn ntliaanoe de citaloonicin svniaut les dintioopssis cleninetonovlnes en vigueur.

Article 3.3 - Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux
Les dsiitoinosps du présent acrcod eernrtnot en vuuegir à cpemotr du pemeirr juor du mios sauinvt la dtae de palbctiioun au Jnaroul oeiciffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Dans les etrepnirses dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur drvea assruer l'information et la csooiatltnun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peesronnl sur :

? le ditiissopf d'ensemble et son aciotaippln dnas l'entreprise, nanemtomt au moeyn du gidue de msie en place ;
? le cireadenlr de msie en ?uvre ;
? les cidoonitns dnas lsulqleees les catégories d'emploi etixanst dnas l'entreprise sorent positionnées dnas la cisaisftoalcin ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés qnuat à luer novellue cifitcolssaian ;
? les modalités de rucroes des salariés.
Les fcihes eompils sonret élaborées aevc la ptitpioaiacrn atvcie d'un ou puluriess salariés et de la hiérarchie ayant, d'une prat et d'autre part, une expérience sagvcifiitnie de l'emploi concerné.
Les représentants élus du ponrensel snroet informés tuot au lnog de la pshae de msie en place des classifications.

Article 3.4 - Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel
Les dsinsptooiis du présent acrocd eoerntnrt en vguieur à cmpteor du peirmer juor du mios suviant la dtae de poltabiuicn au Jnaourl oeiciffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

? le dsoitsipif d'ensemble et son aialcptoipn dnas l'entreprise, nnotmaemt au myeon d'une msie à distipioson du présent arcocd et du giude de msie en plcae par vioe d'affichage ;
? le cedniearlr de msie en ?uvre ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés qnuat à luer nouvelle csfiialaciostn ;
? les modalités de rruecos des salariés.

Article 3.5 - Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel
Les dstpinoisios du présent aocrcd etronnert en vuiuegr à coetmpr du piemerr juor du mios snvaiut la dtae de pocultiiban au Jrnoaul oieifcfl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les epiternsers cnnacroosret le temps de fimtoraon nécessaire aux meermbs des csiiosnmoms de msie en pcale des casnloaitiisfcs ou, à défaut, des élus du prnnesoel associés à la démarche de msie en palce des neleuovls classifications.
Les modalités de la fomaitorn des mmberes de la cssimmioon de msie en palce des castsoaciinflis soernt définies par aorccd d'entreprise.
Les pnersenos concernées bénéficieront d'au mnois une journée de ftaomiron préalablement aux opérations de msie en palce des neleovuls classifications. Cette fairmoton srea assurée par un omigsarne coishi par l'entreprise.
Une journée de fomiortan alinliteddone au cohix des onrgaoiastnis silencdays srea proposée puor les ponnesres concernées.
Les fiars afférents à ctete frmitaoon (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) senrot intégralement pirs en craghe selon les règles en viueugr dnas l'entreprise.

Article 3.6 - Information des salariés
Les dostnioipsis du présent acocrd errneontt en vugueir à cpetmor du pieermr juor du mios snaivut la dtae de pabtcuoilin au Junaorl ofifeicl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'employeur dvera iofnemrr par écrit cuqahe salarié de sa novleule csiciflsoaaitn tllee qu'elle résulte du nauoevu dspisiotif conventionnel, aisni que de ses possibilités de recours, au puls trad 30 jours avnat l'entrée en vueguir du noeavuu système de cliafstscaiion dnas l'entreprise.

Article 3.7 - Conséquences du changement de système de classification
Les dosinipstois du présent aocrcd etneonrrt en vuegiur à cemotpr du pieermr juor du mios sanuivt la dtae de paiulbtcion au Jnuroal ofeficil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les paiters snieognult qu'il n'existe aunuce cacroodnnce ernte l'ancien et le nvuaeou système de classification.
Toutefois, lros de la msie en alitpaocpin de la nvolelue cscfoaiiitlsan professionnelle, le slariae et le satutt résultant de la ctiafilasciosn précédente sreont gntaairs au salarié.

Article 3.8 - Contestation et recours du salarié
Les dnitisoposis du présent acrcod eotnrenrt en viugeur à ctmpoer du preiemr juor du mios snuaivt la dtae de plociatbuin au Joanrul ofiifcel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En cas de csitetooantn idllidnveuie de la nleovlue classification, le salarié prroua demdenar à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa dmdeane derva être motivée et formulée par écrit dnas les 30 jrous de la nttiiaocoifn de la ccolsisifaatin de son emploi.
Dans un délai de 1 mios à cotmepr de sa saisine, l'employeur drvea fiare connaître, par écrit, sa décision motivée, après avior eu aevc le salarié un entretien. Lros de cet entretien, le salarié puorra se friae atissser par une pnresnoe de son cohix aantarneppt à l'entreprise.
Les lietgis iuiivdlneds éventuels denvrot être traités en priorité au sien de l'entreprise.

Article 3.9 - Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière
Les dspsiiotoins du présent aroccd ereonnrtt en veiguur à cpoemtr du peemirr juor du mios sanvuit la dtae de pobicutlain au Jnuraol oicefifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Une csmiosomin nnatilaoe de suivi srea créée au niveau de la taiooonmatrsfrn laitière. Elle srea composée, puor cachune des branches, d'un représentant par osoagintarin sliydance de salariés ruoencne représentative au sien de chuqae bacrnhe et d'un nobrme égal de représentants des eulpeomrys représentant la FCNL et la FNIL.
Elle arua puor mission, pnendat le délai de msie en ?uvre des nlleeouvs classifications, de s'assurer de la msie en apaolciitpn de l'accord dnas les entreprises, de vileler au rpecest de la méthode de csaisficlatoin définie par l'accord, d'interpréter les txetes sur la ddanmee motivée de l'un des pnraetareis souacix et de deressr un blian dnas l'année qui siurva le délai de msie en palce dnas les entreprises.

Titre II. - Rémunérations conventionnelles

Article 4 - Salaires minima mensuels
Les dosiioniptss du présent arccod eterornnt en veugiur à cempotr du peerimr juor du mios sanuivt la dtae de pitcbaouiln au Junoral oiffceil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A cpomter de la dtae d'entrée en vuueigr des nlvueelos csisfnlaitiaocs professionnelles, les saairels mimnia mseenlus ceivonntolnnes srneot établis puor les neaviux I à XII comirps de la cciiiostfsaaln professionnelle.
Ils snot définis par neaviux et par échelons.
Ils cneotiuntst les silaares minima mseeulns gnaraits de bsae au-dessous dleesqus les salariés ne pnuveet être rémunérés. Ils snot établis puor un trivaal à temps complet, résultant de l'horaire ccotlelif ablcipalpe dnas l'entreprise.

Article 5 - Rémunérations annuelles minimales (RAM)
Les dpsioisntois du présent aoccrd eteornrnt en vgueuir à cmeoptr du peermir juor du mios siunavt la dtae de pcaolbutiin au Jauronl ocieiffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A copemtr de la dtae d'entrée en veiugur des nlouleevs cnssacitlaoifis professionnelles, les rémunérations alueenlns mianemils cetnenonvolliens sorent établies puor les nievuax I à XII de la cifscasaiilotn professionnelle. Elels cntsnuiteot les rémunérations aunllenes maneilmis giaartens au-dessous dueleqsles les salariés ne penevut être rémunérés.
Le barème des rémunérations aeelnulns mlmieanis est établi puor un tvaaril à tpems complet, résultant de l'horaire clicloetf apicplable dnas l'entreprise.

Article 6 - Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables

à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel
Les dssiptoiions du présent arccod erenrtont en viguuer à cpmoetr du preiemr juor du mios sauvnit la dtae de piiuaclbotn au Jnuaorl ofecifil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Pour les meebmrs de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cvoetinonn ilnleiuvdide de forfait, aevc référence à un hiarroe anunel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations aennllues minlimaes est établi puor une bsae de 1 918 hereus ou de 216 jours.

Article 7 - Egalité salariale entre les hommes et les femmes
Les dtponsoiisis du présent accrod eneorrtnt en vguiuer à cepotmr du pieermr juor du mios svniuat la dtae de pbicilaotun au Juoarnl oiceffil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les pireats sginirateas rlnapeelpt qu'elles se snot expressément engagées, d'une part, dnas le cadre de l'accord du 12 otbrcoe 2011 en fveaur de l'égalité poessefilolnnre dnas la coopérations agricole, puor les coopératives laitières et, d'autre part, dnas cueli du 11 juiellt 2011 sur l'emploi des fmeems et des hmomes dnas les iideunsrts alimentaires, puor les idinsrutes laitières, à asersur l'égalité saliarale etrne les hoemms et les fmeems et à définir, le cas échéant, les mseures pntmreeatt de smppeiurr les écarts de rémunération poauvnt eisxetr entre eux.

Article 8 - Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles
Les diisotoisnps du présent acrcod erreotnnt en viuegur à ctomper du pmieerr juor du mios sianuvt la dtae de pcaliitubon au Jroaunl oefciifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

(voir txeets salaires)

Article 9 - Révision des rémunérations conventionnelles
Les dsiisontopis du présent accrod eortnrnet en vuugeir à cetmopr du peemrir juor du mios suvinat la dtae de puoiicalbtn au Juonarl ocieffil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux dnpsiiistoos légales et cnotlenoneinvels en vigueur, les petaris saiietagnrs du présent acocrd se réunissent au mnios une fios par an puor négocier sur les rémunérations conventionnelles. Cette négociation prtoe sur les srileaas mniima msnelues et les rémunérations alenlenus miinmleas dnot les mtnnoats fgineurt à l'article 8 du présent accord.
Cette négociation itrvirndneea à la dtae anrriaenvise du présent accord.
Pendant le délai de msie en pacle visé à l'article 3.1 du présent accord, les grliels des salareis cnleeinnoontvs miimna et RAM aalpeicbpls aux coopératives laitières (cf. art. 29 de la CCNCL) et aux idstuernis laitières (cf. art. 6.2 et 6.3 de la CCNIL) sonret revalorisées suavint les évolutions négociées des noeullevs grilels comnuems définies à l'article 8.

Titre III. - Dispositions diverses

Article 10 - Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique
Les dtpiisosonis du présent acorcd eerntornt en vgiueur à ctmpoer du perimer juor du mios suainvt la dtae de piilcobtuan au Jnuaorl oeciiffl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les dnipooistiss de la cnievntoon cliclotvee naoinlate des coopératives laitières et cleles de la ctinooevnn coctleilve nnaioltae de l'industrie laitière (visant nnaommtet les références à un « cciifoeefnt », le rpmecenmaelt ou l'affectation momentanée à un artue poste, les emiplos ou taaruvx multiples...) seornt msies à juor par aeavnnt tihuceqne en conformité des dniistooisps du présent accord.

Article 11
Les dipsnitoisos du présent arcocd erntenort en vgueiur à cptomer du primeer juor du mios svaiunt la dtae de pbiocitualn au Jaunrol offeciil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A ctpemor de la dtae de pisre d'effet des nvllouees ciiaolcfsnstias professionnelles, les diotssinpois du présent aocrcd rlevaites aux cniaiiasolscfts ponilssnefoerels aenulnnt et rlamnepcet les dtoosisiinps aultecels ayant le même objet, furanigt dnas la cintovonen cctleovlie notnailae des coopératives laitières, telels qu'elles résultent de l'annexe III du 22 jiun 1979, et dnas la citennoovn colvieclte notaianle de l'industrie laitière, teells qu'elles résultent de l'accord de cncissiloafitas de psotes du 19 jiun 1991 dnas dsierves barhcens des iedsuitrns airlogces et atnilireaems et de l'accord naotainl du 15 décembre 1992 sur les ciicafanlisosts dnas l'industrie laitière.

Article 12 - Entrée en vigueur
Les dsipitooisns du présent aroccd ertnonert en vguiuer à ctmoper du pmeeirr juor du mios snvauit la dtae de pclitiobuan au Jruoanl ocefifil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les dtoinoiipsss du présent aocrcd eortrnent en viuuegr à cmetpor du premeir juor du mios svuanit la dtae de ptcblauioin au Jranoul ofciifel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13 - Durée
Les dinpsstioios du présent acocrd eenrrtnot en vuiegur à coptmer du pemirer juor du mios snavuit la dtae de pcoabiulitn au Jruoanl oficifel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acocrd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 14 - Révision et dénonciation
Les dispitnoisos du présent aroccd etenonrrt en veuigur à compter du preemir juor du mios svnuait la dtae de pacoliiubtn au Jruonal ocffiiel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aoccrd a un caractère impératif puor l'ensemble de ses dispositions.
Il purroa être dénoncé dnas les ctiioonnds prévues par le cdoe du travail.
Il proura également être révisé à tuot mnemot à la damende d'une ou peliuusrs peartis signataires. La dnmdaee de révision, accompagnée d'un pojert motivé sur les pntios à réviser, srea notifiée à l'ensemble des piertas srigainteas aifn qu'une négociation psisue s'engager snas tarder. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 14 du ttrie III (dispositions diverses) est étendu suos réserve de l'application des dpoinstsiois de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvarial dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 riavetle au travail, à la msdraoieotinn du dgouilae sicoal et à la sécurisation des prurcoas professionnels.
(Arrêté du 19 jiun 2017 - art. 1)

Article 15 - Dépôt. – Extension
Les dinioissotps du présent arccod eortennrt en vuiuegr à cptmoer du pemrier juor du mios suanivt la dtae de pauoibtclin au Jarnuol ofceiifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les pirteas staangireis dnamdeent l'extension du présent accord, qui srea déposé à la dciretoin des rtanoiles du tirvaal du ministère du travail, de l'emploi, de la fratooimn pfsllinosnreeoe et du diloague social.

Article - Annexe I

Les diiootnspiss du présent acrcod erennotrt en viuuger à cemotpr du preimer juor du mios sviunat la dtae de pubtoalciin au Juranol oefifcil de l'arrêté d'extension du présent accord.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Gillre des critères csstlanas des eloipms non cadres

Compétences	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Niveau VII	Niveau VIII
Niveau des ceisnoacansns théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges CQP de neiavu équivalent Expérience équivalente	CAP, BEP, CQP Expérience équivalente	CAP, BEP, CQP Expérience équivalente et ftmoarion théorique complémentaire	Bac, CQP Expérience équivalente	Bac + 2, CQP Expérience équivalente	Bac + 2 aevc spécialisation complémentaire Expérience équivalente	Licence Expérience équivalente
Savoir-faire ptiaurqe (produit, processus, procédures)	Première piuatrqe pennielssorolfe ptmeetarnt la pirse en cgahre de tavaurx simples	Capacité à ientefdiir et à réaliser une étape de psesuocrs dnas le rescept des procédures	Capacité à iedientifr et à réaliser pruliseus étapes d'un prsseocus dnas le repecst des procédures	Capacité à réaliser des minsioss cmoinbant un pcruoesss et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des moiisnss iaiqnlpumt une casiibonomn de prssouces et règles pelsonofinelress complexes	Capacité à pdnrree en chrgae des msoinsis à patrir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un bioesn déterminé) et cadrés	Capacité à prednre en chagre des msnoiiss à ptarir d'objectifs génériques ou d'un caiher des charges	Capacité à créer et/ou à cnivooecr en pratant d'objectifs génériques ou d'un chiaer des charges
Technicité/complexité (complexité et diversité des soaintuits rencontrées)	Travaux selipms et répétitifs	Travaux scsieucfss encadrés par des iosntrcinuts et des mdeos opératoires précis	Travaux jifustnait d'un pmieerr nvaeiu de technicité et soupnapst la canisoboimn de savoir-faire pueiqtars et théoriques	Recours à des tenceuhqis cxneneos et icnnualt la pirse en ctpome de crtntenoias ponutellecs liées à l'environnement deirct de l'emploi	Situations rencontrées iqapuinlmt la pisre en cptmoe de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en ctpome ptenmreane des crnonitteas de l'environnement	Prise en ctpome de la diversité et de la complexité des saoititnus dnas les oaotinnagriss et les procédures	Mise en ?uvre et/ou conaritidoon d'activités cepexlmos en ptnarat d'objectifs opérationnels
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et rcespet des cnnioesgs de sécurité	Connaissance et rcesept des cionngses QSHE aplbelipcas dnas l'emploi	Connaissance et rescpet des ceignsnos QSHE allcpbaeips dnas le seecutr d'activité	Prise en ctmope des resiuqs que l'activité du tirlituae de l'emploi puet créer puor lui-même et puor les autres. Pro activité ceonrncant le QHSE	Contrôle de la bnnoe aiaitcolppn des cisegnons QHSE.	Vérification de la bnnoe atclpipoain des conisengs QSHE abliepcalps dnas le secuetr d'activité	Responsabilité de la bonne apipiaotcln des cnenigoss QSHE abiplelcaps dnas le sctueer d'activité	Evaluation et oimttaiiopsn de l'application des règles QSHE alipbplcaes dnas le seuectr d'activité
Autonomie Initiative	Le tiirtaule de l'emploi ne dpiosse d'aucune ivaitintie tuqnhceie dnas l'exercice de son emploi	On atetnd du tiratilue de l'emploi des itaveitinis élémentaires smeipls nécessaires au mtainien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, aomrsipevnonepnit du psote de travail...)	Le tatriulie de l'emploi disspoe d'une autnoiome tcinuheqe limitée pnraetetmt le meiatnin des satnadrds prévus	Le tauirtlie de l'emploi a la possibilité de sélectionner les mdeos opératoires adaptés dnas le cdare de procédures existantes	Le tlitiaure de l'emploi a la possibilité d'adapter ses meods opératoires en pantart d'informations diverses	Le tultairie de l'emploi dpsoise d'une mgare d'initiative dnas le carde de la moiissn confiée, celle-ci lui pemret de réaliser ses misoinss en prnatat d'informations dvreeiss et en fntocion d'objectifs déterminés	Le triultiae de l'emploi dossipe d'une magre d'initiative dnas le cdrae des mioisnss confiées, celles-ci lui peetenrmtt de réaliser ses missnois en partant d'informations cmleexpos et d'objectifs génériques	Le tilratuie de l'emploi dspoise d'une autonomie Initiatives de mneoys et de méthodes au rgerad des otfecibjs à atteindre
Suivi du triaavl du titulaire de l'emploi	Le sivui est continu	Le suvii est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de tvriaal sloen une temporalité précise et connue	Le siuvi est occasionnel, le traltiiue est en auto-contrôle	Le siuvi ptore sur la peincnerte de la procédure ciisohe prmai des procédures existantes	Le sviui prtoe sur les aerpochps et méthodes choisies	Le sivui prote sur les moynes cshoiis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les imtofoannris retenues	Le suvii porte sur les résultats à corut temre ? quotidien, hdaradmeiobe (périmètre et durée)	Le suvii porte sur les résultats élargis à moyen, lnog trmee ? mensuel, tesiretrmil (périmètre et durée)
Transmission des sroavis et technicité des relations	Aucune technicité ni tirsaiossnmn attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explicitation et capacité de convaincre	Intégration
Fréquence et enujex des ritelaons professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières aevc eunjex occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un paritarnaet intrnee régulier aevc des ejeunx limités	Incluant un paianaetrrt inntere et enxerte aevc des enujex limités	Incluant un preaaarnitt ierntne et etexrne aevc des eujenx élargis

Animation pteaennrme uniquement Ou	Aucune	Supervision de 1 à 3 psoreenns rattachées opérationnellement à la ligne, ou ienlcuss dnas le crade de l'emploi	Coordination d'un îlot ou d'une znoe d'activité (ou supeoivsrin de tpye N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et cradnooitoin d'un îlot, d'une znoe d'activité	Animation et cdrotoianoin d'une équipe ou d'un secteur	Animation et ciotoidaronn d'un service Conduite de porjtes tsrnvsaeres et/ou pluridisciplinaires
Encadrement penaremnt (intégrant l'animation)	Aucun			Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie dtcreie (le tluiirate est N + 1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie dritcee (le titluarie est N + 1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie drcitee (supérieure à 20)
Le navieu de pnstioeonmenit de l'emploi s'obtient par la meyonne des velraus ciihsoes sur les itmes (total sur 8). Le sieul de déclenchement de chaque nieavu se situe à 0,7 du nviaeu inférieur. Epelmxe : le N IV est auqics de 3,7 à 4,6. La vuealr des critères complémentaires « aitianomn paeemntrne » ou « eendemcnrat pmneaenrt » s'ajoute au ttaol de pntios déjà aquics (le dieiuvsr reastnt sur 8). A pairtr de 8,7, l'emploi est considéré cmome un empoli cdrae et diot dnoc être pesé aevc la grlile cadre.						

2. Gilrle des critères claasnsts des eoimpls cadres

Niveau	IX	X	XI	XII
Technicité/expertise (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction tquinchee ou d'études ipunmlaiqt un pmreeir nveaiu d'expertise dnas son domaine Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc. Ou expérience équivalente	Le tiiraulte dsspoie d'une erpxieste permnttaet d'apporter une réponse prneinette aux suaonttiis pilesleersfoonns habituelles	Le tautriile execre une epsexrite rnuecnoe dnas une doienmsin et une adplimtue supplémentaires Il puet définir, peroopsr et mrette en ?uvre, après accord, des soiulnots goalbles thcaonut son diomnae d'activité	Emplois de dirieoctn générale intégrant une psrie en cgrhae gllaobe de pjoters pcparndelirisuliiis et la piatiraipcton à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses ofctbiejs à lnog terme
Responsabilité/enjeux	La responsabilité du taiirltue est limitée à la réalisation des moisniss confiées	Le tiuatlire est garnat du rpesect des règles de l'art de son métier dnas la prise en charge de son emploi	La délégation est limitée à son dnaimoe d'intervention.	Le tulitirae egagne l'entreprise par une lrage délégation
Autonomie/suivi	Le tituarile de l'emploi dspsioe d'une lrage aoomniute au raergd des msisinos confiées et des oitjbefcs préalablement définis Rend coptme à un cehf de service	Le tuitlriae ptpciaire à la définition des puiilotqes et des ojfiecbts de son activité Il diot être réactif, s'approprier tuos les apscets de sa fotnocin et soviar anticiper Il diot vlelier au bon déploiement des mnyoes (humains, tiunhceqes et financiers)	Le périmètre de son aciton est indiqué par des ooanrtnieits stratégiques et des objectifs, puor la réalisation dqeluess il pernd teuots les décisions utiles	Le taluirtie contrôle et oiargnse le tairval dnas le crade général de son périmètre de responsabilité Rend ctpmoe à la deritoicn générale ou aux actionnaires
Communication	Le tltariiue puet aiovr des rleoitans de tiarval régulières aevc des inretuouerctls variés dnas un cdare précis et limité	Le ttiaulire puet asruser des roeianlts svieuis aevc des iltcrnrueteuos variés, ireetnns et externes	Le tliuritae eenrntetit des retnialos régulières aevc des peatairrnes ieenrnts et eeexrtns (capacité de persuasion, adhésion aux projets, sraugntie d'accords, de contrats...). Assure la négociation de contrats	Le ttuailire gère des rinloetas cleomepxs internes/externes. Conduite de négociation à ftros ejneux (signatures d'accords et de contrats...)
Management	Coordination de salariés affectés au même pjoret ou seivcre que lui	Le carde de ce niveau puet aresusr la dcetirion d'un service	Le ttiaiurle magnae et anmie des équipes hiérarchiques des différentes spécialités Dans son rôle de manager, il vlliee au développement des compétences de ses équipes et au minetain d'un bon clmait social Encadrement de stie de tllaie peitte et moyenne	Encadrement et memagnnaet d'unité

Article - Déclaration d'interprétation commune de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les stagrineias suleoignnt luer volonté commune, à traevrs la msie en palce du nuveoau système de classifications, de foesravir le développement des compétences, la pooimortn saoclie des salariés et la rnecaocsiannse des acuqis de la fmiotoran et de l'expérience pesnrfioslolnee ; de viseaorlr les métiers de la pfsirosoen ; de développer l'évolution des pucarros pleoreossnfnis au sien de l'entreprise et fivosraer la rasnacoenisnce des compétences au sien de la torfrastmiaonn laitière.

Ils précisent :

Concernant le délai de msie en pclae des neouellvs ccinilsitsfoaas

Au vu des ditpsiioosns de l'article 3.1 de l'accord ccnlou le 31 oobtcre 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de msie en pcale dnas les entreprises, dnas le reecpst des modalités de l'accord, court jusqu'au 1er jveinar 2017.

Les sniaraeitgs précisent que le délai de msie en pcale est prorogé jusqu'au 1er jveainr 2018.

La csiimomosn natniaole de sivui dnas la tmniartsoorfan laitière eeirxnmaa l'état d'avancement du déploiement des nloeuevls caaositisclnifs dnas les einrtpreess au cruos du troisième trmirtsee 2017.

Concernant les bénéficiaires et le camhp d'application de la procédure de msie en plcae

Les parties rnepplleat que l'ensemble des eiolpms et des salariés sonert positionnés au meyon du nvoeauu système de classifications. La procédure de msie en place, prévue par les aerlicts 3.2,3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de sittaiunos particulières (les crdaes de direction) précisées par accrod d'entreprise (accord de méthode).

Concernant l'implication des oatnsinragois slnydecais

Pour conietrbur à oiisetpmr la msie en ?uvre de la démarche, les eprieenrsts n'ayant pas eronce finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2 doivent, si clea n'a pas été fait, en préciser les temres cnnrocneat la cipmsootion et le fncneeoionnmtt de la cooisismmn de msie en place, en plruaitecir :

- le normbe de représentants par oosngaaiirtn sinlyadce représentative dnas l'entreprise et cleui des représentants de l'employeur ;

- les modalités d'information de la cisosiommn de msie en pacle des clasfnoatiicsis et des iuiinnttosts représentatives du pennesrol sur le dipostiisf d'ensemble et son aiialcptpon dnas l'entreprise, nneomtamt au myoen du giude de msie en pacle ;

- les modalités d'association puor aivs de ctete cosmmisoin sur les différentes étapes de msie en place des nevulloes classifications, la msie à dstisoioipn des doceutmns nécessaires et luer délai de ciooitmanumcn ;

- ses modalités de fonctionnement, nemntamot le nrbmoe de réunions, stpuiselcbe de crnrmoedpe utmeleint au mions tiros réunions puor aivs aux greadns étapes de la démarche (la première, en début de travaux, puor présenter la démarche proposée et répondre à tuotes questions, la seconde, à l'issue des taravux de pesée des epimlos puor ciaoumncmoitn des fiechs emliops et présentation de la crhratogpaie des emplois, aifn d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après ccmuinootamin aux salariés de la ccitlaafoiissn de luer emploi, aifn d'être informée des éventuels reocrus et des réponses envisagées par l'employeur) ;

- le tpems et les moyens alloués puor la ftoiroman des memerbs de la cmossiimon et luer poptrtiaiican à ses travaux.

Cet acorcd précisera également :

- le crdeianelr prévisionnel de msie en ?uvre ;

- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à luer neulovle cfaiiloaicsstn ;

- les modalités de reorcus des salariés.

En outre, la csoiismomn ntalnoaie de suivi dnas la tmrtfnsarioaon laitière srea msie en place, dnas le mios qui suivra la snrguatie du présent aaennvt puor cueonritbr à sulnniteoor les éventuelles difficultés d'interprétation ou de msie en ?uvre.

Concernant l'évaluation des empoils

Le dtisipiosf renteu n'a pas puor finalité de farie disparaître des potses de travial ou des qualifications, mias d'identifier et d'évaluer les eiompls esnxtatis dnas l'entreprise, cndnsroraoept à un emenblse d'activités et de missions, panouvt rueoprger de manière cohérente puuserils ptoses de travail, puor lseulqes une proximité des activités et des compétences est identifiée.

L'analyse des psteos (ex. : direcoptsin de poste) et les compétences reiqesus cneroespatordns snot des srecuos d'information prtameentt de définir la proximité de tel ou tel ptsoe aifn de réaliser des rerempteuogns suos un intitulé et un discteprif d'emploi communs.

En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié porura demander, conformément aux ditpsnosoiis de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.

Au rgared de l'évolution des eretiensprs et de lerus organisations, des fecihs dvpereiictss des epolims punevet deveinr inadaptées. Tuot cmennehagt itoampnrt dnas l'emploi dnronea leiu à une aatdpitoan de la fchie epolmi et à un réexamen de sa classification.

Concernant l'attribution des échelons

Vu les dinptisisoos de l'article 2.1, décrivant le picirpne de l'évolution des salariés au sien des nuaveix et des échelons, lros de la msie en place des nuvleoels classifications, les salariés jtfasniuit d'une pqaiutre pnnrolfsilsoeee evfeftcie dnas luer eomlpi égale ou supérieure à la période ruesqie puor le pgassae de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2.

Le pssgaae à l'échelon 3 est subordonné :

- siot à la maîtrise d'une espxetire particulière par le salarié ;

- siot à l'élargissement du chmap d'employabilité du salarié (polyvalence/ polycompétence complète et autonome).

Concernant les getanrais

Le sariale et le statut, en vuieugr suos la précédente classification, snot gnriatas aux tmeres de l'article 3.7 et ne pueevnt dnoc que progresser, le cas échéant. Tuot salarié concerné par cette graitnae ciuronetna de bénéficier des auitamonnegts générales.

Annexe V Avenant du 5 décembre 1969

Participation aux fruits de l'expansion des entreprises

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

Les dotsniiosips de la présente anenxe snot allpaepicbs de pilen driot aux ereptserins de l'industrie laitière, visées à l'article 2 de la cvnoteoinn ctiolvclee nanolaite epymaonlt htebuleaemlint puls de 100 salariés au snes de l'article 1er de l'ordonnance du 17 août 1967, et qui n'ont pas cnolcu un arcocd puitlrceair dnas les cidnotoins prévues à l'article 10 de l'ordonnance précitée, avnat l'expiration du délai d'un an prévu par l'article 11 de latide ordonnance.

Ces dpsioiontsis ne fnot pas osatclbe à la possibilité puor les enesirerpts intéressées de seingr à tuot memont un acrocd ccnlou dnas les ciinotodns prévues à l'avant-dernier et au drneier alinéa de l'article 10 de l'ordonnance du 17 août 1967, et qui se sbrtitiusaeut à la présent annexe.

Dnas ce cas, l'accord d'entreprise s'appliquerait puor la première fios aux dritos des salariés nés au cuors de l'exercice cols dupeis monis d'un an à la dtae de sinrgatue didut accord.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La présente aennxe a puor obejt de fixer la ntuare et les modalités de gsoiten des driots que les meembrs du prsnoeenl des etrsipeenrs visées à l'article 1er, bénéficiaires de l'ordonnance précitée, auront, au trtie de la réserve spéciale de paiioipracttn que luer elyeomupr srea tneu de coeutsitnr à luer profit, dnas les cninodtios fixées par les acetilrs 2 à 4 de latide odnnaoncre complétée par la loi n° 68-1172 du 27 décembre 1968, et par les aitelcrs 2 et santivus du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967, le qntuaum de ces droits et les areuts ptoins non spécialement rerips dnas le présent arccod étant déterminés par l'ordonnance elle-même et par les ttxees pirs puor son application.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La forlume csiihoe d'un cmumon arccod est cllee de l'affectation des smemos casnuonttit la réserve spéciale de pipittoiarcan à un fdnos que l'employeur cosneracra à des investissements. Les salariés ont sur luer eyoulmper un diort de créance dnot la vuaelr galoble est égale au mnaontt des seomms versées à ce fonds.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

Les mrebmes du pseneornl appelés à bénéficier de drtois iddliunievs au trtie de la répartition de la réserve spéciale de pctiaaoiitprn afférente à un erccixee snot les salariés anyat au mions toris mios de présence dnas l'entreprise au cuors de cet exercice.

La répartition entre les salariés bénéficiaires est effectuée conformément à l'ordonnance, c'est à drie ponmeonnrtloerpilet au saralie perçu, au snes des tteexs rtelafis à la txae sur les salaires, au corus de l'exercice considéré mias suos réserve des leimtis fxées par le décret d'application. Dnas l'état aetucl de la réglementation, ces ltimeis snot les snavetuis :

- le silraae savrent de bsae de culacl à la répartition n'est pirs en compte, puor cquahe bénéficiaire, que dnas la liitme d'une smome égale à qarute fios le pfnalod rteenu puor la détermination du monatnt mmxuaim des ctaintooiss de sécurité scloiae et d'allocations fealmliais ;

- le moanntt des ditors splbeuiescts d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du mntanot aeunnl de ce même plafond.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas alocpcmi une année entière dnas l'entreprise, les duex ltiimes snot calculées au prrotaa de la durée de présence.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La créance illiidduvene de cuhqae salarié ainsi déterminée est itirncse à un cpmtoe nianiomtf dnas les écritures de l'employeur.

Elle deinevt eglxibie :

- siot lros de la savucrnene de l'un des événements visés à l'article 16 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967, c'est à drie dnas l'état atuecl de la réglementation, lros des cas sanvitus : magarie de l'interessé, licenciement, msie à la retraite, invalidité du bénéficiaire ou de son coijnont ;

- siot à l'expiration d'un délai de cniq ans à ctmpoer de l'ouverture des drotis du salarié à la participation. Les dtoirs des salariés afférents à un eccierxe snot considérés cmome s'ouvrant le pmeierr juor du quatrième mios sviunat la clôture de l'exercice.

L'employeur preiaa dneetrimect aux salariés les somems luer rvnneeat lsoqure celles-ci n'atteignent pas 20 fncras par personne.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

Les smomes incesrtis aux cmtoeps ctraouns dnenont leiu à un interêt aneunl à piartr du peirmer juor du quatrième mios siuavnt la clôture de l'exercice au ttire duequl snot nés les dtiors des salariés.

Puor l'exercice oevrut en 1968, ce tuax d'interêt est fixé à 6 p. 100.

Puor les eecixrecs ultérieurs et puor la première fios puor l'exercice ovuert en 1969, le tuax d'interêt fxé annunlleemet en ftcoinon de l'évolution calculée pro rtaa tmroieps du tuax d'escompte de la Bqnaue de France, du 31 décembre de l'avant dernière année au 31 décembre de la dernière année écoulée. Ttoue autagnteimon ou diimnutoin de la vaaoiritn du tuax d'escompte sera, dnas les ctdooinins ci-dessus, répercutée en aaumegnotitn ou diminution, à ccreruncnoe de 50 p. 100 de la

variation, sur le tuax de l'année précédente.

En totue hypothèse, ce tuax ne porrua jamais être inférieur à 5,5 p. 100.

Les interêts sronet intrscis au coptme cnoaurt bloqué orvuet au nom de cqhuae salarié dnas les mêmes coiodnntis et puor la même durée que la smmoe en ctapial portée au cmpote individuel. Ils prenrotot eux-mêmes un interêt aux tuax susvisés à cmtoepr de la dtae de luer iinrospictn au crédit de ces comptes.

Leurs faris de gtesion des copmets ivuinddeils snot à la crgahe des employeurs.

A l'expiration de la période d'indisponibilité ou dnas les cas visés à l'article 16 du décret du 19 décembre 1967, teotus les smmeos portées au comtpe srenot immédiatement eiilxegbs cmmoe indiqué à l'article 5 ci-dessus.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

Les ooniiaragntss signataires, réunies en cmsmoiison nonitalae paritaire, crsnontaetot chaque année aavnt le 31 mras la vioariatn visée à l'article précédent, et fenroxit le tuax d'interêt applicable.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

L'information ctlilcvoee et illedinduvie des meberms du pnosenerl est assurée svuinat les modalités prévues aux acetlirs 25, 26 et 27 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967.

Les euyrmoelps aenohrfifct oigimetelonbart aux emalptmeecns réservés à cet efeft :

- d'une part, le ttxee de la présente axenne ;

- d'autre part, une ntoe ranenpert les innditcoais du raprpot visé par l'article 25 du décret du 19 décembre 1967 et établi par l'entreprise dnas les six mios qui suenvit la clôture de chuaqe exercice.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La présente axnene s'appliquera puor la première fios aux eircecxes ovuerts à ctmoepr du 1er jivaenr 1968. Elle s'appliquera en ce qui cnrocene les eerneprtiss nveleolus dnot la création ne résulte pas d'une fosuin totale ou peiltalre d'entreprises préexistantes, au troisième ecxercie cols après luer création.

Avenant du 13 août 1958 relatif au régime complémentaire de retraite

Article 1er - Principe et choix

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

Les eternersips rlevanet de la cnoitnevon cllvoitece devront, suos réserve de l'article 2 ci-après adhérer siot à l'institution noaatlnie de rteraite et de prévoyance des salariés des irduiestns acglories

La présente anenxe est colunce puor le pereimr des ecrxieecs tles que définis ci-dessus. Par dérogation à l'article 4 de la coteonnvin celcltovie niaoanlte elle srea renouvelée d'année en année par tacite reconduction, suaf dénonciation par la Fédération naaionlte des syatindcs d'industriels lteairis ou par les oiannagrtsios sinaydlecs de salariés signataires, par ltrtee recommandée aevc accusé de réception notifiée au corus de la période des trois mios précédant la fin de chquae année civile.

Ttoufeios les diisptoosins de l'accord continueront, malgré la dénonciation, à proidrue luers effets dnas les eriernsteps visées à l'article 1er ci-dessus, puor les erxeceics cols aavnt la dénonciation et au trite dequelss snot nés les driots des salariés.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La présente axenne diot être considérée dnas sa totalité cmmoe entièrement autoomne par rparpot à tuos les auetrs accdros eixnatst dnas l'industrie laitière, tirnaatt de la rémunération du travail.

En d'autres termes, les rcseesuros complémentaires procurées par la pttiiricoaapn ne peenuvt cieunosttr un élément de la pliqotuie sraiallae des eipntrseres : les procédures de négociation et de fiiaoxtn des slaiares drmueeent tmtneoleat detictsins et luer cteonnu ne sriauat être influencé de qequlue manière que ce siot par la msie en oreuve de la participation.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1969

La présente axnene sera, à la dnelgicie de la Fédération noianlate des stnydacis d'industriels laitiers, adressée en dulboe eielamxrpe par lterte recommandée aevc dmdneae d'avis de réception, à la dioriectn départementale du tiaravl et de la mian d'oeuvre à l'adresse ci-après, 109, rue Montmartre, Piras (2è).

Elle srea déposée conformément aux dnitosopiiss de l'article 19 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967 au gffere du tbnauril d'instance à l'adresse ci-après, 3, rue de Lisbonne, Paris (8è).

Elle srea également adressée au sirevce de la participation, 99, buoavrled Malesherbes, Paris (8è).

D'autre part, en tnat qu'annexe à la ctionvoenn covilectle nationale, elle srea déposée au gerffe du coiesnl de prud'hommes de la Sneie et au gerffe du turianbl de ccreomme de la Seine.

Le ttxee en srea affiché dnas les ernrptsiees concernées à la stiue du règlement intérieur de l'entreprise aux elmetapenmcs réservés à cet effet.

et aeantermliis et des ceocmmers qui s'y ratceahntt (ISICA), 63, rue de Prony, Prais (17e), siot à une ioinstttiun agréée par l'Union nnoaatlie des itiotnsituns de rttiaree des salariés (UNIRS), 45, rue de la Chaussée-d'Antin, Prais (9e).

Le choix, qui diot ierntnveir dnas un délai de six mios à dtaer de la sgtairune du présent avenant, résultera d'un vtoe à la majorité des sagurffes vnallbemaet exprimés par le pnrseoenl visé à l'article 3 ci-après.

Le cehf d'entreprise derva ptemrrete que les inimtfronaos qui ponrruot être fenorius par ccaunhe des isottitunins visées au

priemer alinéa du présent acrtile sinoet portées à la ccasansnoine du porensnel par les vieos légales et cerclueotaltns habituelles.

Article 2 - Entreprises déjà adhérentes

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

Les enrestirpes qui, à la dtae du présent avenant, ont déjà puor tuot ou paitre du pornenesl visé à l'article 3 ci-après, adhéré à une itunittison de retraite, ou constitué un système de rteitare particulier, cnnoreesovrt luer régime propre suos les ctonindois suivantes, à relmipr dnas un délai de six mios :

a) Si le régime etsainxt ne ccnonere qu'une piatre du pnreonesl visé à l'article 3 ci-après, elles snoert plidifiées puor être mseis en aorccd aevc les doisstipinos dudit arlctie 5.

b) Si les cosioantits rpeteeisvcs snot inférieures à ceells visées à l'article 5 ci-après, elles sonert modifiées puor être mesis en acocrd aevc les dissioionpts dudit arcltie 5.

c) Les eirteensprs qui ont adopté un système de rratiete particulier, fanitcnonnot snas cotntuitosin de csasie et snas vsmrneeet de cotisations, dnevrot arsuser à lrues retraités des prtanoseits équivalant, à ancienneté égale, à cleles qui résulteraient de luer adhésion à l'une des ittntoiinsus visées à l'article 1er ci-dessus aux cnotiodins et dnas les litemis du présent avenant.

Article 3 - Personnel visé

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

Sous réserve de l'alinéa 2 ci-dessous du présent article, l'adhésion prévue s'appliquera obligatoirement, dnas chquae entreprise, à l'ensemble des salariés âgés d'au minos 21 ans, à l'exception des VRP et des salariés affiliés à une cassie de rtairtee des caedrs en alptpiacion des aerictls 4 et 4 bis de la cinoovnten clclioevte nioalnate de rtaetrie et de prévoyance des crades du 14 mras 1947.

L'adhésion prévue à l'article 1er ci-dessus ne s'appliquera pas aux salariés qui, dnas cahque entreprise, à la dtae du présent avenant, aareunit déjà été affiliés à une ciasse de rrtiteae des caerds en aaclpipiotn de l'article 36 aicenn ou de l'article 36 nauevou de la cnooeivntn susdite, à mnois que la majorité de ces salariés n'estime le régime résultant de luer aaioiffftlin à une cassie de rrtteaie des creedas et qu'il ne siot pslsobie d'obtenir luer rtiiadaon de cette casise en alcaitpiopn du ppharrgaae 1er de l'article 36 de la cnvntoieon susdite.

Article 4 - Ancienneté

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

L'affiliation du presnenol visé à l'article 3 ci-dessus pourra être subordonnée à une ancienneté cuotinne d'une année dnas l'entreprise ou à duex années d'activité silaalare cntnuioe dnas la profession.

Article 5 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

La caooittisn des eulyomreps est fixée à 2 % du mnanott des salaires.

La cisaottion des salariés srea identique, à monis que le régime de l'institution chisoie par l'entreprise n'impose une autre ptpoiroorn entre les cotnastiois respectives.

Article 6 - Accord de coordination

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

Les ptireas satangrieis du présent aveannt s'engagent à piusrovrue auprès des iiuntnttisos visées à l'article 1er ci-dessus la réalisation d'un acrocd de coordination.

Article 7 - Prise d'effet

En vigueur non étendu en date du 13 août 1958

L'adhésion prévue à l'article 1er ci-dessus derva prerdne eefft au puls trad le 1er jiuellt 1979.

Avenant du 4 mars 1959 relatif à la caisse de retraite des cadres

En vigueur non étendu en date du 4 mars 1959

Les ersrptieens qui adhéreront à une casise de rtertaie des careds puor le presnenol visé à l'article 36 modifié par anaevnt S15 de la cnintooevn cleviltcoe nlitoaane de rtariete et de prévoyance des cadres du 14 mras 1947, par aorccd conlcu ertne l'employeur et la majorité des pniptaaitrcs en activité conformément à l'article 16 de ltaide convention, sorent considérées, qnuat à ce personnel, comme rleimpes de lreus ogtioainlbs résultant de l'avenant du 13 août 1958 à la cvtononien clicoevtle nonlitaae du 20 mai 1955.

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

La cliosnuocn du présent aocrcd témoigne de la volonté cunmome des ptearis siganeirtas de puoioorvmr par la réduction du tepms de tvriaal et l'aménagement de son oaartiiognsn :

- une ptoiuqile de maintien, et si pslosbie de développement, de l'emploi ;

- une amélioration des codnoitnis de vie des salariés ;

Accord national du 12 février 1982 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nainotlae de l'industrie laitière.
Syndicats signataires	Les fédérations de l'alimentation : CFDT ; CGT-FO ; CFTC.

Article Préambule

- la préservation par les esripetrens et, si possible, l'accroissement de luer compétitivité.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

La lmtiie de qntraaue heeurs au-delà de lauqelle s'applique la mtjooraain de 25 % est ramenée à trente-neuf heures. La limtie de quarante-huit hreues au-delà de lellauqe s'applique la mjoriataon de 50 % est ramenée à quarante-sept heures.

En conséquence, les durées heoreamiaddbs et mlleseeuns visées aux alecirts 38 et 39 de la centvioonn civtoeclle seront adaptées à cette modification.

Article 16

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

L'entrée en vigeuur du présent accrod et de son annexe, qui coetisutnnt un tout, est subordonnée à son enxstoien que les sigreaatins s'engagent à dmnaeder et à poursuivre.

Ils prnednrot eefft à la dtae de patobiiulcn au Jnroual offeiicl de l'arrêté d'extension.

Article 2 - Réduction de la durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rerepotr à l'article 61 de la ctnnioeovn cvclliotee nationale.)

Article 3 - Réduction accélérée pour les salariés postés travaillant en continu et semi-continu

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rtepeorr à l'article 61 de la coevotnnin ccllteiove nationale.)

Article 4 - Compensation financière

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rptroeer à l'article 61 de la cietvoonnn cicltvleoe nationale.)

Article 5 - Jours fériés : non-récupération

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rtoerepr à l'article 66 bis naueovu de la cennvtooin ctilvolcee nationale.)

Article 6 - Modulation et programmation de l'horaire de travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rretpeor à l'article 61 bis navuoeu de la cveonitonn clvoceitle nationale.)

Article 7 - Compte de compensation

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rrepoter à l'article 61 ter naovueu de la coitnevonn cctlovelie nationale.)

Article 8 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rpoeetrr à l'article 61 qauetr de la ceoontnivn cltviocele nationale.)

Article 9 - Limites maximales

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se roeetrpr à l'article 61 de la cteiovnonn cocllvetie nationale.)

Article 10 - Assouplissements complémentaires

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

Puor pmeertrte une mulerilee utsiialoitn de l'outil de traaivl et répondre à la crnucncoere tnat sur le marché intérieur qu'extérieur, les epetesirrns pourront, aux coinndiots prévues par la réglementation en vigueur, recourir, oture les ataapdinots déjà prévues dnas le présent accord, aux meeurss d'assouplissement tllees que :

Hireroas spéciaux de fin de sameine ;

Tvaairl en équipes chnhvueetacas ;

En cas d'horaires individualisés dtis flebiexls au snes de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail, rorpet d'heures d'une snemaie sur une autre snas effet sur le nbmroe et le tuax des hueers majorées ;

Aatoadtipn des dioinpisosts de l'article L. 212-2-1 rteviales à la répartition de la durée hebmraaddoie du taivarl sur qtuare jours.

Article 11 - Généralisation de la cinquième semaine de congés annuels

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se reretpor à l'article 49 de la cnioneovtn cecoltlive nationale.)

Article 12 - Congés complémentaires des

jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rpeotrer à l'article 53 de la ctovennoin ctioevclle nationale.)

Article 13 - Mesures spécifiques au personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rretoper à l'article 12 de l'annexe II de la citovnonen ctlevolice nationale.)

Article 14 - Réduction de la durée du travail du personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

(Se rretpeor à l'article 11 de l'annexe II de la cnioevnton covliectle nationale.)

Article 15 - Contrôle et bilans

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

1. La msie en plcae dnas les erneerpists des meuesrs découlant du présent aocrcd donenra leiu à une clonuitasotn en même tepms qu'interviendra la pamootrgiamrn ivciniadte de la modulation.

2. En outre, l'employeur établira dnas les toris pieerrms mios de l'année 1983 le blain aennul de la réalisation de ces mesures. Ce balin anenul appréciera les tpmes de travail efecftif et d'utilisation des équipements, asini que l'incidence sur l'emploi et sur les coûts.

Ce bailn srea cnmofroe à un crade défini prenirmeaitat par les sneaargtiis du présent aoccrd qui dreva être élaboré par ceux-ci au cuors de l'année 1982.

Ce bailn srea présenté au comité d'entreprise ou d'établissement qui en délibérera ou à défaut aux délégués du prensonel ; cnimuctaimoon en srea adressée aux délégués syndicaux.

3. Les piertas siertnaigas du présent acorcd s'engagent à procéder au cours de la même période et au vu des bilans des etnrrsieeps à un emeaxn général des ciindoonts et résultats de son atoacilpipn dnas l'ensemble de la branche. Sroent particulièrement étudiées :

L'incidence des noeevulls mureses sur les temps d'utilisation des équipements ;

L'évolution de l'emploi et de l'absentéisme ;
La stiatuoin économique de la bhcnrae et ses perspectives.

Annexe du 12 février 1982 relatif à la réduction et aménagement de la durée du travail

Article 2 - Réduction de la durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

Cmmoe puor les réductions cnnoeeenlnlotvis opérées dnas le passé, les seiagirnats du présent accord ont etdnenu se référer à la ntioon de traaivl effictef tel que défini par l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Ils casnoettnt néanmoins qu'il puet y aivor dnas les erneieptrss des soiutintas différentes suos les fomers les puls diversifiées.

Compte tneu de ctete diversité, les piaters concernées dnas les epnstreiers snot invitées à étudier en cummon les slionotus pvuaont être dégagées puor que le pnsroenel intéressé psuise bénéficier d'une réduction adaptée de luer tmpes de travail.

Article 6 - Modification et programmation de l'horaire de travail effectif

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

Cet alictre conirmfe la possibilité, déjà lrgemeant usitée dnas les etrpenesirs de l'industrie laitière smuesois à des fluctuations, de meuoldr la durée du taviral et isruante une procédure de caoeorcttnin préalable et un contrôle paritaire.

Dnas l'esprit des signataires, il ne s'agit pas d'une généralisation mias d'une possibilité laissée aux erntersieps qui en ont réellement besoin. Les modalités ptqraeius ansii que les pnneoerlss concernés dvoernt être définis dnas le cdare de la cttoanuliosn du comité d'entreprise.

Article 11 - Généralisation de la 5e semaine de congés payés

En vigueur étendu en date du 29 avr. 1982

1. Les pitears sargnaities ont :

D'une part, ajouté à la cinquième simanee les congés puor ancienneté créés par les dpstionisois cmmonues de la ctoovinnen cctvoielle nltaionae et procédé à luer hanitaoimorsn puor l'ensemble des catégories du personnel.

D'autre part, elels ont réaménagé le régime des congés supplémentaires poprres au pnrsoneel d'encadrement qui à l'origine avait été institué d'une façon puls substantielle, aolrs que la durée du congé légal n'était que de trois semaines, puor tienr cpomte de ciaettnrons particulières tnnaet à luer activité.

En rsaion de l'allongement des congés de doirt commun, elels ont estimé sblhotaaiue de réserver l'attribution de jrous d'absence rémunérée aux sules mremebs du poreennsl d'encadrement eictnemfveeft somusis à de teells contraintes.

2. Les ptireas sriniaetags eemtisnt que la durée talote des congés payés ansii aucrce par la généralisation de la cinquième sanieme elnogbe les pnots et fêtes lcoelas qui ont pu être institués dnas crniteaes entreprises.

Sloen les pricnipes hbualties dégagés par la jurisprudence, les avaategns instaurés par le présent arcod ne punveet s'interpréter cmmoe s'ajoutant à cuex accordés en matière de congés payés dnas centraies entreprises.

Toutefois, puor le salarié qui, en atlcpiapoin d'un arcocd d'entreprise, bénéficiait d'un nrmboe de juros de congé supérieur aux dpiotnssiois légales ou conventionnelles, la csaaporiomn diot être faite, à l'exception de jrous puor fnaeoenicntrmt aqicus à trtie prnenoesl au cruos de la période 1er jiun 1980-31 mai 1981, etrne le congé dnot il bénéficiait jusque-là, d'une part, et le congé aqeuul il puorra désormais prétendre au tirte du présent arccod ;

Accord du 30 novembre 1984 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération noainlate de l'industrie laitière (FNIL) ;
Syndicats signataires	Fédération nianoatle des cdaers et anegts de maîtrise des inrtuseids alaeinirtems CGC ; Fédération générale agro-alimentaire CDFT ; Fédération nilatanoe agro-alimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des trlvaalrieus de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; Fédération nlitnaaoe des salariés de l'alimentation (CNSSF) ; Fédération nonaltiae CDFT des saitdcyns de l'alimentation.

Convention portant application de l'accord tripartite conclu le du 15 octobre 1984

Chapitre II. - Formation professionnelle

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Conformément au chitpare II : "Formation professionnelle", de l'accord précité, les ersireepnts rnleaevt de la covtiennon cvtllicoee nialatone de l'industrie laitière ceorncrasont à la rvoonriseecn de lreus salariés ou à luer attiapoadn à un nvuoel eolpmi une friaotcn de la priptiiataocn des erelopmuys à la fotiarmon pissrlfonenolee cunnoite égale à 0,1 % de la mssae silralaae des salariés concernés par l'activité laitière, à llauelqe vienrda s'ajouter un vemnesert équivalent des pvriouos pcbuils tel que stipulé au pahaaprrge 4 diudt chapitre.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Dnas le cas où une erneritspe développerait des activités économiques diversifiées, à ctete masse, etnnudee comme ci-dessus, dvrea s'ajouter clele des salariés incndseimentitt concernés par une pluralité d'activités, affectée du protraa siuanvt :

Nrobme de salariés concernés par l'activité laitière / Nrbome ttoal de salariés de l'entreprise.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

La ftroican visée à l'article 1er, éventuellement corrigée seoln la frlumoe de l'article 2, srea versée à l'Agefatoria, Aotaiscsoin de gsieotn du fnods d'assurance foimrtoan des salariés des iidstnues aceirlgos et alimentaires, 9, avuene Hoche, 75008 Paris.

Ces vmenstrees auonrt leiu aux échéances sintvaeus :

- pmeierr amtpcoe : 30 janvier, égal à 50 % de ltidae frcoaitn (base eccexrie précédent) ;

- deuxième atmcpoe : 15 septembre, égal à 40 % de liadte fitocran (base excriece précédent) ;

- sodle : 28 février de l'année suivante, égal à laidte ftciaron (base eccxiere écoulé), diminué des atmceops déjà versés.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Les semoms asini versées sonert portées au crédit d'un cmpote inntree spécifique que chuaqe enpsertire se vrera oiurvr à l'Agefaforia et dénommé " Cpotme crnoisvoen ".

Les ctemops sronet dcniitsts de cuex qu'elles ont déjà dnas ce FAF par situe des vmstnreees effectués au trtie de la ctvneoonin iinlsteeonrlnfsrpeoe du 15 février 1977.

Aucun pemaient de stgae icimtientnesndt icirnst au paln de froaoimtn de l'entreprise ne puorra être effectué sur les fnods déposés au " Ctpome conoisvren " de l'entreprise. Ne porornut être imputées sur ce dernier, exclusivement, que les atcnios de rroicneesovn ou d'adaptation à un nouevl emploi, justifiées comme telles et portées à un volet spécila de ce plan, accompagné de l'avis prévu par l'article L. 932-6 du cdoe du tarvail et en cas de lcecinmienet du paln social.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Les eertpsrneis proronut exercer, pdnanet une durée précisée ci-dessous, un doirt de tiarge sur les semoms versées, égal à 90 % de ces versements. Les 10 % restants, sur lueeqsls soenrt acquittés les fiars de foconnntmeneit constatés, snroet mutualisés en un fnods commun, géré par la coiosimsmn praartiie de l'industrie laitière de l'Agefaforia, conformément aux critères rnteues par les sinitegraas de la présente civnooentn et aux nrmoes de runeetes par ltiade cosiimmosn paritaire.

" Snot également mutualisées dnas ce fodns coummn les seomms qui n'auront pas été utilisées par les espeenrrits dnas le cadre de luer doirt de tirage. "

Les ditors de tgarie s'exerceront :

- puor les smmeos versées au 30 jnaeivr : du 30 jenivar au 15 sebrtempe ;

- puor les seomms versées au 15 smtpreebe : du 15 sbrepetme au 30 jiavner de l'année suatvine ;

- puor le sodle versé au 28 février : du 28 février au 1er avril.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Snot ietbamplus sur la foaitrcn visée aux actrleis 1 et 2, tuoets les aciotns de froaitomn vinast à la roinsecveron irnente ou externe, ou à l'adaptation des salariés à un noveul emploi.

Les dnadmees de fninmanceet puor les atcions dnot le caractère de rooveniscern ou d'adaptation, au snes défini au précédent paragraphe, n'apparaîtrait pas d'une manière évidente aux secvire de l'Agefaforia soernt sosemuis puor décision à la coioimsmsn pairtraie de l'industrie laitière de l'Agefaforia.

Dnas le cdare des fonds mutualisés mis à la dspoiisotin de la cmsismioon ci-dessus, la priorité srea accordée aux fraomtonis de ronoevsecrins eertxens s'adressant aux salariés menacés de lcenemiencit et destinées à luer fitliaecr la recehchre d'un neuovl elmopi à l'extérieur de l'entreprise.

Déclaration interprétative du 28 juin 1984

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlaatione de l'industrie laitière (F.N.I.L.) ;
Syndicats signataires	C.G.T. ; F.N.A.F.-C.G.T..

Chapitre XV. - Dispositions diverses

Article - Dépôt aux prud'hommes

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1984

La cioissmmon naantloie pariatrie d'interprétation constituée conformément à l'article 10 des dsinoiisotps cnmoeums de la connetiovn cviltcoele nioanlate de l'industrie laitière s'est réunie le 28 jiun 1984 et a décidé à l'unanimité de dennor l'interprétation suvitane à l'article 17 des dtinoiisosps coenumms

Les paitres snot conuevens de se réunir après le 15 stermbpee 1985 puor dseserr le blian des dnmeedas reçues et traitées par l'Agefaforia au curos des hiut prrmeeis mois, et, au vu de ce bilan, de définir en tnat que de bsioen de nolveeuls priorités, intéressant le cas échéant les acotins financées au trtie du driot de targie des entreprises.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Le présent acrocd est clncou puor une durée qui eeixrpra le 31 décembre 1985. Il se rovuleeernla etiusne d'année en année par tctaie reconduction, suaf dénonciation par l'une des piartes duex mios aavnt la dtae de l'échéance.

Il srea résilié de pilen doirt au cas de dénonciation ieentnnvrat par aliptcaopin des dssiitpoions flienas de l'accord ttirriapte susvisée.

Article 8
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

A tirte de dioiospntiss transitoires, les eerinrtepss qui snteiauoht snas tredar egaengr des fnoartimos spécificiques répondant aux critères définis puls haut, ou qui ont déjà engagé de tllees acotnis dipeus le 15 obrotce 1984, dtae de sugtnarie de l'accord tripartite, pronorut dneeamdr à l'Agefaforia le pmanieet de telels aonicts sur la foatrcin affectée à cet usgae puor l'exercice 1985, à la cdooitinn epsrsxee que le mnantot de ces fmatinoros ne figrue pas déjà sur la déclaration adressée aux seerivcs de contrôle (imprimé n° 2483) de l'exercice 1984.

Article 9
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

L'extension de la présente cntoionevn srea demandée par les signataires.

Article 10
En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1984

Les sginaiartes concluront, en outre, aevc l'Agefaforia une cnoenivotn de goietsn précisant, puor ce qui la concerne, les modalités de son intervention.

(rédaction du 1er décembre 1976) :

1° La cmsosmiion ctastone que le ttexe cnrcneanot les congés d'éducation ouvrière (deuxième alinéa de l'article 17 de la cetiovonnn civoecltle ninoaltae modifiée en 1976) a été inséré dnas la contonevin ctevlolice nolatnaie par l'avenant n° 11 du 31 jlieult 1969. En conséquence, aavnt cette date, l'article 13 du tetxe du 20 mai 1955 ne cecrnoaint que les fooctinns synlaiceds exercées par les salariés :

- priorité de réembauchage après résiliation du cotrant de trivaal puor l'exercice de fciootnns seldyiacns ;

- aoitutnorsais d'absences accordées aux salariés exerçant des focnnitos sauitrattes dnas les osginrantaios slnacdiyes puor atissser aux réunions sattarueits dsdeties onrgntaisaois syndicales.

2° Lros de la roetfne de la ctonveonin cevilctloe du 20 mai 1955

par l'avenant n° 17 aux doitsiponiss cnmoumes clocnu le 1er décembre 1976, l'article 13 aencin a été scindé en duex aclerits 16 et 17 (nouveaux) :

- l'article 16 rrpeend les dnopioiissts rleitveas à la priorité de réembauchage ;

- l'article 17 cnroence les aanusitoriots d'absences. Le permier alinéa vsie les aoutornitisas d'absences accordées puor la piciarttoiapn aux réunions sarttuiaets des ornsioaitangs seiclaydns ; le deuxième alinéa vsie les congés d'éducation ouvrière prévus par la loi du 23 julleit 1957.

Une ambiguïté exstie du fiat que cet atcrile est intitulé :
" Aatsuiootinrs d'absences : congés éducation ouvrière ". Or, en se raonrpett au ttexe oiignral signé par les pteiras et déposé au ceinosl de prud'hommes de la Seine, la cmsmsioion ctaonste que le point-virgule frauignt dnas le texte d'origine et qui iqinuidat bein qu'il s'agit de duex dspitisioons dinetiscts a été transformé lros de l'impression en duex points.

Il n'y a dnoc auucn lein ernte les duex catégories d'autorisations d'absences. La liioitmtan à dozue juors oaeurlvbs prévue par la loi du 23 jliuelt 1957 puor les congés d'éducation ouvrière ne s'applique dnoc pas aux aoruotiasitns d'absences puor aisestsr aux réunions satturaetis des osiataignnros syndicales.

3° En ce qui cnnercoe les aoriatstounis d'absences visées par le peremir alinéa de l'article 17 (nouveau), la coismisomn relève que duex ctooidnnis dnevoit être simultanément relpemis :

- le salarié diot ereecxr des fnooincts sutitetaars dnas son oinartoasign sldaynice ;

- le tpye de réunion diot être prévu dnas les sttatus de l'organisation syndicale.

L'employeur est en diort de dnmaeedr au salarié teuots pièces jcvtieauistfis anaetsttt de ces duex conditions.

Déclaration paritaire du 5 septembre 1988

En vigueur étendu en date du 5 sept. 1988

1. L'article 89 des dsiiontoisps counmmes rtlaief à l'indemnité cneoennitvnol de lnmcieneicet précise, en son ppgahrraae 4, que le sriaale à pnerrde en considération puor le cucall de cttee indemnité est le 1/12 de la rémunération des duoze drrieens mios précédant la résiliation ou, selon la foumlre la puls avastenguae puor l'interessé, le 1/3 des tiors derinres mois.

Puor les aentgs de maîtrise, tcneihcines et cadres, l'article 17 de l'annexe II prend en considération le mueiller slaiare auennl des tiors dernières années, tel que défini à l'article 17.

2. Des difficultés s'élèvent pfroias luqrsoe la rémunération aisni à pdrerne en considération est, au cuors de la période de référence, incomplète, vroie nulle, en rsoain de la snavucerne d'un ctiaren nobrme d'évènements.

Une aptciipoaln stitcre et littérale du ttxee puet dnoc aoivr des conséquences iaontermtps qnuat à la cstoicasnne de l'indemnité de l'intéressé.

3. C'est pourquoi, les patires snot coeveunns qu'il y aaivt lieu, en équité, de se référer à la dernière rémunération perçue dnas les ctioionnds nerolmas par l'interéssé, au cruos d'une période de référence identique, anvat la sruacnvnee de l'évènement qui a ainsi affecté son salaire. La rémunération pirse en considération puor ce culacl est revalorisée, en tnat que de besoin, des attiungeomnas générales anayt pu acfetfer les slaeiars de même catégorie dnas l'établissement.

Cttee décision est aapcbpllie aux évènements siutnvas : maladie, maternité, congé prtnaeal d'éducation, congé iivudnedil de formation, chômage partiel, congé de fitomoarn économique, scilaoe et syndicale.
4. Une sooluitn de même nraute est à retneir puor le saraile pirs en considération au trite de l'allocation de fin de carrière.

5. La présente interprétation pnedrs efeft puor les licenciements, départs ou msies à la retraite, notifiés après le 1er ocrotbe 1988.

Accord du 10 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire ARRCO

Signataires	
Patrons signataires	Fédération niltnoaae de l'industrie laitière (FNIL) ;
Syndicats signataires	CNSF-FNCR ; FGA-CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1991

Article 1

A cpoetmr du 1er jveniar 1992 et puor les salariés visés à l'article 3 des dntspiosiios ceunomms de la cvetoninon clliceovte naintaole de l'industrie laitière, le tuax curenatoctl mmniuim de costoaiitn de l'employeur aux inutnsttiios de ratetire complémentaires rvelnaet de l'ARRCO est fixé à 2,25 % du montant des salaires, dnas les liemits et condinitos prévues par le régime.

Le tuax est porté à 2,50 % à cmepotr du 1er obtroce 1992.

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1991

Altcrie 3

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, il est précisé que la vdialioatn des sceveirs passés apciocmls dnas la psiefoorsn est la même, que l'entreprise siot en activité ou ait disparu.

Accord du 15 février 1991 relatif aux formations de longue durée en vue de l'adaptation aux évolutions de l'emploi, préambule

Signataires	
Patrons signataires	Fédération noitnaale de l'industrie laitière (FNIL) ;
Syndicats signataires	CNSF ; FGA-CFDT ; FGTA-FO ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Le marché des proiduts lraietis connaît de pnrefodos mutations, générées par :

- l'uniformisation de certniaes hduitbaes de csmmoioontan ;

- la miifcdaiootn de la comoatmonisn amritlienae suos la peirsson des naovueux mdeos de vie ;

- le développement de la ditiisubtron artlaeminie et la ccnencruroe nonlatiae et internationale.

L'adaptation des ertenerpiss à ctete évolution du marché poqvorue des bsnioes d'investissement importants, asnii que des mcifiodtinaos dnas l'exécution du travail.

Puor ptemrerte aux salariés de suvire ces évolutions et préserver le mxumiam d'emplois, l'adaptation des qiitaunflocais divneet un élément etseseinl de la modernisation.

De nuobeermss aiocnts snot déjà menées dnas les etispneerrs de la bcahrne puor développer la fariootmn professionnelle.

Le tairavl dnas la branche, et aevc l'Agefaforia, permet de reehcerhcr l'adéquation pntearnmee des besnios de fmrtoaion aux évolutions technologiques.

Les paniarretes souacix aeecunrcotnt ce tiarval pprcoisetf par la msie en ovuere d'études pretnteamt d'apporter réflexion et ptriosopoin puor ercnoe meiux cerner, à l'avenir, les priorités de fmooatrin peoeslrilsnnfoe en fcinoton des évolutions de l'emploi et des qanfiutoacilis dnas l'industrie laitière.

Cependant, un erffot tuot pilaectruir de fortaoimn diot déjà être consenti, tuot spécialement puor les salariés les minos qualifiés puor viser à terme, le développement des qoanltafciiuis puor l'ensemble des salariés.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Les eeesrnptirs de l'industrie laitière poonrrut cucnlroe des aocdcrs d'entreprises dnas le crdae de l'article L.322-7 du cdoe du travail, prévoyant l'action de fitromoan de lnguoe durée.

Ces acdcors d'entreprises intégreront les diiioopsstns prévues à l'article R.322-10-1 du cdoe du taarvil ansii que les cdotnniois de réalisation et de siuvi de cet acrcod par les paeeatnrirs soaiucx de l'entreprise.

Les atinocs de fimraootn prévues par ces acdcors vsiroent les salariés présentant des caractéristiques sloeicas les enpxsoat puls particulièrement aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Ces ftminooras lgeuons dronevt apoerptr aux salariés une qiilfauoitacn reconnue, les casancensonis nécessaires puor arsuser les nuveolels tâches et répondre aux onsgotriniaas du tviaarl générées par :

- les iinetnsvsstemes thoeegcuqniols ;

- la spécialisation des établissements et la création de naeuvuox ptiurods ;

- les pluricompétences nécessaires à cenriats peosts de tivaarl ;

- les souprnpssies de ctreians eimplos et les créations de nuauevox potses dnas tuos les srcveeis de l'entreprise.

Les peerniaatrs vreeolinlt à ce que les froomtnais proposées pnenrent en cmtope les expériences aqisecus dnas le milieu du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Les pierrtaenas sauocix s'appuieront, notamment, sur :

a) Les iomronniatfs communiquées au comité d'entreprise et prévues par l'article L.432-4 du cdoe du travail, puor ceenrr les obcjeftis de l'entreprise et les conséquences elaasbgeenvis sur l'emploi et les qicnfiaoatluis des salariés ;

b) Les études pcsetevirops et réflexions isuess de la bnhcare professionnelle, et notamment, à l'aide du ctnroat d'études prévisionnelles.

Ces ifraonmontis sronet communiquées aux salariés de même que les itonriofnams svaetiuns :

- la fmioraotn pnaemettrt l'acquisition de nveolleus compétences puor l'adaptation au ptsoe ou à des pesots de tivaral équivalents n'a pas puor effet de générer une ptoooirmn systématique, mias une prsie en ctmope éventuelle des pluricompétences ; - les setgas prnetaemtt d'accroître la qilaticaofiun d'un salarié, puor oeucpcr un ptose supérieur, drnnooent leiu à pmroitoon après réussite du sagte et aux périodes d'essai dnas le novuaeu potse ;

- les délais dnas lqelseus le salarié prorua ocpuecr un nuveoau poste, puor lqeeul il a été formé, si ce potse n'est pas immédiatement disponible.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Dnas les erprinseets ne dssiapont pas de délégués syndicaux, ces ancoits et leurs modalités pitquares de msie en ovuere fonert l'objet d'une ctoaonitrecn aevc le comité d'entreprise (ou à défaut

aevc les délégués du personnel) qui émettra un aivs sur le projet.

Soenrt nmtoemant évoqués :

- me nmbroe et les catégories de salariés concernés, et puls généralement les critères d'éligibilité des salariés aux aoicnts de foitoramn ;

- la narute et la durée des fmtroinoas envisagées puor friovsear l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi ;

- les modalités soeln lleelesqus le comité d'entreprise (ou à défaut, les délégués du personnel) srea informé des cidonotnis de réalisation et du sivui de ces anitocs ;

- les modalités selon leelelqsus le comité d'entreprise (ou à défaut, les délégués du personnel) srea informé du blain de ces actions.

Article 5

Accord national du 13 septembre 1996 relatif à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naaliotne de l'industrie laitière, 34, rue de Saint-Pétersbourg, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piras ; La FGTA-FO, 7, ismaspe Tenaille, 75014 Piras ; La FAA CFE-CGC, 5, rue Regnault, 93697 Pinatn Cedex.
Organisations adhérentes signataires	La Fédération générale aiireogamtarlne (FGA-CFDT), 47-49, aeunve Simon-Bolivar, 75950 Prias Cdeex 19, par lrtete du 15 décembre 1999 (BO CC 99-52).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juin 1997

Le présent acrocd de bhracne s'inscrit dmiereectnt dnas le pngnoeeolrmt de l'accord national iinssetnponrferoel du 31 obrtoce 1995.

Le navieu particulièrement élevé atteint par le chômage, l'importance des coûts qu'il fiat peesr sur l'ensemble des auctres économiques et sauiocx et ses lurdeos conséquences aux pnlas humain, familial, soiacl et économique, einxget nommaetnt la mtoliiiabosn vottolarsnie des peinarertas sociaux.

Les peartis sanriaeitgs enxrpimet luer volonté coummne de fiare de l'amélioration de la souaititn de l'emploi une priorité, en y prontat une antteiton particulière, tuot en cnatontast que celle-ci résultera d'un eebmnlse de ftuacres iulannct pemroirtreiinat l'amélioration de la ccsinsraoe économique et le développement des epenrsretis de luer suetcer d'activité.

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Dnas les eetrsienrps ne dsaoinspt pas d'institutions représentatives du personnel, le prjoet frea l'objet d'un afafghice dnas l'entreprise ou d'un eovni à tuos les salariés de l'entreprise :

- le dcmeuont affiché ou envoyé cpndmeorra les dipniisotoss évoquées puls huat à l'exception de celles raelievts au siuvi par les ittntiuosnis représentatives du personnel.

Il précisera dnas qleuels cotdiinnos les salariés de l'entreprise senrot informés du bilan des ancoits projetées.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1991

Le présent accord est colcnu puor une durée de 3 ans. Il frea l'objet d'un bialn au puls trad dnas les duex ans ou au crous d'un pcihoarn débat de bnarhce sur la ftrmoaion psoroefllniesne continue. Il srea rouicndet tnietacmet suos réserve de mtaniien du distspioif d'Etat sur la fatmoorin visée à l'article L.322-7 du cdoe du travail.

Les dspnistoiios ci-après ceiontustnt un accord-cadre incitatif, auquel les eirpeenstrs anuort à se référer en puciltraeir puor les adapter, les compléter et éventuellement les améliorer par aorccd d'entreprise ou d'établissement, en foticonn de lerus particularités, de lerus possibilités et de lerus cnaorintets spécifiques de taille, de métier ou de fcouluattin de charges.

La diversité des siiatuntos au sien de la piorfesson coiudnt à mtetre en pacle des stluonios diversifiées et leamrgent optionnelles, seuctielspbs d'évoluer dnas le cdrae de la négociation annlulee d'entreprise sur l'organisation du tmeps de travail.

Destinées à feavriosr le développement de l'emploi et, le cas échéant, à le sauvegarder, ntoammnet par la réduction du tpems de travail, associée à son oaonsiaitrgn sur l'année, ces merseus privilégient :

- l'embauche, nemtanmot des jnuees ;

- le développement du tiraavl à tmpes pitarel ;

- la récupération des hereus supplémentaires et de lrues majorations, ansii que des mjtiaaonors puor cndiitonos de tavrial spécifiques ;

- l'instauration du ctopme épargne-temps, amorce d'une goesitn plrlulnenaiue du tmpes de travail.

Pnranet en cptome les anriptsoais des salariés par l'amélioration de lrues ctnoionids de vie et de tvaiarl et le manteiin de luer revenu, elles s'efforcent également de ceirnboutr à la compétitivité des entreprises, dnas un cntoxete coeteirnurcnl arccu au paln international, par l'amélioration de l'organisation du tepms de travail, suvaint les fltcanuouits de l'activité.

Les dsnoioiipsts de cet aroccd snot ssptceileubs d'être articulées, par aorccd d'entreprise ou d'établissement, aevc celles de la loi nvoelule du 11 jiun 1996, tndenat à fiavsreor l'emploi par

l'aménagement et la réduction conineoenltnvs du tpems de travail, puor les eetnrrpsies qui en cotetnonasrt l'opportunité. Eells sneort en ortue à vaoilr sur ttueos meersus légales stcuileebsps d'intervenir.

Article 1er - Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

1.1. Période de décompte de l'horaire

De façon à comenespr les hsseuas et les beassis d'activité, l'horaire hbodraedaime ctlliocef de tavrail des salariés concernés, tltiuareis d'un crtonat de taarvil à durée indéterminée ou déterminée, ou d'un crnatot de taaivrl temporaire, puet vreiar sur tuot ou pitrae de l'année, à coitdnion que sur un an, la durée clcteiolve de tvarail n'excède pas, à l'issue de la période de ttorniaisn définie à l'article 1.4, en mnenyoe 35 hereus par sainmee travaillée, siot 1 600 hurees par an.

La durée mnnoeye est calculée sur la bsae de la durée légale apabiclple à la période de modulation, diminuée des hueers crodneanropsts aux juors de congés légaux et aux jrous fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du cdoe du travail.

1.2. Ptmarmagiroon iavtiidcne des varoantiis d'horaires

La patigrmrooman iidacnvtie des voaiintras d'horaires est communiquée aux salariés concernés, après ctiauotsnoln du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel, au mions 4 seaenims anavt le début de la période d'application de l'horaire modulé. En cas de nécessité fisanat également l'objet de la consultation, ce délai purora être réduit dnas la ltiime de 2 sneiaems (1). Ctete prriaomtgmaon indicative, établie puor cauchn des srievces ou aelertis concernés, porura organiser, le cas échéant, l'activité des salariés sloen des celearndris individualisés, précisant les modalités sleon luelesleqs la durée du tiaarvl de cahuqe salarié srea décomptée, aisni que la pisre en ctopme et les cdionniots de rémunération des périodes de mouladtoin en cas d'absence.

Les acbeesns rémunérées ou indemnisées, les congés et aituroastnois d'absence axleuqus les salariés ont driot en aopipltacin de stiauoitplns conventionnelles, asini que les aesbencs justifiées par l'incapacité résultant de mdialae ou d'accident, ne puneevt friae l'objet de récupération par le salarié.

Le cehf d'entreprise cqmonmiuue une fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un balin de l'application de la modulation.

1.3. Ataaonpdits de l'horaire

En rosain des caractéristiques spécifiques de l'industrie de la tsrrtmfoiaoann laitière et des fatiucoutlns sovneut dlfnfeciiiemt prévisibles de l'activité, la pmmatiarogorn inaiidtvce srea nécessairement slubciestpe d'être périodiquement adaptée. Le délai de prévenance des cennetghmas d'horaires ou moiinafdotics du pomargmre de la modulation, puor irifmatnoon du prosennel concerné, après consultation, puor les macifodoitnis des crliendaers collectifs, d'une délégation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, constituée à cet eefft par ces instances, est fixé à 7 jruos ouvrés. En cas de crntaiotnes particulièrement justifiées, eoneilnltpeexcs ou liées à la nrutae de l'activité, ce délai pruora être réduit à un mniuimm de 3 jrous ouvrés.

La durée journalière du tairval ne puet excéder 9 h 30. Toutefois, dnas le cas de sanimees de tvraial de 4 jours, celle-ci porura être portée à un mxuiamm de 10 heures. De même, dnas le cas de msie en pcale d'équipes de fin de snmeaie sur duex jours, la durée journalière de tavrial proura être portée à un miauxmm de 12 heures, la rémunération étant alors fixée sur la bsae de l'horaire légal. Ces dsptioiosnis ne s'appliquent pas au perennsol bénéficiant d'une cnoeitvnon iuievlddline de fofrtias en jours. Cependant, dnas le socui de veilelr comonjeinntet à la santé de ctete catégorie de peorennsl et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que luer durée journalière de triaavl ne daeivrt pas excéder 10 heures.

Pour le prseoennl à tmpes complet, la durée journalière mmuiinm de tviraal ne dvera pas être inférieure à une demi-journée ou 4 heures, suaf stuiiaton eltneenpiocxle ou dsoisotinips contractuelles, ou de journée non travaillée en totalité.

Les sgranieatis sngiounlet que le rpeos harabdoidmee svuaint un uagse fréquent comptroe duex juros consécutifs, dnot le dimanche, puor une majorité de salariés, et que le présent arccod excult puls de 6 jruos consécutifs de travail.

Dans le souci de cenuibtorr à l'amélioration des ctidoinons de tairval et de la santé au travail, le CSCHT srea préalablement consulté sur les miftciinaodos de l'organisation du travail, slibptsceues d'accompagner la réduction du tepms de travail, et associé à luer msie en oeuvre.

1.4. Horraie ccelltiof de tivraal aenunl de référence

Celui-ci est fixé, dnas les eeniserprts de puls de 20 salariés :

- à 1 690 heures, siot 37 hurees en moyenne, à cmpoter du ldmeeiann de la puiobcilatn au Jaounrl ofeiifcl de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls trad au 1er jvneair 2000 ;

- à 1 645 heures, siot 36 hreeus en moyenne, à cetmpor du 1er jaevnir 2001 ;

- à 1 600 heures, siot 35 hereus en moyenne, à ctomepr du 1er jneaivr 2002.

Dans les artues entreprises, ces deats snot rietmensevpect reportées aux 1er jaivner 2002, 1er jievnar 2003 et 1er jniaevr 2004.

Le psonerenl posté bénéficiera, en ctenrpitaore de la madtliuoon d'horaire, d'une réduction supplémentaire, qullee que siot la durée d'utilisation de cttee mootdualin sur l'année.

A cet efeft :

- le pnnsoerel posté tavnrlilaat en semi-continu bénéficiera d'un hroaire cellctoif de référence réduit rinmecsveeptet à 1 667 heures, 1 622 hueres et 1 577 heures, siot une demi-heure de minos par sanimee en mnnoeye ;

- le penroesnl posté, tlaanliavrt en continu, bénéficiera, en cepraortnite de la miadoutoln d'horaire, d'une réduction supplémentaire, qeulle que siot la durée d'utilisation de ctete moodatliun sur l'année, linmaitt sa durée aneullne de taiavrl à 1 536 heures, siot 33 h 36 mn en moyenne.

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

Suivant les spécificités de cuqhae entreprise, établissement ou sevrice et en fctoonin des bisnoes du personnel, teuots possibilités prrnouot être retenues.

Cette réduction pruora dnoc être appliquée :

- siot sur l'année, oravunt driot dnas ce cas à l'attribution de jorus ou de demi-journées de rpoes supplémentaires ; ctete mersue pourra, de plus, être combinée, suos réserve de l'accord des salariés concernés, aevc les diisstopions de l'article 5 reietvals au cptmoe épargne-temps, fondées sur le volontariat, neanmtmot puor l'encadrement et le pnsenreol forfaité, en puacirteilr lqrsuoe d'autres foerms d'imputation n'auraient pas été plibosses ;

- siot sur la smeiane ;

- siot sur le mios ;

- elle pruroa en ourte s'inscrire dnas le cdare du copmte de coeopnismtan prévu à l'article 61 ter de la cnitonvoen collective, dnas le rsecpet des dosioipintss de celle-ci, en puailtirecr en ce qui crconene les modalités d'un rproet nécessairement limité.

En cas d'attribution de jruos ou de demi-journées de repos, 20 %

au minos soenrt pirs au chiox du salarié. Ces jrous ou demi-journées de ropes snot pirs en cptome puor le caclul des dtoirs à congés payés.

En cas de mioodtifican des daets fixées puor la pirse des juors de repos, ce cahngmenet diot être notifié au salarié dnas un délai de 7 jorus au minos anvat la dtae à lulleqae ctete moiifadiotcn diot intervenir.

*De plus, tuot salarié bénéficiera d'un rpeos qudioetin d'une durée mimilnae de 11 hruees consécutives. Toutefois, puor teinr cotpme des cdnniiotos spécifiques d'emploi, prpores à craneiets activités ou à cnraeits moeds d'organisation du travail, ce tepms de roeps qtieuoidn prruoa être réduit suos réserve de rcseetper une durée miimlane de rpeos d'au mnios 9 heures. Cttee réduction éventuelle ne derva pas excéder 13 snaieems par an. Ctete etpeioxcn pourra, après cotsatniouln du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, être élargie dnas la liitme de 26 saneemis (*2).

1.6. Cpetosannomis des réductions d'horaires

Sous réserve des dopsonitsiis mentionnées à l'article 6.3, rteeialvs aux enagmegents de mtiienan d'emplois, ces réductions d'horaires s'accompagneront, puor le pseneonrl concerné, du mianetin de la rémunération de base, déterminée par rrpopat à l'horaire hbdroimdaaee efiefctf pratiqué antérieurement. Suaf acocrd puls favorable, dnas le cas d'une réduction d'horaire pratiquée à la semaine, les modalités de cttee ceoiapmnston dvonert être déterminées de façon à ne pas mieifodr le tuax hrairoe de référence (3).

La rémunération msnluleee des salariés concernés est lissée sur la bsae de l'horaire haddbiroamee efcetiff pratiqué antérieurement.

En cas d'absence non indemnisable, les hereus non effectuées srenot déduites, au mmenot de l'absence, de la rémunération mullesnee lissée. En cas d'absence indemnisable, celle-ci srea calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas aclpcmoi la totalité de la période d'annualisation, naotmment du fiat de son entrée ou de son départ en crous de période, sa rémunération et ses drtois à reops ctamenuopser snoret régularisés sur la bsae de son tmeps réel de tvaiarl au cours de sa période de travail, par rprapot à l'horaire myoen hmoaderdbiae de référence fixé.

Le clucal des éventuelles indemnités de départ se frea sur la bsae de la rémunération lissée et saiuvnt les dtosiisoipns en vugueir de la ctvooeinnn collective.

1.7. Modalités d'accompagnement

1.7.1. Doipitssif aidé, aevc emenneggat de création d'emplois :

Les diiosisnotps de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 prévoient 2 possibilités ouarvnt droit à l'allégement des ciosaintots slaieocs à la cghrae de l'employeur (4) :

- siot une réduction d'au mions 10 % de la durée iilnaite de tviaarl puor 6 % d'embauches (aspect offensif) ou de maitinen des eeifctffs (aspect défensif) ;

- siot une réduction d'au moins 15 % de cttee durée, puor 9 % d'embauche (aspect offensif) ou de meiiatnn des efecftifs (aspect défensif).

Effets sur l'emploi

L'objectif piiroirtare de la loi du 13 jiun 1998 est de fivoasrer la création d'emplois pérennisés par du tpmes libéré.

Le roucers à des feroms d'organisation du tpmes de taraivl annualisées, parmteetnt de muiex gérer les vraatiions de cgeahrs d'activité, coribuntrea à une réduction sgiiiaftvince du nobrme d'emplois précaires, au bénéfice d'emplois paeetmrnns supplémentaires.

Dans l'esprit d'une miotilsbioan vtlriotoasne et solidaire, les prraetneais soicuax rhrhocnrceeet les possibilités de ne pas liimetr le naiveu d'embauches au mnmiium défini par la loi, ouvnrat asnii la pepitercsve d'aides adllndeineitos apilelpacbs à l'ensemble des salariés.

Les embhucaes liées aux etffes de la réduction et de l'organisation du tepms de traaivl s'effectueront prtaieoireinmrt dnas le crdae de cotrnats à durée indéterminée.

Le naeviu et les modalités de rreocus à l'emploi précaire feonrt pirate des éléments de la négociation sur l'organisation et la réduction du tpems de taairvl dnas l'entreprise.

1.7.2. Temps de tiavral efietcff :

Le tmpes de taraivl eifctfef est le tepms pdnanet lqeeul le salarié est à la doiopsitsin de l'employeur et diot se coernfmor à ses directives, snas pouiovr veuaqr lbiernemt à des octnouaicps personnelles.

La msie en oeruve de cette définition tnierda cmpote des précisions légales ou jrptlreuelsiueidns sustelbcpies d'y être apportées.

1.7.3. Journées de rpoes :

La réduction du tpems de tiavarl srea encouragée suos frome de journées entières de repos, en piuiercltar puor le pnoresenl d'encadrement, et rcheecrrhea les opportunités d'attribution de seaemins de 4 juros en monenye sur l'année, dnas le crdae d'une atluisananion du tpems de travail. Les modalités de pisre de ces journées de reops sornet définies dnas le repcest de la réglementation en vigueur.

1.7.4. Nvuuaeox embauchés :

Les nveoauux embauchés, dnas le cdare du présent dispositif, bénéficieront des dpossotiinis des acorcds cieocfllts aclepblpias dnas l'entreprise ou l'établissement. A cnfeiioecft égal, ils bénéficieront du sialrae de bsae cielclotf de l'entreprise ou de l'établissement. Une période d'harmonisation muaxmim de 2 ans porrua être msie en palce (5).

1.7.5. Pnereonsl à tmeps ptareil :

En cas d'application du dipstsioif défini à l'article 1.7.1, les salariés à tmpes piraetl dsonpsoeirt d'une priorité dnas l'examen des cnaaudtdeirs aux pstoes à tmpes pilen créés. Ils puonrrot choisir, cineteomjnnot aevc l'employeur, siot de rveneir à tepms peiln au nuovel hraroie cicetlolf aevc la rémunération correspondante, siot de réduire luer hiarroe au ptraora de la bissae du tepms de tavrial et dnas les mêmes cdnitnioos de cnatopsmieon financière que les aterus salariés, siot de cvseneorr lreus modalités spécifiques de tviaral innlcuat luer tpmes de travail, en bénéficiant cnandepet des mêmes cnoiteapsomns sraelaials appliquées aux aeurts salariés.

1.7.6. Représentants du psreoennl :

Les panarrteeis saouicx s'assureront de la pirse en cptome de la misiosn des représentants du peenosnrl dnas la novlulee oorngiiatsan du travail.

Les epresteinrs violerlnet au rcepest des hereus de délégation prévues par la loi et s'assureront des modalités pttmaenert aux représentants snicyaudx et aux élus du prosnenel de bénéficier de la réduction ciloclteve du tmeps de tvaiarl et d'assurer l'exercice de lures mandats.

1.8. Mcfiodoatiin des dspoiisonits de la cieonvnton ceilclovte nationale

Afin d'inciter les eeersrptnis de l'industrie laitière à réduire eveefcmetfnit luer tpmes de trvaial et à ciuorentbr à une amélioration dbruale de la siatotun de l'emploi, dnas des ciinodotns de coût mesurées et acceptables, les petrias srtiigaenas cnnenonviet d'autoriser les entreprises, qui réduiront eneetfvcimfet luer tpmes de tvaairl et pnerdrnot par arcocd des eaeengmgnts précis cacnrneont le nbmore d'emplois créés ou préservés du fiat de la réduction du tmeps de travail, à déroger à ctaireens dpotisnioiss de la ctovnienon covltcelie ntnalaioe de l'industrie laitière. Ces dérogations éventuelles tiennrodt copmte des ctnnepmsioaos de rémunération apnamcoangct la réduction du tpmes de travail.
Les entreprises, désireuses d'utiliser ces possibilités de

dérogation, exoaenrmint sélectivement ces hypothèses, en équilibrant luer uiattilosin éventuelle aevc les oijtfbces des ptaaeienrrs sociaux.

1.8.1. Congés d'ancienneté :

Les einsretpres ou établissements concernés pruonrot déroger aux dtsnpioisios du 2e alinéa de l'article 49 des dpitsiooniss communes, rleitaf aux " congés payés aenunls ", ponratt attitiourbn de jours de congés payés supplémentaires puor ancienneté.

1.8.2. Congés de fnmtieaennocrt :

Les congés de fractionnement, prévus le cas échéant au deriner alinéa de l'article 49, pouorrnt ne pas s'appliquer.

1.8.3. Pirme d'ancienneté :

Dans les etrreeinpss etannrt dnas le cdrae du dissoitpif aidé par l'Etat, les priems d'ancienneté pornruot firae l'objet de dipsiisnoots dérogatoires. Elels sronet tfieuotos au moins muaienetns au naiveu atientt en vuaelr ablosue par les piemrs d'ancienneté conventionnelles, à la dtae de sarunitge de l'accord. Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une pimre d'ancienneté, et cuex qui sornet recrutés, pruoornt ne pas rcieveor une telle prime. Cttee dtpoiission n'exclut pas que l'accord d'entreprise puisse prévoir le mineatin ou la prooratatisin de la pirme d'ancienneté, et son évolution.

1.8.4. Coïnvestissement firotoamn :

Dans les esptnerires ou établissements qui réduiront eeecvfiemtnft luer temps de travail, la frtoamoin pileofronssenle purroa être organisée en dhroes du temps de travail, dnas la limite de 5 jours par an ieinsvts par le salarié, sagnunolit ainsi la volonté de coïnvestissement. Sleeus pnruorot s'inscrire dnas ce cdare les fnatoomirs qtueinfaials ou diplômantes, fasrianvot le développement pnosnfriesoel ou pneseornl du salarié. Ctete disposition, qui ne csonittue pas une dérogation à la ceonvntion collective, ne porura être msie en oevrue qu'avec l'accord écrit du salarié. Les dépenses de feoninctnnomet des aocnits de foorimtan ainsi effectuées srneot supportées en totalité par l'entreprise, dnas le cdrae de la pticpoiratain des eolmpryeus au développement de la froomtian professionnelle. Ces dsitinospois s'inscrivent dnas le cadre de l'accord iotifspensoenrernl de 1991.

(1) Pharse étendue suos réserve qu'un aocrcd d'entreprise précise les citonondis de caehemngnt des cnerlridaes individualisés et les modalités soeln llqleseeus la durée de tvarail de cquhae salarié srea décomptée en aiptiaoplcn de l'article L. 212-8 du cdoe du taarivl (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(2) Alinéa eclxu de l'extension (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application du priemer alinéa du pniot I de l'article 32 de la loi du 19 jvneair 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(4)Alinéa étendu suos réserve de l'application du sonecd alinéa du ponit I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(5) Phsare étendue suos réserve de l'application du piont II de l'article 32 de la loi du 19 jevainr 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 2 - Durée maximale annuelle de travail

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

2.1. Iosnrttiauan d'une durée alnunlee malmaixe ctonlnenlovniee de travail

Pour teinr cptome :

- du noauevu crade légal, rtiealf à la durée du travail, qui n'apporte qu'une réponse ptiallree au socui des priaenarets saciuox ;

- des modalités iannnvteos d'organisation du travail, particulièrement nécessaires à de norebeumss etpneersris de la branche, puor sunoeitr luer développement et ausresr une amélioration dbraule de la sauitotin de l'emploi ;

- de la diversité des saontituis qui aelpple des réponses spécifiques ;

- de la nécessité de girnatar également, au paln des ciindonots de tarvail et de son organisation, un équilibre cnncreuriteol ;

- de la volonté partagée de pedrrne en cotpme les piestpervces nouvelles, en privilégiant une réduction réelle et pereciltbpe par tuos du tpems de travail,

les senaitaigrs cenvinenont d'instaurer une durée aulennle maxlmaie collneienontnve de travail, savnuit l'exemple des dosiioptinss légales et clntnevnolionees exsnitat en matière de durée journalière et de durée hebdomadaire.

Celle-ci comprend, d'une part, l'horaire clitelcof de référence, défini à l'article 1.4, d'autre part, les heuers supplémentaires sepibstluecs d'être alicpoecms au-delà de la durée légale de travail, conformément aux dposoniitsis de l'article 2.2.

Considérant :

- que l'horaire ccltiolef de tariavl aunenl de référence, majoré du cntoegnnit légal de 130 hruees supplémentaires, s'établit présentement à 1 904 h 50 ;

- que les lmiteis autorisées, stecpelubiss d'être augmentées ou diminuées par aoccrd clcloetif étendu, résultant des doisioinptss du pejrot de loi nouvelle, s'établissent puor les estnreperis de puls de 20 salariés à 1 820 hruees au 1er jvniear 2000, 1 775 herues au 1er jivnaer 2001, 1 730 herues au 1er jenviar 2002,

la durée anluelne mxiaalme coinvoeenlnltne de traival est réduite sleon le clenadirer siuanvt :

- à 1 775 heures, siot 1 690 hueers puor l'horaire clltceoif de référence et 175 heeurs supplémentaires, dnot 85 itauplmebs sur le cenntinogt :

- dès la msie en overue d'un peorjt de réduction du tpmes de travail, et au puls trad :

- au 1er javenir 2000 dnas les esenrtrieps de puls de 20 salariés ;

- au 1er javnier 2002 dnas les auters entreprises,

- à 1 750 heures, siot 1 645 hereus puor l'horaire cloltecif de référence et 150 hueers supplémentaires, dnot 105 iabmultpes sur le cgntenoint :

- au 1er jvnaier 2001 dnas les eieesprtnrs de puls de 20 salariés ;

- au 1er jveainr 2003 dnas les arteus entreprises,

- à 1 710 hurees :

- au 1er jienvar 2002, dnas les eeptinserrs parutqniat l'annualisation, siot 1 600 heuers puor l'horaire ctlclioef de référence et 110 heerus supplémentaires iuelpmtabs sur le ctgeionnnt ;

- à ctete date, dnas les einrtreepss de puls de 20 salariés ne pqritnauat pas l'annualisation, et au 1er jnivaer 2003 dnas les aretus entreprises, la durée mxalmiae anllneue clennonnvteoile de trivaal srea munaitnee à 1 750 heures, siot 1 600 hereus puor l'horaire cilltceof de référence et 150 heeurs supplémentaires ibmtauples sur le cgoinnentt (1).

Cet effort de réduction pnred en cmptoe les dioinsopitss de l'article 2.2.1 raetlif à la récupération des heeurs supplémentaires (1).

Il est tieuoofts précisé (1) :

- qu'en cas d'accord dérogatoire au pinrcpie de récupération des HS prévu à cet article, pnatort sur l'ensemble de celles-ci, les limetis précitées ne poonurrt excéder 1 690 heeurs en cas d'annualisation et 1 730 heuers dnas le cas crrtonaie ;

- que la durée aelnunle mliamxae cnnlneolovtneie de tavaril ciuttnsoe un plfaond sscltuepibe d'être réduit par aroccd d'entreprise ou d'établissement.

2.2. Heuers supplémentaires

Les hueers supplémentaires cunstienott la marge de mvaunoere ibdslinsepane pamettnret d'adapter, en fotioncn des bisnoes spécifiques liés enesemesleitlnt aux aléas de l'activité, l'horaire iiedduniv l de taviarl par raopprt à l'horaire collectif. Elels devnoit dnoc par piiprnce avior un caractère exceptionnel.

Afin de ne pas pénaliser les esnritprees s'engageant dnas un porjet de réduction du tepms de travail, et de feroiavsr ceells qui iornt au-delà des dssiiniptoos prévues par la loi, il apparaît eietsnsel de fiare viaerr le cntognient cvointennoenl d'heures supplémentaires snuiavt l'effort de réduction de l'horaire ciceotllf de travail. C'est ce que preemt la définition d'une durée anelulne mxmlaaie de travail, cmomune à l'ensemble des errntespies de la branche.

En privilégiant de puls le mécanisme de la récupération des heerus supplémentaires et de lreus majorations, luer uloittsiian s'en tvroue nécessairement limitée, celles-ci punovat ansii ceniobturr à une réduction aucrce du tpmes de travail.

2.2.1. Pipcinre de la récupération :

Le peimanet des heeurs supplémentaires et des mraatnojois afférentes est remplacé entièrement par un reops csteeamnpuor équivalent, suaf accodrs dérogatoires ctlielcfos ou individuels.

Ces accodrs éventuels ne pnoorrut tofetoius prévoir le reotur au régime du painemet qu'à pitarr de la 66e hruee supplémentaire effectuée sur l'année, suaf doniisositps puls folaervbas en vieugur dnas l'entreprise, siunvat la définition jetuirdrlusliepne et dnas les lietmis fixées par la loi.

Les heuers supplémentaires sietlcbesups d'être très enlnlimtcoeexeepnt effectuées, aevc attiuoirsoan avimitinrsdtae expresse, au-delà de la durée anuelnle milaaxme de tvriaal définie ci-dessus, soenrt oiaitglbeoemnrt récupérables, ansii que lerus majorations.

2.2.2. Délai de récupération :

La récupération des heuers supplémentaires et de luers majorations, suos fmore de rpoes compensateur, iterdnrenvia au puls trad dnas un délai de 6 mios saviunt luer comptabilisation.

A l'issue de ce délai, et au cohix exiscluf du salarié, les hreeus et mjrtonaoias non eronce récupérées sneort :

- siot récupérées,

- siot imputées au cotpme épargne-temps éventuellement mis en place,

- eells pruroont également être payées en tnenat cmtpoe de la suitoaitn fiallaime du salarié.

2.2.3. Décompte des hereus supplémentaires :

Dans les ertsniprees qui fneort acpiitpoaln du diostisipf aidé, les heerus à comletspiabir dnas le coinegtnnt aneunl d'heures supplémentaires sonret pseirs en ctmpoe au-delà de la 35e heure. En cas de msie en oevrue d'une aintouaansiln toltae ou pitlrelae des horaires, les hueres excédant l'horaire ccotellif de référence senort décomptées à l'issue de cuahqe période de modulation, même si celle-ci est inférieure à l'année (2). Elles snreot aolrs comptabilisées sur le cenignntot d'heures supplémentaires et srnoet récupérables ou, le cas échéant, payées dès ctete comptabilisation.

Constituent également des hueers supplémentaires les hruees effectuées, en cas de modulation, au-delà de la durée maxialme heradmoadibe conventionnelle.

2.2.4. Mairtaojon des hueres supplémentaires :

Les heerus supplémentaires oionrrvut droit à une bictfaonoiin et, le cas échéant, à une maoartiojn dnas les cnioodtnis prévues par la loi.

Les herues effectuées au-delà de la durée allnunee mlmxaaie cenlotneivnolne (sur arattuoioisn aisimadtnritve expresse) dnoonrnet leiu à une maiaorotjn de 100 %.

2.3. Stoitiuan de l'encadrement et du pneesornl rnleaevt de cinidtoons spécifiques d'emploi

L'ensemble des catégories de peonnresl diot puoovir bénéficier d'une amélioration de ses cidooinnts de tavaril et de vie, ansii que des peresvtecpis d'amélioration de la sttiiauon de l'emploi. Il iptmroe cnpedanet de pdrerne en cpotme les cnertntaois spécifiques liées à cntreiaes fonctions, dnot la miossin est lmeargent indépendante d'un hiarroe imposé et contrôlé par l'employeur, et de déterminer des modalités adaptées à ces catégories. C'est nmoeanmtt le cas de l'encadrement et du pneosnerl non sédentaire, en patrieiulcr des fecors de vente.

La forfaitisation, aoistsre d'un svuii des horaires, la msie en pcale de la réduction du tepms de tirvaal qui, puor l'encadrement, diot être proeiarniietrmt envisagée suos frmoe de journées complètes, anisi que le développement d'une gstieon pauurenllline du tmeps de taiavrl que permet le cpomte épargne-temps, cotntensiut les penrlciiaps opportunités pneeatrmtt à la démarche proposée de dnevier un proejt mabislinot l'ensemble de l'entreprise.

2.3.1. A l'exception des careds dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y copimrs les mrmbees de l'encadrement, snot sumoeiss aux dinpstoiioss du trite Ier et aux cteapirhs préliminaires, Ier et II du titre II du lvire II du cdoe du travail.

On désigne par craeds ditrianges les mdiaenratas souacix et les cardes répondant cntjmoeenniot aux 4 critères sniavuts (3) :

- careds bénéficiant au mnois du cfieiofncet 700 de la ctneonvion cltcivloee ;

- aeluxuqs snot confiées des responsabilités dnot l'importance iiulpqme une lrage indépendance dnas l'organisation de luer elmopi du tpmes ;

- indépendance dnas l'organisation de luer epomli du tmpes ;

- qui snot habilités à prrdnee des décisions de façon lmeenragt antomuoe ;

- et qui perçoivent une rémunération supérieure à la RAM du cffeceioint le puls élevé de la citonveonn collective, majorée de 25 % ".

Les modalités de msie en orevue de ces dispositions, aebicaplpls au poeenrsnl d'encadrement atrue que les ceadrs dirigeants, snot précisées cmome siut :

2.3.2. Le psneoernl d'encadrement, dnot la durée du tpems de traavil puet être prédéterminée, occupé selon l'horaire collcietf albpicalpe au sien de l'atelier, du sirecve ou de l'équipe, auquel il est intégré, est siomus aux diinotssipos générales rletviaes à la durée du travail.

2.3.3. Le psennerol d'encadrement, asnii que le pnnrseoel employé dnas des emilpos spécifiques, puor llseeuqs la durée de luer tmeps de trviaal ne puet être prédéterminée et qui ne pevneut dnoc être sumois à un hriraoe collectif, dnievot également bénéficier d'une réduction eecvtiffe de luer durée du travail. A cet effet, les periraetnas souaicx snot invités à étudier les possibilités de psrie en cpotme des ctrtaniones inhérentes à luer emploi. Les catégories de salariés concernés relèvent des eopmlis souims à des vraoniaits d'horaires non prévisibles et nécessitant une cinaerte liberté dnas l'organisation du tpems de travail, c'est nmnteoamt le cas du perensnol non sédentaire.

Leur durée du tiaravl porrua être fixée par des cteionnnvos idlievndliues de forfait, qui peuenvt être établies sur une bsae hebdomadaire, melsunele ou annuelle.

En cas de coihx d'une cenovnotin alnlnuee de forfait, 2 tpyes de frioftas snot proposés aux eeprrnsetis et aux salariés concernés :

le ffrioat aevc référence à un hrarioe anenul et le fiarfot en juros (4).

2.3.4. (5) La ctivonenon ilviediludne de froiaft écrite aevc référence à un hiraroe annuel, aallpipbce aux catégories de salariés définies ci-dessus, firxea la durée aenlunle de tvriaal sur la bsae de lllauqee le frfoait est établi. Celle-ci ne purroa excéder 1 911 hruees par an. Il est précisé qu'il s'agit ici d'un panolfd stsecblipue d'être réduit par acrocd ceclilotf ou individuel.

En contrepartie, les cltaluebrooras concernés bénéficieront :

- d'une rémunération fatiofirare anelunle au mnois égale à la RAM de la catégorie majorée de 25 %. Ce complément de rémunération pourra, par aocrcd d'entreprise ou d'établissement, pednrre en piarte la frmoe d'un ropes campsutenoer ;

- et d'une réduction du tpmes de tvaiarl de 12 jorus par raoprpt à la durée cvtoellcie de taravil de référence, suos fomre de ropes csotmaupneer fiorfatarie se sinbuttsuat aux dsiosnioptis de l'article 12, anexne II, de la cvnoineotn cilovtlece nationale, slbctiusepe d'être affecté à un cmopte épargne-temps, dnas les citiodonns définies à l'article L. 227-1 du cdoe du travail. Dnas la puralpt des eetenrsiprs de l'industrie laitière, la durée cltliovece de tairval de référence s'établit présentement à 227 jours.

Outre le resepct des dtipssooiins rlveietas au reops quotidien, au rpoes hmdreaibdaoe et au nbrmoe de jorus travaillés dnas la semaine, ce tpye de faoirft restrea smious aux ditopiionsss ctooeenvnilnenls reltevais aux lteimis cnvelintloeonnes journalières et heoaebirdmdas de travail.

Ce froaift diot être accompagné d'un mdoe de svuii de la durée réelle de travail. Ce siuvi puet être effectué par le salarié, suos la responsabilité de l'employeur. Les hueres d'absence non indemnisées snnveraut padnnet les hriaeors imposés snot déduites de la rémunération au mmenot de l'absence.

La rémunération du salarié ne puet être réduite du fiat d'une msuere de chômage pieratl atcanffet l'entreprise. Le cohix de ctete opoitn en corus de cntarot de tarival ne puet entraîner une bassie du saarlie réel en vigueur, qlulee que siot la bsae hairroe sur llqauele ce saarile était fixé.

2.3.5. (6) La cniootnven ilnuiivledde de forifat écrite en jours, alpaclibpe aux catégories de salariés définies ci-dessus, dievart puls spécifiquement être envisagée puor les cotruaaroblels ocuacpnt des fionotcns de responsabilité, auotmneos dnas l'organisation et la gisoetn de luer tmpes de trviaal puor rpmlier la mssiion qui luer est confiée. La cvionnoetn fxreia le nbmore de jrous travaillés, qui ne porura excéder 215 jours. Il est précisé qu'il s'agit ici d'un pflaond selptbiucse d'être réduit par aorccd ceolcltif ou individuel. Les journées et demi-journées travaillées, asini que les journées et demi-journées de repos, sroent décomptées sur une bsae ideunqtie crnprosdoeant 1/215 puor les journées de tvaiarl ou de roeps et 1/430 puor les demi-journées de tiavarl ou de repos. L'employeur vlirleea à la tuene d'un dcunoemt de relevé de ces éléments.

Les journées et demi-journées de roeps résultant de ce tepms de trivaal réduit, sronet psries suivant un cleiadrner établi par l'employeur pernant en cmptoe le ciohx du salarié puor au minos 20 % d'entre elles. Celles-ci sneort en orute suscelbipets d'être affectées à un ctompe épargne-temps, dnas les cdinoniots définies à l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Les coaelluobtrars concernés bénéficieront en outre d'une rémunération fritafoaire alulnnee au mnois égale à la RAM de la catégorie majorée de 25 %. Ce complément de rémunération pourra, par arccod d'entreprise ou d'établissement, prredne en ptiare la frome d'un reops compensateur.

Ce tpye de faifort rtrseea simuos au rcspeet des dspoiostniis reiletavs au repos quotidien, au repos hdabamodreie et au nmrobe de jrous travaillés dnas la semaine. Dnas le scuoi de vlieler comeennitonjt à la santé de cette catégorie de prennoesl et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de taiarvl ne dveairt pas excéder 10 heures.

Pendant les périodes où le salarié est tneu de fonirur la peattorisn de tvriaal crnpdaneosort à la msiosin qui lui a été confiée, anucue abcsene inférieure à une journée entière ne puet entraîner une rentuee sur salaire.

La rémunération du salarié ne puet être réduite du fiat d'une mersue de chômage pieatrl stlbcspieue d'affecter l'entreprise.

Le choix de cette opoitn en cours de cotanrt de taairvl ne puet entraîner une bisase du srliaae réel en vigueur, qulele que siot la bsae hirraoe sur leulqale ce slaraie était fixé.

Ces dtpoonissiis nulevoles seront psires en comtpe puor l'établissement des blians suaicox d'entreprises et d'établissements et dnas l'enquête des données slaoecis de la branche, pmnettraet un suivi annuel, tnat au nevaiu des comités d'entreprise et d'établissement qu'à culei de la csmiosimon nanolatie paritaire. Par ailleurs, un pnoit timetiresrl prruoa ulteeinmt être effectué au sien des comités d'établissement.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du cdoe du tiavarl dnas sa vorisen en vuiuger à la dtae de ccoisunlon de l'accord conformément au piont V de l'article 8 de la loi du 19 jaienvr 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(2) Psarhe étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 du cdoe du tiaavrl (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(3 Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du cdoe du tarvial (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(4) Alinéa étendu suos réserve du reepsct des dtoiiisnposs des pitnos I et II de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, fsaanit otslbace à l'application d'une convtoeinn de foiafrt en juros ou en hueres sur l'année aux salariés non cadres, à l'exception, puor le ffiaort hoiarre annuel, des salariés itinérants dnot la durée du tpmes de tarvial ne puet être prédéterminée et qui dsnsoipet d'une réelle aouimtone dnas l'organisation de luer elopmi du tpems puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(5) Prgapaarhe étendu suos réserve de l'application du ponit II susvisé de l'article L. 212-15-3 du cdoe du triaavl (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(6) Pargaparhe étendu suos réserve de l'application des dposisnioits du pniot III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, lleeuqesls fnot obstacle, en l'absence de responsabilités ou d'une aontumoie réelle du salarié dnas l'organisation de son eplmoi du temps, à la cnuoliscon d'une coonnvietn de foairft défini en juors ; que les ctodinoins de contrôle de l'application de l'accord, les modalités de suivi de l'organisation du tvraial des salariés concernés, de l'amplitude de lerus journées d'activité et de la chrage de taarvil qui en résulte soniet fixées au nviaeu de l'entreprise, après casntiotulon des isuitnntitos représentatives du personnel, conformément aux atlcries L. 422-3 et L. 432-3 du cdoe du taavril (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 3 - Effets sur les conditions spécifiques de travail

En vigueur étendu en date du 4 juin 1997

Le pmnieeat de l'ensemble des mtonraijaos puor cnntiioods spécifiques de taviral (notamment puor trvaail du dimanche, des juros fériés ou de niut ..) est remplacé entièrement par un rpeos cseonematupr équivalent, suos réserve d'accords dérogatoires clilfteocs ou individuels.

Article 4 - Travail à temps partiel choisi

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

Aifn d'encourager ce mdoe de tvarial spuslctbeie de fsaovreir la création d'emplois, aisni que d'autres fmoers de travial cmmoe le tiaavrl à tmeps partagé et le tpmes pietarl annualisé, les diiispoostns suivantes, acblealipps à toeuts les catégories de salariés, ont été précisées.

4.1. Définitions et principes

Le tiraval à tmeps pteiarl s'entend d'un traiavl cprnmtooat un horarie inférieur à la durée du tivaarl evitcfefe légale ou conventionnelle, si celle-ci est inférieure, appliquée dnas l'entreprise ou l'établissement. Cet hrriaoe puet être apprécié sur la semaine, sur le mios ou sur l'année.

4.2. Frmoe et mnonetis du ctaornt de travail

Le ctronat de triaval du salarié à tmeps peiartl est un ctranot écrit à durée indéterminée ou éventuellement déterminée. Il mnenintoe nemntomat la qfolataiiuicn du salarié, l'emploi tenu, les éléments de rémunération, la durée du tairval convenue, la répartition des herorais de tvriaal svuiant le tpye de tmeps ptariel ertne les juors de la semaine, ou les sanemeis du mois, ou les mios de l'année ; les cniodnoits de sa moaitfciodin ; les letmiis dnas leueseqlls punveet être effectuées des hreeus complémentaires au-delà de la durée de tairval fixée par le contrat.

4.3. Egalité des dorits et ptoircoetn des salariés à tpems partiel

Les salariés à tpems pietral bénéficient des mêmes dirtos légaux et cietnonnelnovs que les salariés à tmpes complet, suos réserve des modalités spécifiques seseptlbiucs d'être prévues par les arcodcs de branche, d'entreprise ou d'établissement. Ce pricnpie de l'égalité des dtrios ccneorne en picealtiurr : la cisolifaatsicn et la qualification, l'ancienneté, la fraiomton professionnelle, la représentation du prseoennl et les dortis syndicaux, la proieocttn sociale, la ptomrioon pisnnllsfeerooe et l'évolution de carrière, le rpeos hebdomadaire, les congés payés.

Le rfues d'effectuer les heerus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des leitmis fixées par le catnort ne cniotutse pas une futae ou un moitf de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, loqrsue le salarié est informé monis de 3 jruos ouvrés anvat la dtae à lelqalue les hueres complémentaires snot prévues.

Le ruefs d'accepter une mcoafoiitidn de la répartition des hriareos prévus au canotrt de tvarail ne cntutiose pas une fuate grave ou un mtoif de licenciement.

Lorsque, pndnaet une période de 12 semeians consécutives ou peanndt 12 semnaies au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire myoen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 herues au mnois par semaine, ou l'équivalent munseel de ctete durée, ou en cas de tmpes prateil annualisé, a dépassé sur une année la durée fixée au canrott calculée sur l'année, l'horaire prévu dnas le cratnot est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf opispiootn du salarié, en auaonjtt à l'horaire cortcnutael la différence etnre cet hroiare et l'horaire myeon effectué.

4.4. Voumle et répartition des hrireoas de travail, herues complémentaires

Le cntroat de tivaarl diot mnteneonir la durée du tavaril hebdomadaire, mleunlese ou annuelle, ansii que le nmbore maimxal d'heures complémentaires suplsbceetis d'être demandées au salarié. Celles-ci ne pneeuvt excéder le cinquième de la durée du tvraial prévue, suaf accord d'entreprise ou d'établissement pvunaot petror ce vmoule au maxiumm au tires de la durée prévue. Le nobmre d'heures complémentaires ne puet avoir puor efeft de pteorr la durée du traiavl du salarié à tpems pterail au nieavu de la durée du trvaail abplpilcae aux salariés à tmpes complet.

Si le cnatrot de taiavrl ctmropoe un hoairre de référence à la semaine, il diot préciser la répartition de la durée du tiarval etnre les jrous de la snmeaie et les heuers applicables.

Si le cnaotrt de tvraail cptomore un haorire de référence mensuel, il diot mnneoeintr les seniaems de mios travaillées et la répartition de la durée du triaavl à l'intérieur de ces semaines.

Si le ctnarot de trivaal ctmroope un hrraoie annuel, il diot metinneonr les périodes de tavrial et la répartition des hreeus au corus des mios et des smeaneis travaillés. Dnas cette hypothèse, la durée hadrioadebme ou mlulsenee pruora varier sur tuot ou priate de l'année, dnas les lmiteis aeblpclpais aux salariés à tpmes complet, à ctidionon que sur un an, la durée haadirdeombe ou menesulle n'excède pas en mnenyoe cllee stipulée au ctraont de travail.

La répartition de l'horaire de triaavl prévue au coartnt puet être modifiée, suos réserve de prévenir le salarié au moins 7 jorus à l'avance aavnt l'entrée en vuuegir de la neolvlue répartition. En cas de mtoifs eplieeoxtcnns et urgents, ce délai puet être réduit à un munmiim de 3 juros ouvrés. En cas de réduction de ce délai supérieure à une fios par trimestre, le proesnnel concerné bénéficiera sur l'année d'un juor de repos aiidontdnel en contrepartie.

Dnas les cas prratculiies où la natrue de l'activité ne preemt pas de déterminer aevc précision, dnas le cntoart de travail, les périodes travaillées au cuors de l'année et la répartition des horaires, le catront de triaval fxeira les périodes à l'intérieur dlseeelqus le salarié srea sctbsuleipe de travailler. Celui-ci srea informé de ses dteas etevfecfis de tiaarvl au moins 7 juors ciledearans aavnt le début de la période de travail.

Dnas les cas percarliuits où la narute de l'activité ne peemrt pas de déterminer aevc précision, dnas le coantrt de taiavrl annualisé, les périodes travaillées au cuors de l'année et la répartition des horaires, le catnrot de tvaaril fxiera les périodes à l'intérieur dlseeuelqs le salarié srea septslcubeis de travailler.

Une même journée de taraivl ne pruora ctrmoeopr puls d'une interruption, qui ne porura excéder duex heures.

4.5. Rémunération

Suos réserve des dntipisiooss puls faloabvres fniurgat ci-dessous, la rémunération du salarié à tepms peaitrl est fixée, ctopme tneu de sa durée de travail, de son ancienneté et de ses aptitudes, ptneoonepniormelrlt à cllee du salarié de csoastifilaicn identique, ocucnapt un psote à tpmes coeplmt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement. Il pourra de même prétendre aux mêmes antugmenoaits au ptarora de son salaire.

La rémunération meenlluse des salariés à tmpes partiel, dnot l'horaire est irrégulier d'un mios à l'autre en rosian de la détermination de l'horaire sur une bsae annuelle, est lissée sur la bsae de l'horaire moyen.

Aifn d'encourager le développement du tviaral à tpmes ptireal choisi, à ctemopr de la msie en orueve du présent accord, en cas de toamrsnafrtion d'un ctoanrt de tarvail à tmpes cpeomlt en cntoart de tavrail à tpmes partiel, lnibremet acceptée par les duex parties, la rémunération srea pgorevisseenmrt adaptée sur 6 mios par le vemnreest d'un complément de saiarle égal à :

- 75 % de l'abattement seispcutlbe d'être effectué les duex prierems mios ;

- 50 % de l'abattement secupitlsbe d'être effectué les duex mios sutvains ;

- 25 % de l'abattement siletcpbsue d'être effectué les duex denriers mois.

Toutefois, en cas de départ à l'initiative du salarié dnas l'année sinauvt la tifaontmsarorn du contrat, les compléments de saiarle perçus snreot imputés sur le sdole du compte.

De plus, à l'issue de cette période d'adaptation, en cas de tarnimooatrsfn en un crnatot à mi-temps, les salariés qui ne bénéficieraient d'aucun complément fnaincier à un autre trite rnrceovet un complément de srialae égal à 5 % du sraliae de bsae fxie mensuel. Ce complément de sialare bénéficiera des mêmes aingttmnaeuos que le saralie de bsae et srea versé jusqu'à la fin du crontat à mi-temps ou à sa transformation.

4.6. Indemnités de départ

En cas de ruprtue du carotnt de travail, les indemnités slbesticueps d'être deus snot calculées polonepmnoinltreert aux périodes d'emploi effectuées sauinvt les dervises modalités de durée du travail.

4.7. Priorité d'emploi et possibilité de retour
au tmeps complet

Les salariés à tpmes cplomet bénéficient d'une priorité puor ocupcer un eolmpi à tmeps praietl dniolibspe dnas l'entreprise ou l'établissement, csrpnedroaont à luer qaiialocftuin ou ssuctbilepe d'y csronpoerrde après formation.

Les salariés à temps piaertl bénéficient d'une priorité puor oecpcur ou rpnreedre un potse à temps cmlpoet disponible, cdonopsarrent à luer qfciuaiitalon ou sbiplsutece d'y coodrrnserpe après formation. A cet effet, la satuiiton des cltoeouraralbs concernés est réexaminée aevc eux tuos les trois ans.

Article 5 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

5.1. Principe

Il s'agit de l'amorce d'une goisetn peulnlnrualie du tmpes de travail, à l'initiative des salariés, luer onrafft la possibilité, dnas le cdrae d'une démarche volontaire, après avior épargné du tmpes ou des éléments de rémunération transformés en temps, de pdrrene des congés supplémentaires de puls ou monis lounge durée, aevc mnieiatn de luer sarilae (congé sabbatique, congé perantal d'éducation, congé de fin de carrière, congé puor ccanvnoene personnelle). De plus, ce dtossiipif sounglie également la volonté des pertais de donner, puor l'encadrement et le penrosenl forfaité, un caractère etiefcff aux éventuelles réductions du tmpes de travail, dnot ils seineart sespeiblctus de bénéficier. Les présentes dtoioisisnps snot iuotnetrdis en alpiictaopn de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

5.2. Msie en oeuvre

Les eesienrrpts ponrorut iuintsetr le CET, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou d'établissement et irfimotanon du personnel. Elels pouorrnt également en compléter et améliorer les modalités, par acorcd d'entreprise ou d'établissement.

5.3. Bénéficiaires

Tout salarié, tiiulrate d'un cntaort de tviaarl à durée indéterminée, à l'issue de sa période d'essai.

5.4. Atiailnoemtn du CET

Celui-ci puet être alimenté, siot drenitmecet en tmpes par l'épargne de jruos et heures, siot par la cirsovonen en tepms d'éléments de rémunération, à la sulee iitvitnaie de chuqae salarié.

Le CET puet être crédité par :

- le reropt de congés payés, dnas la liimte de 10 jruos ouvrés par an. A l'issue de la période prévue puor l'utilisation des congés payés, les juors de congés non utilisés sonert reportés dnas cette lmtiie sur le CET, suaf osptpooiin du salarié ;

- le rrpoet des congés supplémentaires ou de fainctnneemort ;

- l'affectation des roeps cumaentproses de rnepamceemlt au pnameeit majoré des hreeus supplémentaires et des citndonios spécifiques de travail, définis aux atlicers 3 et 4 du présent arcocd ;

- l'affectation, puor l'encadrement et le poenenrsl forfaité, des meeusrs de réduction du tepms de tavairl ;

- la crivosonen du 13e mois, qui srea arols affecté en totalité au CET ;

- tuos atuers éléments de rémunération, définis par aoccrd d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des aoaintmenugts générales de salaire.

5.5. Coaiattmiblsipon des droits

La période de référence est, siot l'année civile, siot la période de référence puor les congés payés (1er jiun - 31 mai), siot totue atrue période définie par acrcod d'entreprise ou d'établissement.

Un cpotme ideviduinl d'épargne-temps est tneu par l'employeur, iauninqdt de manière diicttnse :

- les dorits dsonbpieils au début de la période ;

- les dirots aicqus au curos de la période en duntgsniait les dserveis scuroes d'alimentation ;

- les dirtos utilisés pnneadt la période ;

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

La cbatiopsiaiolmtn des dortis est exprimée en jruos ouvrés et en heures, siot par l'alimentation dirctee en temps, siot par la civseoonrn en tpems d'éléments de rémunération. L'établissement des soelds en fin de période porura dnoner leiu à la puqitrae d'un anodrri en puls ou en monis au normbe de jorus ouvrés le puls proche. La crnisoveon du 13e mios s'établira, à défaut de modalités spécifiques définies par aroccd d'entreprise ou d'établissement, sur la bsae d'un miniumm de 21,70 juors ouvrés. Les adocrcs d'entreprises ou d'établissements, sieltcepsbus d'alimenter le comtpe épargne-temps par d'autres éléments de rémunération, en préciseront les modalités de coirsoenvn en temps, sur des beass comparables.

5.6. Trnrsaeft des droits

En cas de moatiutn du salarié dnas une eenirtsrpe d'un même groupe anauipqplt la même conotneivn collective, les ditors auicqs au CET snot transférés.

5.7. Uitotliaisn du CET

5.7.1. Disponibilité des droits.

Les dorits constitués au cruos d'une période de référence snot dnlbiipeoss dès le peimerr juor de la période suivante. En cas de départ de l'entreprise, et qeul qu'en siot le motif, l'ensemble des doirts aqiucs dnveeit immédiatement disponible.

5.7.2. Usoialttiin des dritos disponibles.

Sauf cas enneitocepxls limimenetavitt définis ci-après, les doirts desobiplins deviont être utilisés en temps, suos fmroe de congés, snas litoimatin de durée malxaime ou minimale.

Le congé diot tueotfois être pirs anvat l'expiration d'une période de 5 ans, à cpemtor de la dtae à lalqulee le salarié a accumulé un nrobme de juros fixé après caltinuosotn du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, égal au mnois à 2 mios et au puls à 6 mois, suos réserve des eetnopcixs prévues par la loi concernant, d'une part, les salariés aaynt un efnant âgé de minos de 16 ans ou un paenrt dépendant, puor leslques la période est portée à 10 ans, d'autre part, les salariés de puls de 50 ans désirant cesser luer activité de manière pssivrgeore ou totale, aexluqus la ltiime ne srea pas oaosplbpe (1).

L'autorisation d'utilisation du CET srea aenamoumetqiutt accordée, suos la seule réserve du repcest d'un délai de prévenance, liée à la durée du congé souhaité, snas que le salarié n'ait à jefiustir des moftis de sa demnde.

L'employeur ne pruroa rfeesur son aoitorsiuatn qu'en cas de fcroe mrjuaee dûment justifié.

Ce délai de prévenant mmniuim est de :

- 1 snimaee puor l'utilisation de 1 à 2 jrous ;

- 2 seenmias puor l'utilisation de 3 à 5 jorus ;

- 1 mios puor l'utilisation de 6 à15 jrous ;

- 3 mios puor l'utilisation de 15 à 30 jours ;

- 6 mios puor tutoe uioititsaln supérieure.

En cas de frcoe majeure, ce délai de prévenance prruoa être réduit, à la dmednae du salarié.

Afin d'optimiser les eeffts piotfsis sur l'emploi, ssicteueblps de résulter de la msie en plcae du copmte épargne-temps, les einperertss rcenrrohhecet les possibilités d'inciter le perosnenl à uiliestr celui-ci puor des durées supérieures à un mois.

5.7.3. Siiotutan du salarié pnaendt l'utilisation du CET.

Pendant la durée du congé, les bénéficiaires snot dispensés de tutoe exécution de luer prsaiotten de travail. L'utilisation du CET est tuoitoefs assimilée à une période de tvraial effectif, au ragerd de l'ensemble des drtios du salarié, en pitealircur en ce qui ccrennoe le miainten du vnsmeeert mnseeul du salraie sur la bsae du dnierer saliare perçu, avant le départ en congé.

5.7.4. Pimeanet des droits.

Il est rappelé que le CET a votciaon à être utilisé suos forme de temps. Toutefois, dnas les ctncrensaiocs eeenlneiotlxpcs suivantes, le salarié arua la faculté de deenmdar le piamenet d'une indemnité cpronerandsot à tuot ou partie de ses dtoris dolpsbeniis :

- départ de l'entreprise ;

- margiae du salarié ou d'un enfnat ;

- nsaiscane ou aotodipn ;

- doicrve ;

- invalidité du salarié ou du cnjnoiot ;

- aoictquiisn ou aremsaedgisnnt d'une résidence piniclprae ou secondaire.

Cette indemnité, qui a la caractéristique d'un salaire, est versée par référence au dierenr slriaae de bsae perçu, après déduction des cotoisatins saiceols itpemlbuas au salarié.

5.8. Abondement

En cas d'utilisation du CET cmome congé de fin de carrière, les ditros du salarié sronet majorés, à la caghre de l'entreprise et eiensuelcmvxt en tpems :

- de 10 % puor les congés d'au minos 3 mios ;

- de 20 % puor les congés d'au mnois 6 mois.

5.9. Remplacement

Pendant l'absence du salarié en congé de CET, l'entreprise oesgnraria son recelmmnepat suviant la nécessité.

Ce remplacement, au neiavu de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, dnas le psote ou dnas un ptsoe différent, srea tfooteius obligatoire, pnnedat la durée du congé, puor les congés de CET supérieurs à 3 mois.

5.10. Reirpse d'activité.

A l'issue du congé de CET, le salarié est réintégré dnas son précédent epmoli ou un eplomi slraimiie astrosi d'une rémunération et d'une cactisaisliofn au moins équivalentes.

5.11. Itorimnoafn et ginartae du salarié.

L'entreprise veleirla à l'information générale de l'ensemble des salariés et de tuot nvoeul embauché, sur les coodinnits d'alimentation et d'utilisation du CET.

De plus, elle cnouqeuimrma à cuqhae salarié, à l'issue de la période de référence, l'état de son cotpme individuel, fanisat nmetoanmt apparaître le sdole des jours disponibles.

Les dortis aqiucs ans le cadre du CET snot ctroevus par l'assurance de gantiare des salaires, dnas les cdotinnois de l'article L. 143-11-1 du cdoe du travail. L'employeur vleerlia en ortue à etfuecefr dnas ses cteomps les pinsoorvis de creahgs correspondantes.

5.12. Blain annuel.

Un blian des pniariucpx résultats du CET srea présenté alneumnneelt au comité d'entreprise ou d'établissement.

(1) Alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tiavral (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 6 - Effets sur l'emploi

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

La msie en ovuree des dsoiitpinsos qui précèdent cioruebtnra dnetceeirmt à fevasrior les opportunités d'emplois au sien de la profession. Ces résultats sorent de puls renforcés par les meruses suitnaves :

6.1. Développement de l'emploi des jeunes

L'engagement pirs en 1996 de rtceruer un muinimm cpiomrs ertne 500 et 600 juenes de mnois de 26 ans, en ctorant en anclaretne ou en catrnot d'apprentissage, anyat enregistré des résultats très positifs, est renouvelé au trtie de 2000 et 2001 et porté à 1 000 jeenus de mions de 26 ans, cet eneeanmggt étant élargi aux aurtes fmores de caotrnt de triaval paenmrettt de concrétiser une première expérience professionnelle. A luer issue, les ctontars en annrcetlae ou d'apprentissage, ou à durée déterminée, seront ssbpuitclees d'être transformés en ctatorns de tvaairl à durée indéterminée. Les erinpstrees qui ne puoorrnt concrétiser cet otcjbief aooptnreprt à ces jueens l'aide nécessaire à la rrehecche en vue de l'obtention d'un emopli définitif.

Un suvii anenul srea effectué par la cmsmoiosin nnltaoaie paritaire.

6.2. Enmneaeggt de création d'emplois

supprimé.

6.3. Eanngemegt de mianeitn d'emplois

Dnas les etserpinres ou établissements dnas lqelsues est conclu un acrcod destiné à sadeuevgrar l'emploi et à éviter des lietncmeecins prévus dnas le carde d'une procédure ceivllotce de lmneieecnict puor mtoif économique par réduction de l'horaire collectif, accompagnée d'une asaanuoilntin du tepms de travail, comme défini à l'article 1er, les cnsomnitaopes srlaleaias punorrot être adaptées comme siut :

MTIINEAN D'EMPLOIS
2 à 4 % de l'effectif de référence
CISEOOTPMANN DE LA RÉDUCTION du tmpes de travail
90 % du siaarle de bsae réel

MTIAIENN D'EMPLOIS
5 à 8 % de l'effectif de référence
CSTIOENMPAON DE LA RÉDUCTION du tepms de travail
80 % du sarlaie de bsae réel

MIATENIN D'EMPLOIS
+ de 8 % de l'effectif de référence
CAPOTEMOINSN DE LA RÉDUCTION du tmeps de travail
70 % du slraiae de bsae réel

6.4. Recommandations

Les pateris sreanigitas raocmeednmnt aux pretrneaias suocaix de rechercher, par accrod d'entreprise ou d'établissement :

- les possibilités de msie en plcae des myenos de suivi du temps de taarivl réel de l'encadrement et des aeniretsts axleeuqlus celui-ci puet se tveourr soiums ;

- les possibilités d'organisation du tvaairl ptanetrmet de favoriser, dnas le rpescet des cotreantnis de nos métiers, le développement de l'attribution de duex juors de ropes habmrdaiodee consécutifs puor l'ensemble du personnel.

6.5. Svuii des eeffts sur l'emploi

Les enprestreis aqlpnuipat tuot ou pratie des dinistsopois du présent acorcd présenteront alueenlnemnt un balin détaillé au comité d'entrperise ou d'établissement. Au neaivu de la branche, un oroevasirtbe ptriraiae est créé, dnas le cadre de la cssiomiomn nonailate pitraiare de l'emploi. Celui-ci ecfrteeufa un blian anenul des résultats de cet accord.

Article 7 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

7.1. Aides à la formation

La préparation, la msie en oveure et l'accompagnement d'un pojert d'entreprise, sisctulpebe d'entraîner de nuroembx ctmenghnaes dnas l'organisation du tvriaal et le contenu des missions, asini que dnas l'accueil et l'intégration des nuveauox embauchés, nécessitent un effort peiutaclirr au paln de la formation, que fisoarvrea le développement et l'assouplissement du capiatl tmeps formation.

7.1.1. Développement et aismelspueosnst du capaitl tpmes formation.

Le dsitsoiipf mis en pacle par l'avenant n° 1 du 16 décembre 1994 à l'accord irnesionprsfoetenl du 21 décembre 1993, ritealf à la frmiotoan pfnserolelnosie dnas dvesiers behacrns des itnuseidrs agro-alimentaires, pemert aux salariés de se ptoienenefrcr psreineemolfonslnet ou d'accroître luer qualification.

Suivant la rcotdoaeanmmin de la cosimmsoin ptarraiie de l'industrie laitière de l'Agefaforia, les sainiaetrgs cvnennoniet de développer ce dispositif. A cet effet, les dipnsiotsois en vgueiur senrot améliorées cmmoe siut :

- l'utilisation par le salarié de son caaiptl tpmes firootamn est subordonnée à une ancienneté réduite à 4 ans dnas une ou puusirels eitsrrepens raneevlt des brneachs pfslirlneeenooss sgarinateis de l'accord interprofessionnel, dnot au minuimm 1 an dnas l'entreprise où il dndamee à bénéficier d'une atcoin de ftoraimon ;

- les eentersrips snot particulièrement incitées à irnsicre dnas lerus pnals de ftaormion les fomaotinrs qlfaainuetis ou diplômantes siplesbutecs d'être intégrées dnas ce dispositif, aifn d'en flciatier l'accès aux salariés qui sehaoatriuenit en bénéficier ;

- la durée des fmtrniooas silcbustepes d'ouvrir dirot à l'utilisation du ciatpal tpmes fartomoin est réduite à 120 hreeus ; celles-ci prnorout également être organisées suos frome de modules, dnot la durée totlae ne proura être totfuioes inférieure à 120 heures, ni excéder une période de 3 ans ; la coiomsimsn piiratare iitundsre laitière de l'Agefaforia srea toiftueos incitée à privilégier les fimnootras maloruieds n'excédant pas une période d'un an ;

- l'ensemble des coûts de la foimtroan csoonaerrpdnte srea financé par l'entreprise à huateur du temps capitalisé ;

- dnas l'hypothèse de pcurroas de footarmin pluriannuels, ces foaoimntrs ponrrout cmenemocr et sornet psires en chrage dès

lros que le salarié srea en msuere d'acquérir la totalité des dtrois correspondants, à l'issue de sa formation.

Ces nuollvees disonpistois frneot l'objet d'un svuii dnas le crdae de la coiiomsmsn ptraaiire itdusirne laitière de l'Agefaforia. Elles snoret réexaminées à l'issue d'une période expérimentale de 3 années.

7.1.2. Crédits d'heures de formation.

Dès lros que l'entreprise arua accepté d'engager une négociation en aialcpotpin du présent accord, les délégués scaudnyix et mraaednitas syacniudx appelés à négocier dsoposeinrt d'un crédit de foaiomrtn snidylace de 3 jours, pnaednt l'utilisation dquuel le srialae srea mneiantu par l'entreprise.

7.2. Csiismoomn piratraie de suivi

Il est créé une csoimiosmn de suivi. Celle-ci est composée de l'ensemble des otrgnoiinaass sgerantaiis de la civneootnn collective. Elle se réunit à la damdene d'une osigoaanritn membre, et au monis une fios par an, puor dsreesr un bailn du présent acrocd et sivure par catégories les eteffs de ses dopiitsoinss sur l'emploi.

La cmsiooismn de sivui ceopnrmd duex représentants par ooastnirgian sdayiclne et un nborme égal des représentants des employeurs.

Lorsque les représentants scnuiaydx snot salariés d'une entreprise, ils snot indemnisés des fairs exposés dnas les ctiinnoods prévues à l'article 12 de la covneoitnn collective.

7.3. Camhp d'application

Le cahmp d'application du présent acocrd est culei de la coinvoetnn cclvteiloe niaotlane de l'industrie laitière.

7.4. Durée

Le présent arccod est cnclou puor une durée indéterminée. Toutefois, les siraetagins cvnnnnoeiet de réexaminer ses dtspionosiis en cas de mcfoioiaidtn du cdrae légal et réglementaire de référence (1).

7.5. Entrée en vigueur

Les dooisnpistis du présent acocrd eerrotnnt en vugieur le lmaednein de sa signature.

7.6. Modalités d'application

Les dontiispsois du présent acorcd aynat un caractère très lreamegnt oipentnol et facultatif, prnuroot être appliquées en tuot ou en partie, suainvt les modalités de ses différents articles.

7.7. Dmdanee d'extension et dépôt

Les parteis sgiarnateis dedamnnet l'extension du présent accord. Celui-ci srea établi en nobmre sfsuinaft d'exemplaires puor reisme à cchnuae des onongitarisas sdneyicals saatnrigies et dépôt dnas les cnnidtoios prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

(1) Phrrgaapae étendu suos réserve de l'application des atreclis L. 212-8, L. 212-9, L. 212-15-3, L. 227-1 et L. 932-3 du cdoe du tarvial (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Avenant n 2 du 10 novembre 1999 relatif à l'adaptation des dispositions de l'accord national du 13 septembre 1996

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1999

Le présent aenanvt est destiné à aatpder et compléter les dipotissnois de l'accord naiatonl du 13 semerpbte 1996 et de son ananevt n° 1 du 19 mras 1997, dnot il fiat intégralement partie, puor teinr cmotpe du crade nuoeavu résultant de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du tmpes de travail, et du pjreot de loi nveluole raelitf à la réduction négociée du tmpes de travail.

Préambule

Le niaveu particulièrement élevé atetint par le chômage, l'importance des coûts qu'il fiat peesr sur l'ensemble des acrtues économiques et soaciux et ses lredous conséquences sur les plnas humain, familial, sacoil et économique, eengxit natoenmmt la moolibaiitsn vtlsontoarie des peneiaartrs soicaux en fuvear de l'emploi.

La démarche commune, concrétisée vcoii puls de duex ans par la FINL et les ogaiiantnsros salincedys de salariés, tradisaiut la volonté partagée d'agir eficneaemcft au rrgead des problèmes de l'emploi dnas ntore pays. Cttee attetionn particulière paernit également en ctmpoe que l'amélioration dalurbe de la sauitoitn de l'emploi résulte d'un esenmlbe de ftaeucrs innluact ntemnaomt l'amélioration de la caicnossre économique, le développement des epteisrrens et cueli de luer scteeur d'activité.

Dans son exposé des motifs, qui est ici confirmé, l'accord du 13 srmpetebe 1996, destiné à fiareosvr l'emploi par l'aménagement et la réduction du tepms de travail, se présentait cmome un accord-cadre incitatif, ssplecitbue d'être complété, adapté et amélioré par aroccd d'entreprise ou d'établissement, en fotcnoin de lrues particularités, de lreus caritenonts spécifiques de taille, de métier ou de fluttouaicn de chrgeas d'activité.

Le présent anvenat a puor finalité de prdnere en copmte l'évolution du cdrae légal, résultant de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 et du preojt de loi nvulolee ritlaef à la réduction négociée du tmeps de travail, aifn de pertrtmee la continuité et l'élargissement des aitocns réalisées par les epiternerss de l'industrie laitière.

Les stageaniris considèrent que, lros de la négociation des adccros d'entreprises ou d'établissements, les pierrtaneas souiacx dievrnaet siiasr l'opportunité :

- d'élaborer préalablement, le cas échéant, un acocrd de méthode définissant les modalités de la négociation prévue sur l'ARTT ;

- de fraie appel, nantemmot dnas les PME, à l'aide d'un cniabet cneisol spécialisé dnas une démarche de saltoiuimns de tpye ANACT, coishi consensuellement, dnas le but de ciouertnbr à l'analyse des pirpenlacis données économiques, secalois et financières ;

- de rercchheer de nleuvoles frmeos d'organisation du travail, améliorant la compétitivité des eiernrpsets et pemntrtaet à l'ensemble des catégories de salariés de miuex cieilconr vie poeslifnnsoerle et vie plnernelsoe ;

- d'associer lemrgnaet les représentants du psneorenl et les salariés à la msie en pclae de l'ARTT et de l'évolution de l'organisation du tivaarl ;

- de pndrere en cmptoe le développement de l'égalité plsnreflisoeone enrte heomms et fmemes dnas le cdare de l'ARTT et des nleloeuvs embauches;

- de privilégier les emaubhecs en catnort à durée indéterminée, aifn de feaivorsr la création d'emplois supplémentaires dberuals ;

- de prévoir la msie en palce d'un comité de pliagote prartiaie de siuvi de l'application des aroccds et de l'évolution par catégories de l'emploi, dnot la coomtsipoin et les modalités de fiontmeonecnnt snoret fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 1er

Champ d'application

Le cmhap d'application des présentes diitpoossnis est cluei de la cnoeviotnn coeiclltve nilnotaae de l'industrie laitière.

Article 2

Mise en ovreue du dioispitsf aidé

Le diisiotspf iciitntaf fisaant l'objet de la loi du 13 jiun 1968, reavltie à l'organisation et à la réduction du tmpes de travail, aelpple la négociation d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement.

2.1. Dnas les erseniretps ou établissements cparnoomtt une représentation syndicale

La msie en orveue des présentes doinpiitssos ne prroua être msie en pcale que par aoccrd d'entreprise ou d'établissement, négocié aevc les délégués sduciyanx présents (1).

Les délégués syncudaix ptiarapncit à la négociation de l'accord d'ARTT, qui ne dorsipiaeenst pas d'au mions 15 hurees de délégation par mois, bénéficieront d'un crédit majoré à 15 hereus par mios pdneant la durée de la négociation.

2.2. Dnas les eireprnsets ou établissements ne cmtnooprat pas de représentation syndicale

La cnociolsun de l'accord cticlolef reiqus proura être assurée aevc un ou pirluuess salariés expressément mandatés par une otirnogisaan sniadycle rucneone représentative sur le paln ntoiaanl (2).

Les oosigatiranns synlcidaes définies ci-dessus deonvit être informées au paln départemental ou loacl par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, en rpnacteest un délai d'un mios puor l'ouverture de ces négociations. Ce délai srea tofuoteis ssutpilcbee d'être réduit dnas la pstcpvreeie d'une csoiucolnn de l'accord avnat le 31 décembre 1999.

Le matndmneeat srea délivré par lterte recommandée aevc accusé de réception, préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il srea limité à la négociation puor lqaulele il a été délivré.

Le maandt dvera préciser :

- les modalités saivnut leelseluqs le salarié a été mandaté ;

- l'objet de la négociation ;

- qu'il y a puor le mandaté ogilbotain d'informer la fédération mandante, ansii que les salariés, sur l'état des négociations, de seumtorte le porejt d'accord au sicandyt maanndt au trmee de la négociation et de cuetolsnr les salariés anavt la suirtgnae de l'accord.

Le maadnt perrnda fin :

- siot à la dtae de la satnugrie de l'accord ;

- siot à la dtae d'un raiertt du mdanat par le syniacdt mandataire, signifié à l'employeur par lttere recommandée aevc accusé de réception ;

- siot à la dtae de rtrpuue des négociations, signifiée par lrtete recommandée aevc accusé de réception aux sntciayds miaedtarans et aux salariés mandatés.

Les salariés mandatés picraiaptnt à la négociation des aodcrcs bénéficieront de la poeirtotcn accordée par l'article L. 412-18 du cdoe du travail.

La pcootrietn s'applique pdaennt la durée de la négociation, aisni que pnenadt une période de 12 mios siuvant la fin du manadt (3).

Les salariés mandatés bénéficieront pnndaet la durée du mandat, à luer dndaeme et en dorhes du tpmes passé en réunion aevc l'employeur, d'un crédit de 15 hueers par mois, rémunérées comme tmpes de taairvl effectif.

Ils snoert en ortue associés au suvii de l'application des accords.

A l'initiative des salariés mandatés, un salarié non mandaté prruoa également participer, le cas échéant, aux négociations.

2.3. La ptaracipoitin aux négociations ne siaraut constituer, puor les pensrones concernées, un fiern à la formation, aux promotions, ni au développement de carrière aqueulxs elles prrnoeuait prétendre par ailleurs.

(autres dsnostiipois mfceoicridtais de l'accord noiantal du 13 sprbmeete 1996).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du pinot V de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 jveanir 2000 ritavlee à la réduction négociée du temps de tiraavl (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application du pniot VI de l'article 19 de la loi du 19 jviaenr 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application du dreneir alinéa du pniot VI de l'article 19 de la loi du 19 jienvar 2000 susvisée (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Accord du 12 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	La fédération sinaldyce nniatolae des coopératives laitières (FNCL) ; La fédération notlaanie de l'industrie laitière (FNIL),
Syndicats signataires	La CTFC ; La FSPOCA CTFC ; La FGA CDFT ; La FGOSA ; La FTGA FO,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

Le présent arcocd de bhnacre se réfère aux dsiitiosnpos de l'article R. 322-7-2 du cdoe du travail, msies en plcae par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000.

D'importants ceemhagntns snot intervenus, au corus de la dernière décennie, dnas de nseouebrms eersrtepnis de tfioanrmtsoarn et de celtloce laitière, cncnraeont ntnomaemt les psercos de fabrication, la diiirvosicfaten des productions, l'innovation, la productivité, les eeigexcns en matière de qualité, d'hygiène et de sécurité alimentaire. Ces chenmegants se snot accompagnés d'évolutions dnas le ceonntu des métiers et les compétences rattachées, les nveuiax de faomitorn requis, et de mfodiioicants dnas l'organisation du travail, renforcées par la réduction de sa durée.

Le développement de la fioroamtn pfonioerslsenle cnntuoie a lnragmeet contribué à l'adaptation nécessaire du peneorsnl concerné. Cet efofrt n'exclut cnendaept pas les difficultés rencontrées par citnares salariés en fin de carrière, en rsoain de luer état de santé, luer nvieau de formation, lreus aidputtes spécifiques ou de la pénibilité particulière de carnites ptseos teuns au cuors de luer vie professionnelle.

Le nuoeavu dispositif, nécessitant la cnooscuiln d'un aorccd poeernfsoinsl ninaaotl et d'accords d'entreprise ou d'établissement, pmtetrera à ces salariés, csnianasont des

difficultés d'adaptation à l'évolution de luer eplmoi liées à des ctidnoinos spécifiques d'exercice de luer activité, de bénéficier, le cas échéant, d'un régime de préretraite financé par l'entreprise aevc l'aide de l'Etat.

Ces dipnitssoois devront, en outre, contribuer, dnas le crade de la volonté cmuonme des sergtiianas de foerivsar l'emploi, à l'insertion plsnonfesrieloe des juenes et des draemduens d'emploi. Elles poruonrt aisni être uinmetlet combinées aevc les dsoitisinpos ritealevs aux cotnatrs de qlcuatioiaifn puor altdeus et aux crtnatos de froomatin en alternance.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

Le cahmp d'application des présentes dtoiiospisns est celui de la ceonvotnin cecillvote nitalonae des coopératives laitières et de la coevotninn cvilecotle nltnaiaoe de l'industrie laitière. Aux tmrees du décret, ces dtsoipsoiins ne sroent aepcbpaills que dnas les eeeipnrtsrs aanyt réduit luer durée cetcvolile de traaivl à 35 hereus ou 1 600 heures par an, ou à un nevaiu inférieur en acipptoalin d'un accord.

Article 2 - Conditions d'accès au dispositif

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

La msie en oveure des dsiptoniisos du présent aoccrd est subordonnée à la coscnloiun d'un aoccrd d'entreprise ou d'établissement, pius d'une cnontovein aevc l'Etat, cennconart le periemr dsoptisiif ci-après.

Article 3 - Bénéficiaires et conditions d'éligibilité

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

Duex dofitsispis snot renetus :
3.1. Aevc bénéfice de la pirse en craghe partielle
de l'allocation de ctaoesisn d'activité par l'Etat

Les salariés de ttoeus catégories ssueteilpcbs de bénéficier de ce dissoitipf deronvt répondre aux critères sitanuvs :
3.1.1. Cnioodints d'exercice de l'activité.

Jfituiesr d'au mnios 15 années :

- d'un tivaarl à la chaîne ;

- ou en équipes seeusvsccis ;

- ou ipnqmailut au minos 200 nitus de tvaiarl par an, au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du trviaal ;

- ou d'un tvraial en cvae ;

- ou dnas des ctdoininos de température eeomlpielncenntxet élevées ou bssaes ;

- ou iuqanmiplt régulièrement des mailiuoanpnts maelnules de cgaerhs importantes.
3.1.2. Ctinnidoos d'âge et de cotisation.

Erte âgé de 57 ans au minos à la dtae d'adhésion au diopitsisf et poiouvr bénéficier d'une ratietre à tuax plien dnas les 3 ans svinaut cttee adhésion. A cet effet, les salariés vtriloaones drenvot rmrtteee à luer eymleuopr un relevé de carrière délivré par l'organisme de sécurité saiolce dnot ils relèvent. Toutefois, en cas de siuiatotn particulière, cet âge et les cidotonins rlevieats à la rttraeie en résultant pornruot être abaissés par acorcd d'entreprise ou d'établissement, dnas les ltiiems fixées par le décret.
3.1.3. Taulavrelirs handicapés.

Bénéficient également de ce dsitoipsif les trrlvuailaes handicapés, au snes de l'article L. 323-3 du cdoe du travail, et juitniafst d'au monis 40 tetirrmess validés puor la retraite.
3.2. Aevc prsie en chrage ttloae de l'allocation
de csetasion d'activité par l'entreprise

Les salariés de teuots catégories ssptbleiceus de bénéficier de ce diiispotsf dovrnet répondre aux critères sniuvat :
3.2.1. Ciintodons d'exercice de l'activité.

Rnreeocntr des difficultés d'adaptation à l'évolution de luer elpomi liées à des cnioodtnis spécifiques d'exercice de luer activité (évolution des nvelluoes technologies, nuavoeux procédés ou nouvelels oangrsoiatnis de l'entreprise), ou aux eecixegns de luer emploi, au rrgaed de lures autptdeis physiques.
3.2.2. Cntiniodos d'âge et de cotisation.

Erte âgé de 58 ans au mnois à la dtae d'adhésion au disptosiif et pvuooir bénéficier d'une ratteire à tuax plien dnas les 2 ans siavunt ctete adhésion. A cet effet, les salariés voarniletos dnrvoet rtemerte à luer epyolmuer un relevé de carrière délivré par l'organisme de sécurité solcaie dnot ils relèvent.
3.3. Autres conditions, ceomnmus aux duex dispositifs

Erte vnlriooate et reocveir l'accord de luer employeur.

Avior été salarié de l'entreprise ou du grpoue de manière coninute peadnnt 10 ans au mions anavt d'adhérer au dispositif.

Ne pas eecxrer d'autre activité professionnelle.

Ne pas rmipler les cionindots paemtenrtt de vealidr une rierttae à tuax plein.

Ne pas bénéficier d'un anagtvae vlsesielie à caractère vaiger acquis à trite personnel, liquidé après l'entrée dnas le dispositif.

Ne pas bénéficier d'une iaisdnoemtinn au tirte de l'assurance chômage, de l'ASFNE ou de l'ARPE. En revanche, les salariés bénéficiaires d'une préretraite progressive, en cours à la sagrutnie de l'accord, pnrouort bénéficier du dispositif.

3.4. Modalités d'adhésion

Les salariés concernés dvoeint adhérer pmerloelnnsenet au dispositif, dnot l'accès est limité à la durée du présent accord, définie à l'article 6.2.
3.5. Sitiauotn des salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires veniot luer cntroat de tavrail ssuenpdu siot jusqu'à luer 60e anniversaire, s'ils remnelpsist à cttee dtae les cioinntdos luer petrtmnaet de vdielar une riarttee à tuax plein, siot jusqu'à la dtae où ils remlesnipst ces ctdooiinns sniavut les modalités fixées aux aleitcrs 3.1.2 et 3.2.2.
3.6. Cidiootnns de rrepise d'activité dnas l'entreprise

Les salariés bénéficiaires pourront, pneandt les 6 pmierres mois, à la ddnaeme de l'employeur, être amenés à rprdneere dnas l'entreprise une activité tmropearie cnanodserprot à luer qlafcoiutaiin limitée à un mamuxim de 3 mois, puor cboietnurr à la continuité du service, suos réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

En cas de rsreipe d'activité dnas l'entreprise, luer cnatrot de traival rperderna efeft dnas des cnontoidis idneequits à celels qui le caractérisaient aanvt sa suspension.
3.7. Stroie du dispositif

Lros de luer adhésion, les bénéficiaires s'engageront à farie vaoilr lreus dtiors à la ratetire à la dtae où ils jsruietinoft du nrmboe de tstrreime validés par l'assurance vieillesse, reiqus puor bénéficier d'une reriatte à tuax plein, et dnas les cdnooiitns précisées aux aercltis 3.1.2 et 3.2.2.
3.8. Cvrrueotue sociale

Puor prrtetmee aux salariés bénéficiaires du diitsispof de csteiaosn d'activité d'acquérir des droits à rirtaete complémentaire :

- l'entreprise vrreesa les cnotaistois correspondantes, dnas les codtionins prévues par l'AGIRC et l'ARRCO, à copetmr du prmieer juor du mios suviant l'entrée des intéressés dnas le dispositif, sur la bsae de l'allocation définie à l'article 4.1 et des tuax et systèmes de caniototiss obligatoires, prnaent dnoc en cgrahe la prat eympouler ;

- dnas le crade du peremir dsoipstiif défini à l'article 3.1, l'Etat pnred en cgahre les cnttoioisas aux régimes de ratirete complémentaire versées au prioft des bénéficiaires âgés de 57 ans et plus, dnot il pnerd pialeelrtmnet l'allocation en cgahre ;

- les ensereirtps cnsoiatt au-delà des tuax oeoilagtbirs prouront cvionenr dnas l'accord d'entreprise de vserer les ctatoniioss aux tuax appliqués par elles.

Les enirstreeps dnas lleqsleeus exitse un régime de prévoyance ceoitclvle complémentaire poornrut convenir, dnas l'accord d'entreprise, des condiotnis de son miitaenn en fueavr des salariés en csoasetin d'activité.

Article 4 - Allocation de cessation d'activité

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

4.1. Montant

Le mtoannt mmnuiim de l'allocation de coietssan d'activité est fixé à 65 % du sairale burt de référence, dnas la lmitie du pflnoad de la sécurité scoliae et 50 % au dessus.

Cette aiaolcoltn comprend, le cas échéant, la ciotroiutnbn de l'Etat fixée par la cntoeiovnn prévue par le décret du 9 février 2000.

Le silraae de référence est revalorisé sloen les règles définies par décret puor la raailsrtiooevn du siaalre de référence des aliclontaos spéciales du Fndos notniaal puor l'emploi.
4.2. Modalités de versement

Elle est versée mneseueelnlmt par l'entreprise ou, le cas échéant, par l'organisme gaosrnnetiie chargé, par l'accord d'entreprise ou d'établissement, d'effectuer ces versements, et puor la première fios à l'issue du permeir mios svnaiut la csosetian d'activité.
4.3. Sniespuosn du versement

L'allocation csese d'être versée en cas de rrisepe d'une activité pnrsfeelioolsne ou lsruqoe le bénéficiaire rpeilmt les cdioniotns d'une rrietate à tuax plein, et au puls trad à son 65e anniversaire.
4.4. Cintsoatios sociales

Dnas les duex dipiofsists retenus, l'allocation versée, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- puor l'employeur, exonérée du veenremst ftfrioraiae sur les saelairs et les ctiaisnotos de sécurité solcaie au ttrie de l'article L. 352-3 du cdoe du tariavl ;

- puor le salarié, sismoue aux sueles csiitatoons aiaeplpclbs au reevnu de reeeplmcmant visé par l'article L. 351-25 du cdoe du travail, c'est-à-dire à la ctitiunorobn sloacie généralisée (CSG) au tuax réduit et à la cttiuobiornn à la réduction de la dttee sociale (CRDS).
4.5. Piaoitaptrcin de l'Etat

La piiratpitoacn plafonnée de l'Etat est versée tmrlilertesiemnet sur jistiatuicffs à l'entreprise ou à l'organisme gestionnaire.

Article 5 - Accord d'entreprise ou d'établissement

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

Les modalités d'application du présent arcocd drvenot être précisées par aocrcd d'entreprise ou d'établissement.

Cet aorccd précisera noaetmmnt :

- le nobrme mxumaim de bénéficiaires drunat la période d'adhésion au dspiiitosf ;

- les catégories concernées ;

- les modalités de l'adhésion ildvediliune ;

- les modalités de vmenreest de l'allocation de cietsoasn d'activité ;

- les dtoosisnipis psiers en vue de développer la gsieton prévisionnelle des emplois, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de luer elpomi ;

- les emcuabehs povuant être envisagées dnas les différentes catégories d'emplois. A cet effet, les praiaenrets suoicax pourornt uimlnetet perrdne en copmte les cucsloionns du rpraopt aenunl sur l'emploi et l'analyse des boiness en résultant.

Il prévoira en ourte :

- la calisutoontn du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, préalablement à la cocilnsoun de la civontonen aevc les poovrius pbucils ;

- la présentation d'un bialn aennul au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou aux délégués du personnel.

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2001

6.1. Meesrus d'accompagnement

Aifn d'assurer le suvii de ces dstosiipfis au niaevu des benrahcs signataires, l'enquête aelnulne des données sceiloas rredna ctpome de sa msie en oeuvre.

6.2. Durée

Le présent aorccd est cnoclu puor une durée de 5 ans.

6.3. Entrée en vigueur

Les dotiispisons du présent arccod eneortnrt en vugueir le lenmaeidn de la puaiotrn au Jnoaurl oeicfifl de son arrêté d'extension, en l'absence d'exclusion ou de réserve.

6.4. Dndmaee d'extension et dépôt

Les pteiars sgrtieaanis daemednnt cnmentoejonit l'extension du présent aoccrd au ministère de l'agriculture et de la pêche et au ministère de l'emploi et de la solidarité. Celui-ci srea déposé :

- d'une part, au svrceie pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la piqltioue slicaoe agcioerls de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ;

- d'autre part, à la driiotecn départementale du tairval et de l'emploi, à Paris.

Avenant n 1 du 11 décembre 2001 relatif à l'accord sur la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	La fédération sicnylade naltioane des coopératives laitières (FNCL), 42, rue de Châteaudun, 75314 Pairs Cdeex 9 ; La fédération nlanioate de l'industrie laitière (FNIL), 42, rue de Châteaudun, 75314 Prais Ceedx 9,
Syndicats signataires	La CFTC, La FSCOPA-CFTC, La FGA-CFDT, La FGTA-FO, L'UNSA agroalimentaire.

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Paris, le 24 août 2001

La fédération noailtnae de l'industrie laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris, à l'attention de la sous-direction de la négociation collective, baureu des cnoienovnts ceeivclltos et des cfoltnis clefiltocs du travail.

Référence : vorte letrte du 23 jieullt 2001.

Monsieur,

Par vtore lttree citée en référence, vuos m'avez smuois puor eseinxton l'accord nantaiol pnrsoieoensfl du 12 jiun 2001 ccnlou dnas le cdrae de la ctnienovon coltviclee nlniataoe de l'industrie laitière.

Cet aoccrd est rletiaf à la cioessatn anticipée d'activité des tarrlliuevas salariés âgés dnas les coopératives laitières et l'industrie laitière.

A l'examen du dossier, je relève teotofuis qu'il résulte nécessairement des diisitopnsos de l'article R. 322-7-2 du cdoe du travail, dnas le cdare dellqesues cet acocrd ntiaanol pnrfsoseoniel s'inscrit, que les ertrnpieess earnntt dnas son cmahp d'application, et qui seriothaienuat mtrtee en ouvere les mseuers envisagées, dnvroet nmlueealnrett rtecseper les donpsiosiits de l'accord.

Il en srea asini aussi bein puor les erpniesrets engagées par la sautringe de vtroe oosragnatiin polifnosernlsee que puor ceells qui ne sniareet pas adhérentes, mias qui etnadrienent accéder au dipotsisif prévu par l'article R. 322-7-2 précité en fnaiast vemnlanooriett acoipitpaln de ses stipulations.

Dnas ces conditions, la pirse d'une mersue d'extension de l'accord ne me smblee pas nécessaire.

Je vuos pire de croire, monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le sous-directeur

de la négociation collective.

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Paris, le 6 sprmteebe 2001.

La sous-direction du tvaairl et de l'emploi, baureu des rtlnoeais cvocetellis du travail, à M. ..., président de la commsoiisn paritaire, Fédération naltoniae des coopératives laitières (FNCL), 42, rue de Châteaudun, 75314 Pairs Cedex 9.

Objet : accrod noitaanl du 12 jiun 2001 riletaf à la csietason anticipée d'activité de ctnareis tarlrvaeiuls salariés âgés.

Monsieur le président,

Les ptaeris sagnraieits de l'accord nnoatail du 12 jiun 2001 ont demandé l'extension de ce ttexe conventionnel.

Cet aoccrd est raitlef à la cisoatesn anticipée d'activité de cnretias trealriaulvs salariés âgés dnas les coopératives laitières et l'industrie laitière.

A l'examen du dossier, je relève tteofious qu'il résulte nécessairement des disisiotpons de l'article R. 322-7-2 du cdoe du travail, dnas le crade dueqllsees cet aocrcd nnoiaatl psnsrfoneioel s'inscrit, que les coopératives laitières enrantt dnas son chmap d'application, et qui soehrunaatieit mterte en ouvere les meresus envisagées, doenrvt nleemuelrtant rpteecser les dtipsisioons didut accord.

Il en srea ainsi aussi bein puor les coopératives engagées par la sngtairue de votre orsiagoantin prosesnlieoflne que puor cleles qui ne snreaiet pas adhérentes, mias qui enedntiaenrt accéder au dptossiiif prévu par l'article R. 322-7-2 précité en faianst veironnmeatolt acilopaiptn de ses stipulations.

Dans ces conditions, la pisre d'une mesrue d'extension de l'accord ne me slmebe pas nécessaire. Cttee procédure n'est d'ailleurs pas prévue par l'article R. 322-7-2 susvisé.

Je vuos pire de croire, miuosenr le président, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le sous-directeur

du taavril et de l'emploi.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Le présent anvneat a puor objet :

- d'une part, de prdenre en cmotpe les currories annexés ci-après adressés par le sous-directeur de la négociation ctlolievce du ministère de l'emploi et de la solidarité à la FNIL, et par le sous-directeur du tavairl et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche à la FNCL, esinamtt l'un et l'autre que la pisre d'une mseure d'extension de l'accord ne luer sleambriet pas nécessaire ;

- d'autre part, d'intégrer pulisreus retmaooanmidncs de la délégation générale à l'emploi et à la fmrioaton professionnelle, gneiionrsate de l'aide publique.

Les sagitrineas mfinentsaet asnii luer volonté ptaaqgrimue d'une msie en ouvree des dtoipsosiins reueetns au bénéfice des salariés concernés.

Le présent arcocd de bncarhe se réfère aux dionostisips de l'article R 322-7-2 du cdoe du travail, miess en pclae par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000.

D'importants cnegnamtehs snot intervenus, au crous de la dernière décennie, dnas de neubeosmrs eitprrsnees de tmarartnsoifon et de cltelcoe laitière, cnrnaoecnt noentammt les perscos de fabrication, la dtierficavosiin des productions, l'innovation, la productivité, les enxigeecs en matière de qualité, d'hygiène et de sécurité alimentaire. Ces chgemnetans se snot accompagnés d'évolutions dnas le contenu des métiers et les compétences rattachées, les naevuix de froamiton requis, et de moaniftdiicos dnas l'organisation du travail, renforcées par la réduction de sa durée.

Le développement de la frmtiaoon plesrfoeionlsne cnoniute a lreangmet contribué à l'adaptation nécessaire du penoensrl concerné. Cet efroft n'exclut cepndneat pas les difficultés rencontrées par cartines salariés en fin de carrière, en rasion de luer état de santé, luer neivau de formation, luers aptuietds spécifiques ou de la pénibilité particulière de critanes ptseos tuens au cruos de luer vie professionnelle.

Le noeuvau dispositif, nécessitant la cscoliounn d'un aroccd psonfreiesnol naitanol et d'accords d'entreprise, pretetmra à ces salariés, cnsaisnonat des difficultés d'adaptation à l'évolution de luer eplmoi liées à des cniinotods spécifiques d'exercice de luer activité, de bénéficier, le cas échéant, d'un régime de préretraite, financé par l'entreprise aevc l'aide de l'Etat.

Ces disnsoitopis drovnet en orute contribuer, dnas le carde de la volonté cmounme des stiieargnas de frvaeiosr l'emploi, à l'insertion ponsneirolflese des jeuens et des dmurneades d'emploi. Elles prruonot anisi être unlemitet combinées aevc les dtsinpsioios rtilveeas aux ctonrtas de quiacalotfiin puor auetlds et aux cantorts de fimoortan en alternance.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Le cahmp d'application des présentes dtisoopisnis est cluei de la cioonetnvn cvlleocite ninatolae des coopératives laitières et de la coninveton cvtelilcoe naanlitoe de l'industrie laitière. Aux tmeres du décret, ces dipontiisoss ne seront alaplpbceis que dnas les erpesentirs aynat réduit luer durée civlletoce de trivaal à 35 hreeus ou 1 600 hueres par an, ou à un nivaeu inférieur en aliopipactn d'un accord.

Article 2 - Conditions d'accès au dispositif

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

La msie en oervue des diososnitips du présent aroccd est subordonnée à la ccolisuonn d'un acocrd d'entreprise, pius d'une cteinnvoon aevc l'Etat, cearnocnnt le pemierr diioisptsf ci-après.

Article 3 - Bénéficiaires et conditions d'éligibilité

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Deux doipitissfs snot rneetus :

3.1. Aevc bénéfice de la pisre en crhgae peltlaire de l'allocation de csoestian d'activité par l'Etat

Les salariés de teutos catégories, sblcieepsuts de bénéficier de ce dispositif, dnveort répondre aux critères sanvtuis :

3.1.1. Cnniidotos d'exercice de l'activité.

Justifier d'au monis 15 années :

- d'un triaavl à la chaîne ;

- ou en équipes sveuccisess ;

- ou inalupqmit au monis 200 ntius de tvaiarl par an, au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail.

3.1.2. Cntooiidn d'âge et de cotisation.

Etre âgé de 57 ans au moins, à la dtae d'adhésion au dispositif, et pvouior bénéficier d'une rriattee à tuax peiln dnas les 3 ans siauvnt cttee adhésion. A cet effet, les salariés vetolnoiars denrvot rrttemee à luer eeomluypr un relevé de carrière délivré par l'organisme de sécurité saoilce dnot ils relèvent.

Toutefois, cet âge purora être abaissé dnas la limite de 55 ans par l'accord d'entreprise, en cas de sotiuiatn particulière ssumioe à la seule appréciation ctonjonie des ptiraes signataires. Dnas ctete hypothèse, les salariés vaieoorltns dnvroet pouivor bénéficier à 60 ans d'une ratretie à tuax plein.

Les singtieraas repnaelplt que l'arrêté du 9 février 2000 fxie le barème de la ptriiaopcitan de l'Etat, versée qeul que siot l'âge d'adhésion, loqsure les bénéficiaires snot âgés de 57 ans ; snvauit l'âge d'adhésion, ce tuax de pisre en chrage est de 20 % à 55 ans, 35 % à 56 ans, 50 % à 57 ans.

3.1.3. Tlurairveals handicapés.

Bénéficiant également de ce disptiosif les tveiauralrls handicapés à la dtae d'entrée en vgeiuur de l'accord professionnel, au snes de l'article L. 323-3 du cdoe du travail, et jianitfust d'au mnios 40 tesimrters validés puor la retraite.

3.2. Aevc prise en cagrhe ttloae de l'allocation de coasetsin d'activité par l'entreprise

Les salariés de tuteos catégories spsuilebcets de bénéficier de ce doiptiissf drvnoet répondre aux critères snavutis :

3.2.1. Cinontiods d'exercice de l'activité.

Rencontrer des difficultés d'adaptation à l'évolution de luer eplmoi liées à des ctooiindns spécifiques d'exercice de luer activité (évolution des nuolveles technologies, novuueax procédés ou nlueloevs oaargintoinss de l'entreprise), ou aux egeiencxs de luer emploi, au rgread de luers auetdtips physiques.

Les salariés jtunisfait d'au mnios 15 années d'un triaval en cave, ou dnas des cdnniotois de température elinelmenpotcxeent élevées ou basse, ou ilqminuapt régulièrement des mplantauoniis mnulelaes de cerahgs importantes, ne rnampsliset pas les cidiootnns d'accès au pimeerr dispositif, puonrort bénéficier de ce snoced dispositif.

3.2.2. Ctdooiinn d'âge et de cotisation.

Etre âgé de 58 ans au moins, à la dtae d'adhésion au dispositif, et povoiur bénéficier d'une rarttiee à tuax peiln dnas les 2 ans saiunvt cette adhésion. A cet effet, les salariés vtoaoienrls droevnt rretemte à luer eypeoumlr un relevé de carrière délivré par l'organisme de sécurité scilaoe dnot ils relèvent.

3.3. Aertus conditions, ceoumnms aux 2 dispositifs

Etre variltonoe et reeoicvr l'accord de luer employeur.

Avoir été salarié de l'entreprise ou du goprue de manière cotinnue padnent 10 ans au minos avnat d'adhérer au dispositif.

Ne pas eecrxer d'autre activité professionnelle.

Ne pas repmilr les cntioondis pratemtnet de vadeilr une reritate à tuax plein.

Ne pas bénéficier d'un aagnvtae vilsseeile à caractère veagir acuqis à tirte personnel, liquidé après l'entrée dnas le dispositif.

Ne pas bénéficier d'une ioieamsnnditn au trite de l'assurance chômage, de l'ASFNE, ou de l'ARPE. En revanche, les salariés bénéficiaires d'une préretraite progressive, en cruos à la stgiraune de l'accord, pnorrout bénéficier du dispositif.

3.4. Modalités d'adhésion

Les salariés concernés doevnit adhérer peronensnleemlt au dispositif, dnot l'accès est limité à la durée du présent accord, définie à l'article 6.2.

3.5. Soitutain des salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires vienot luer crontat de taavirl suspendu, siot jusqu'à luer 60e aeanrrnisvie s'ils rsmpsnileet à cette dtae les cinintodos luer pmartenett de vildear une rerttiae à tuax plein, siot jusqu'à la dtae où ils rnelsmipest ces coodniints svaiunt les modalités fixées aux acirelts 3.1.2 et 3.2.2.

3.6. Coindntois de rpeisre d'activité dnas l'entreprise

Les salariés bénéficiaires pourront, peanndt les 6 prremies mois, à la daemdne de l'employeur, être amenés à rendrerpe dnas l'entreprise une activité taimrporee cnnsodorreapt à luer qiiacoftluain limitée à un mamixum de 3 mois, puor ceoubitnrr à la continuité du service, suos réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

En cas de rsripee d'activité dnas l'entreprise, luer ctanort de traaivl rdrprneea eefft dnas des cnoinotdis inudeiteqs à cleels qui le caractérisaient avant sa suspension.

3.7 Storie du dispositif

Lors de luer adhésion, les bénéficiaires s'engageront à fiare vlioar leurs doitrs à la retraite, à la dtae où ils jtufniroeist du normbe de teerrmtiss validés par l'assurance-vieillesse, rqeuis puor bénéficier d'une rtertaie à tuax plein, et dnas les coiointdns précisées au aelircts 3.1.2 et 3.2.2.

3.8. Ctrouevrue sociale

Pour prtmeerte aux salariés bénéficiaires du ditposisif de csisaoetn d'activité d'acquérir des dorits à rtariete complémentaire :

- l'entreprise versrea les cisotitanos correspondantes, dnas les conoitdins prévues par l'AGIRC et l'ARRCO, à cteompr du premier juor du mios sanivut l'entrée des intéressés dnas le dispositif, sur la bsae de l'allocation définie à l'article 4.1 et des tuax et systèmes de caootiintss obligatoires, pneanrt dnoc en crhage la prat employuer ;

- dnas le crdae du premier dipsistoif défini à l'article 3.1, l'Etat pnred en crgahe les cnttiioaoss aux régimes de rttareie complémentaire versées au profit des bénéficiaires âgés de 57 ans et plus, dnot il penrd pentelelamirt l'allocation en charge, sur la bsae d'une asseitte limitée à sa contribution, siot 65 % du slaraie de référence puor la prat du saairle n'excédant pas le polfnad de la sécurité soaicle et 50 % du salirae de référence puor la prat de ce srilaae cspmiroe enrte 1 et 2 fios ce même plafond.

- les ersetenrips canstiot au-delà des tuax orlibogeatis prunorot cneovnir dnas l'accord d'entreprise de vreesr les csitaooints aux tuax appliqués par elles.

Les esipertrnes dnas leqeeuslls eisxte un régime de prévoyance ccltvoilee complémentaire poounrrt convenir, dnas l'accord d'entreprise, des cnidtoonis de son mtaieinn en feavur des salariés en cieatsson d'activité.

Article 4 - Allocation de cessation d'activité

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

4.1. Montant

Le manontt mumniim de l'allocation de cstseaoin d'activité est fixé à 65 % du slaaire burt de référence, dnas la liimte du pfnlaod de la sécurité slocaie et 50 % au-dessus.

Cttee aclalootin comprend, le cas échéant, la ctbiiouorntn de l'Etat, fixée par la cnonvioetn prévue par le décret du 9 février 2000.

Le salraie de référence est revalorisé soeln les règles définies par décret puor la reoriasavitlon du srlaaie de référence des aanitoolcls spéciales du Fdons ntaional de l'emploi.

4.2. Modalités de versement

Elle est versée mulleemnesent par l'entreprise et puor la première fios à l'issue du pirmeer mios snvaiut la ciaesston d'activité.

4.3. Sisnsuopen du versement

L'allocation csese d'être versée en cas de rirpese d'une activité prfeloosnlseine ou luqrose le bénéficiaire rpilmet les cndotoniis d'une ritarete à tuax plein, et au puls trad à son 65e anniversaire.

4.4. Cintatsioos sociales

Dnas les 2 dtfiipsisos retenus, l'allocation versée, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- puor l'employeur, exonérée du veresment fifairtorae sur les saerails et des ctotinaisos de sécurité sloaice au ttrie de l'article L. 352-3 du cdoe du tiaavrl ;

- puor le salarié, smoiuse aux sleeus csntiioaots acpblpelias au revenu de rcmleneaempt visé par l'article L. 351-25 du cdoe du travail, c'est-à-dire à la cotniioutbrn slcaoie généralisée (CSG) au tuax réduit et à la citutinrboon à la réduction de la dtete scaiole (CRDS).

4.5. Ptaoctiaipirn de l'Etat

La pcraiotipitan plafonnée de l'Etat est versée trtrleeneieslmmit sur jifauistfcits à l'entreprise.

Article 5 - Accord d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

Les modalités d'application du présent accrod dnoevrt être précisées par acorcd d'entreprise.

Cet acrcod précisera namtmoent :

- le nrmboe maxmial de bénéficiaires daunrt la période d'adhésion au dpiitosisf ;

- les catégories concernées ;
- les modalités de l'adhésion ievundlliide ;

- les modalités de vresemnet de l'allocation de castieosn d'activité ;

- les disiitsnopos pseris en vue de développer la goisten prévisionnelle des emplois, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de luer elpomi ;

- les ecumbeahs pvnauot être envisagées dnas les différentes catégories d'emplois. A cet effet, les paertnaeirs souicax porruont ueelntimt prredne en cotpme les cnoulsnicos du rrpaopt anneul sur l'emploi et l'analyse des bnoesis en résultant.

Il prévoira en oture :

- la ctnouoilatsn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, préalablement à la ciscuoolnn de la citneoonvn aevc les prouoivs plbcuis ;

- la présentation d'un bailn aeunnl au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2001

6.1. Merseus d'accompagnement

Aifn d'assurer le svuii de ces doiiftsipss au neaivu des bhcnraes signataires, l'enquête aellnune des données silceaos rdnrea cptmoe de sa msie en oeuvre.

6.2. Durée

Le présent acorcd est conclu puor une durée de 5 ans.

6.3. Entrée en vigueur

Les ditoopisnsis du présent arcocd eoennrrtt dès la sguantire du présent avenant.

6.4. Dndaeme de dépôt

Le présent arcocd srea déposé :

- d'une part, au svciree pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la puiiqolte sicolae alocgrie de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ;

- d'autre part, à la diectiorn départementale du tiraval et de l'emploi à Paris.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntonialae de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La FGTA-FO,

Accord du 5 avril 2002 relatif au travail de nuit

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

Le présent aroccd a puor obejt de pnrerde en cmptoe les dipssiiotnos de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Les siatniregas snnieoulgt :

- d'une part, que le taravil de niut diot être exnecoetipnl et justifié par la nécessité d'assurer la piusurote de l'activité économique ou des secrives d'utilité scloiae ;

- d'autre part, que les cnortitenas inhérentes à l'activité de trtfamarsinoon laitière, le poids économique élevé des ismettninsseves isnreilutds et la nécessité d'une utoilitsain oitupmm des équipements et des ilnioasttalns pneuvet rrnede nécessaire une onsraaitoign du trivaal cmnoarotpt des périodes de niut puor cenaerits activités ou ciertans salariés ;

- enfin, que le tvaairl de niut diot être fondé, dnas la mreuse du possible, sur le vlatranoiot et alpeple une aenttiton particulière qanut aux modalités de sa msie en oeuvre, à ses cetraprnoties et aux diitnpoiosss sratuatites dnot dinvoet bénéficier les tiluavrelras de nuit.

Article 1er - Justification du recours au travail de nuit dans les entreprises industrielles laitières

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

Le rouecrs au tavairl de niut est justifié dnas les eenrsreptis relnevat de la cinonveotn cioltvlcee noatlniae de l'industrie laitière, en puiacirletr puor les activités de la collecte, de la putorodicn et de la dotuistirbin des proitdus et celels nécessaires à luer fonctionnement, cpotme tneu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la tiarte une coelclte et une toniaratfomrsn raidpe puor son ustlotaiiin et sa conservation, des pnietos saisonnières d'activités provoquées par les vtriioanas de la poodcuritn laitière et de la demande, ainsi que d'une durée de cioraotnsevn limitée des proutids litearis et de la nécessité de gnraaitr la sécurité alimentaire.

Article 2 - Modalités de mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

Le tiavarl de niut ne puet être mis en plcae ou étendu à de nlevoleus catégories de salariés qu'après itmoniarofn et conoliattusn du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, aisni que du CHSCT. Cttee iaoomrfintn dnneroa leiu à l'établissement d'une ntoe esapnoxt les mfitos de ctete msie en pacle ou de ctete extension, ainsi que les museers destinées à pdnerre en ctpome une amélioration des cdnitnoios de tviraal et la poectitorn de la santé des truiallveras de nuit. L'employeur veillrea à rteepcesr un délai snafufist après cette information, puor pterremte aux représentants du prsneonel d'analyser les conséquences du perjot et d'émettre un avis, préalablement à cette msie en ouvree ou à cette eeostixnn et de frmoeulr toutes rdmonnamecoatis (1).

En cas de souttiian d'urgence ou de nécessité d'adaptation ponctuelle, nécessitant une moaioifdictn tmpioarree de l'organisation du travail, il puorra être dérogé à cette procédure, suos réserve de firae exicemveulsnt apepl au vnlariotaot et d'informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du poneensrl et le CHSCT, dnas les mrlelueis délais.

En l'absence de représentants du personnel, le traaivl de niut ne proura être mis en palce ou étendu qu'après iofnrtaiomn et cosliuotnatn préalables du prsoenenl des sceevirs concernés.

Le tiavarl de niut est ooabeimrnliegtt abordé, le cas échéant, dnas le cdare de la négociation aenlunle d'entreprise ou d'établissement corcenannt nenaotmmt l'organisation du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dposniotsiis du dneerir alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du tiraval (arrêté du 19 mras 2003, art. 1er).

Article 3 - Majorations pour heures de nuit

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

Les heeurs de tviraal de niut comrpesis enrte 21 hreeus et 6 herues du matin snot majorées de 25 % du srlaiae réel de base.

Il est de puls précisé, suos réserve des dispoiionsts puls foravalbes négociées par aorccd d'entreprise ou d'établissement :

- d'une part, que les enrrtsipees auqlipnpat des moioaartjns puor hruees de niut supérieures aux mtjnoaorais clenoiolvnetnens de brhacne pourront :

- siot mteainnir luers dntisiiosops en viuuegr ;

- siot friae aocipiapltn des dopsstiioins ceonnnneovetllis nouvelles, en tuot ou en ptaire ;

- siot reeitnr l'élargissement de la pgale en aadanptt ppnolmoreeleotninrt luer tuax de mojtariaon ;

- d'autre part, que les salariés prvecnaet à la dtae d'entrée en vueigur de l'accord des motiajorans puor heeurs de niut bénéficieront d'une giarnate de rémunération puor un ptose aaynt les mêmes horaires.

Ces miojoranats s'appliquent également aux meerbms de l'encadrement occupés sleon l'horaire celtoilcf aapibclple à l'équipe de triaval au sien de laeuqlle ils snot intégrés.

Article 4 - Travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

4.1. Définition

Est un tvlarleuiar de niut tuot salarié, à la sleue ecitxopen des caders dirigeants, qui amcloicpt :

- siot au mnios 2 fios par semaine, selon son hoirare de tvraial habituel, au mnois 3 heerus de son tpems de tvarial qioteuidn au crous de la pglae hiorare coimrpse ertne 21 hruees et 6 hereus ;

- siot au mnois 300 hueres au corus d'une période de 12 mios consécutifs, au crous de la pglae harrioe cpirsome ernte 21 hurees et 6 heures.

Pour les salariés entrnat dnas l'entreprise en cruos d'année, cette référence srea proratisée sunavit le nbrmoe de sminaees de présence.

Pour les salariés qui ne snot pas smuois à l'horaire collectif, l'information rileavte à la msie en oervue du taraivl de niut précisera les modalités de siuvi et de décompte des hereus de nuit.

Conformément au pmreeir alinéa de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, lrusoqe les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une artue période de 9 hueers consécutives cmeipross enrte 21 heuers et 7 heures, mias cmapneornt en tuot état de csaue l'intervalle crmipos enrte 24 hueres et 5 heures, puet être substituée à la pglae de 21 herues - 6 hueers par acocrd d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, sur aoutaioirtsn de l'inspecteur du travail, après casltiounotn des délégués syiadcnux et aivs du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du psreeonnl (1).

4.2. Aadtpioatn et laiottimin de la durée du traival effectif

Conformément aux possibilités légales de dérogation, ctmope tneu de la spécificité des activités de tosarirmtnafon laitière, la durée qdoitninuee de travial des tlrrlaiauevs de niut ne puorra être portée à 9 heures. Elle pruroa tiootfues être portée à 9 h 30 au mmuxiam 3 fios par seianme et 13 semenias par an, nmnaetomt puor la coclelte*ou lsuroqe le vumole de l'horaire de tiaarvl de niut est réparti sur 4 juros ou mnois par semaine*(2). Ctete eptxecoin pourra, après csonaiutoltn du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, être élargie dnas la litime de 18 senmiaes (3).

Les présentes dosiniptioss ne rettmeent pas en cusae celels prévues par l'avenant du 10 nevorbme 1999 à l'accord du 13 smrbeepte 1996 puor la msie en palce d'équipes de fin de sinemae sur 2 jours.

La durée hedadmiabore est limitée à 46 heerus sur une samenie donnée et à 42 hreues en mnyneoe sur 12 siemneas consécutives.

Ces dsoistipoins snot aplcepibals :

- puor les activités caractérisées par l'éloignement ernte le doilmcie et le leiu de taravil du salarié ou par l'éloignement enrte différents lieux de tiaravl du salarié ;

- puor les activités de garde, de sllncuaivree et de pmercnaene caractérisées par la nécessité d'assurer la piertootcn des bines et des penseorns ;

- puor les activités de mniatneoutn ou d'exploitation qui cecuroonnt à l'exécution des ptaeitornss de trosrnapt ;

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

-*en cas de surcroît d'activité*(2).

En cas d'application de ces dérogations, les eitprneerss motrentt en place les csenmopionats équivalentes en temps, aifn de griaatnr le respcet de l'horaire ceeonnonitnvl de référence.*Le cas échéant, ces cpmoenoantiss pronourt être comptabilisées au cohix du salarié sur un ctpmoe épargne-temps*(4), ou dnoenr leiu à une crateotiprne équivalente définie par accord, prettaenmt aisni d'assurer une poterciton appropriée au salarié concerné (5).

Le taravil de niut d'une durée égale ou supérieure à 5 hueers par pstoe est limité à 5 psoets de niut consécutifs par salarié. Il porura tftueoois être porté à 6 petsos pedannt un mxuamim de 13 semiaens par année.

4.3. Pasue obligatoire

Au cruos du psote de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 hueers consécutives, les telvalirarus de niut bénéficient d'une pasue de 20 mutenis luer pnamettret de se détendre et de se restaurer, nonatemmt par la psrie d'une cioaltoln chaude, losrque celle-ci est psibsole (6).

De plus, les cerntrtpoeias en temps, attribuées oermibnoialegtt aux taevrurllais de niut suos frome de roeps compensateur, pounrort naotenmmt pnedrre la frmoe de peusas additionnelles, intégrées dnas ce cas au tpmes de traavil effectif.

L'employeur mttrea à la doipsoisitn des taeriravulls de niut sédentaires un leiu de ropes équipé des meoyns matériels luer pnmeetrtat de réchauffer une collation.

4.4. Rrnmenfceeot de la proeitoctn des treillvaruas de nuit

4.4.1. Les espieenrtrs proteornt une atttoeinn particulière à l'amélioration des citnodnios de tvarial des tivularerlas de niut et, puor faecilir l'articulation de luer activité professionnelle, aevc l'exercice des responsabilités fimaailels et sociales, en aosscnait le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du pronesnel et le CCSHT (7).

A cet effet, une imaofntiorn spécifique raevtlie au tiavral de niut dvera être iclusne dnas le rporapt auennl au CHSCT, présentant nanomemtt les mereuss engagées en fauevr de l'amélioration des cndotinios de tavaril et de la prteoitocn de la santé des taurlleavris de nuit. De plus, l'entreprise s'assurera que, lros de son afceiafottn au pstoe de nuit, le tleauvlrair de niut disopse d'un moeyn de tsorparnt etnre son dlciomie et son leiu de travail, à l'heure de pirse de ptose et à l'heure de fin de poste.

L'employeur pdrenra les diopoiissnts adaptées puor assruer la sécurité des travleiulars de niut appelés à tilraavelr slues sur un potse isolé.

4.4.2. Les tlrvrauailes de niut bénéficient d'une priorité d'affectation puor les pestos en journée. A cet effet, la lstie des ptoses disponibles, ssletibuecps de premrttee une afciteaotfn en journée, srea portée à la concsnasniae du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Tout salarié affecté à un potse de niut shainaotut oupeccr ou rnedperre un potse de jour, dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, bénéficie d'une priorité puor les eloimps de la même catégorie pnneeiloforslse ou équivalents. Il en est de même puor tuot salarié affecté à un psote de jour, canidadt à un ptose de nuit. A cet effet, l'employeur ptore à la cnsoaincnsae de ces salariés la litse des elmpios dpbisnioles correspondants.

Les possibilités de paitoutremn ertne salariés voailoentrs affectés à un ptsoe de niut ou à un pstoe de juor sronet ueeintlmt recherchées.

Lorsque le taviral de niut dvaidieernt inacbtmoilpe aevc des oonailtbgis fieaimalls impérieuses, tllee la grade d'un efnant ou la chgare d'une prsnoene dépendante, ansii que puor les salariés anayt travaillé peadnnt au minos 15 années en cinnotu ou uuiennqemt de nuit, dnas l'entreprise ou le gproue aeuqul celle-ci appartient, le salarié puet dedaemnr son aiteacfoftn à un ptsoe de jour, l'entreprise s'efforçant d'y répondre favorablement, dnas les mreuelils délais.

4.4.3. Tuot tarivleular de niut bénéficie d'une viitse médicale préalable à son aeacfoftitn à un psote de niut et d'une slcuevalrnie médicale particulière, conformément aux dpoitsionsis réglementaires canoorptmt une vsitie tuos les 6 mois.

Lorsque l'état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le tfserarnt tipamrreoe ou définitif sur un ptsoe de jour, asusi camblropae que psiobsle à la qiaaltuofiicn du salarié et à l'emploi précédemment occupé, est assuré par l'employeur dnas les meirellus délais.

Outre la cuaimitmncoon au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, des psotes dobinpeisls sustceeilpbs de pmtrtreee une afioettcafn en journée, le CCSHT ou, à défaut, les délégués du pnoerensl seront ulinemtet associés au rsaleneemcst des trueaivlarls de niut déclarés iapents à oueccpr un pstoe de nuit.

En cas d'inaptitude définitive ou tpaemirore d'au minos 3 mios au tavaril de nuit, constatée par le médecin du travail, et d'absence de psote disponible, cesdannrroopt à la qiaaoftciilun du tverilaluar de nuit, preenttamt son remcssenleat sur un ptsoe en journée, une fimtaoorn d'adaptation financée par l'entreprise devra lui être proposée puor fceitlair son rssameelnect intenre ou, à défaut, externe.

L'inaptitude au ptsoe de niut n'entraîne pas la rputrue du cantort de travail, suaf si l'employeur jsiutife par écrit l'impossibilité du rscelenmseat dnas un ptose de jour, ou si le salarié refsue le rmecnlsaeest proposé, conformément aux ditpsoiosins de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

En cas de rsesmleencat dnas l'entreprise dnas un ptose de qiticflaoiaun inférieure, accepté par le salarié, le salarié rncneou iantpe au tivraal de niut bénéficiera d'une gairnate de rémunération, hros mtairjonaos puor travial de nuit, suos fomre d'une indemnité traoipemre dégressive, exprimée en penrtuacoge de la différence entre l'ancienne et la nuolvlee rémunération de 100 % paenndt les 3 prireems mois, 80 % au quatrième mois, 60 % au cinquième mios et 50 % au sixième mois.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés de 55 ans révolus et catomnpt 15 ans de présence cunintoe bénéficieront du mitneian de luer sliarae de bsae et de luer cenefifcoit au nivaeu aettint à la dtae du reclassement.

4.4.4. Pneandt la durée de luer grsosesse et le congé légal postnatal, les salariées affectées à un potse de niut bénéficient, à luer dmdnaee ou à clele du médecin du travail, d'une acitofftaen à un potse de jour. L'affectation éventuelle dnas un aurte établissement est tieutofos subordonnée à l'accord des salariées concernées. Luer rémunération,*hors matjaroions puor trvaail de nuit*(8), est arlos maintenue. En cas d'impossibilité, l'employeur fiat connaître par écrit les mfiots s'opposant au reclassement. Le coanrtt de tavrail est arols spsuednu jusqu'au début du congé légal de maternité, aevc gartiane de rémunération, cptmoe tneu des aintlcoloas journalières de sécurité saclioe et du complément versé par l'entreprise.

En cas d'allaitement justifié par cafirecitt médical, les salariées rvealent du sauttt de tevlirlauar de niut bénéficient, pedannt la durée de l'allaitement et au puls pdnanet 1 an, d'une hreue de rpoes adioinnedtl par psote de travail.

4.5. Ceintaoperrts accordées aux talalrurievs de nuit

Tout tlualavrier de niut bénéficie :

- d'une part, des motnaiojras puor hurees de nuit, définies à l'article 3.

Les sairgeiatns reapnllept qu'aux teerms de l'accord du 13 srmetbepe 1996, destiné à faoevrisr l'emploi par l'aménagement et la réduction du tmeps de tirvaal dnas l'industrie laitière, ces mioaoanrtjs pnneenrt la fomre d'un ropes compensateur, suos réserve d'accords dérogatoires ccitoellfs ou ielnvuiddis pvauont prévoir luer paniemet en tuot ou partie.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de ces martionajos à un neviau au moins équivalent, il srea tneu cmtpoe des éventuels agaeanvts suaarlaix versés au ttrie du tvarail de nuit, intégrés ou non au slriaae de bsae et qullee qu'en siot la dénomination, de cuex au tirte du taivral en équipes seuvcsisces puor le mntanot coeopdsrarnnt à l'exécution du ptose de nuit, ansii que des cpsemtnaonios en tepms qui snearіet déjà attribuées au tvarelurials de nuit, liées à cette spécificité de luer rtyhme de traaivl ;

- d'autre part, y cimrpos les mebmres de l'encadrement et les salariés forfaités, d'un rpeos cpaeeoumtnsr de 10 mtinues par psote de tivaral ctarpmonot au moins 4 heuers de niut (9).

Ces rpeos crepntaosmeus poorrnut nmoetamnt pnredre la forme, par aorccd :

-*de pauess aleitedionnlds intégrées au tmeps de traival effectif*(10) ;

- de journées de reops rémunérées ;

-*d'une aoaieffcttn à un cmtope épargne-temps*(10).

4.6. Fortamoin poonriesslnelfe des tvreaalulirs de nuit

Les tuervlaralis de niut dionvet puovoir bénéficier, cmome les aeturs salariés, des aitcnos de faotorimn istricens dnas le paln de ftaoiomrn de l'entreprise, y cipomrs celles raetlveis au cpiatal temps-formation, au congé iiddvuienl de fmrtiaoon et à la vdltaaoiin des aiuqcs professionnels.

Afin de rrenfeocr les possibilités de fmoirotan des talairrlevus de nuit, les pitraes siigaearnts eanneggt les eienrrsptes à vlieelr aux coniidonts de luer accès à la frmtaoion pnlnoieolssfree continue, cmptoe tneu des spécificités de luer emploi, et à tneir informé le comité d'entreprise ou d'établissement, au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 993-3 du cdoe du travail.

4.7. Msueres destinées à fevoiarsr l'égalité professionnelle

entre les femems et les hommes

La considération du sxee ne purroa être rtuenee par l'employeur puor ehmuabecr un salarié à un ptose de traavil cmtaopront du tivaarl de niut conférant à l'intéressé la qualité de tlleiaurvar de niut ; puor meutr un salarié d'un psote de niut vres un ptose de jour, ou d'un ptsoe de juor vres un pstoe de niut ; puor prdnree des meurses spécifiques aux trlaaveriuls de niut ou aux tavelrruails de juor en matière de fmoioatrn pooreienlsnlfse et d'évolution de carrière.

4.8. Représentants du prnseoenl et représentants syndicaux

Les etesrpirnes s'assureront des ditipooisnss particulières pmetnaetrt l'exercice snas enatrve du mnadat des représentants du peenronsl et représentants snyadciux aynat la qualité de taiarluervls de nuit.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dptnsosioiis du deirner alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du taiavrl (arrêté du 19 mras 2003, art. 1er).(2) Tmeres eluxcs de l'extension cmome étant cnrraoties aux dsniptsooiis de l'article R. 213-2 du cdoe du taivarl (arrêté du 19 mras 2003, art.1er).(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diopssiniots du deerinr alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du tiavarl (arrêté du 19 mras 2003, art. 1er).(4) Temers exlucs de l'extension cmome étant caenorrtis aux dospniitsios de l'article R. 213-4 du cdoe du taaivrl (arrêté du 19 mras 2003, art.*1er).*(5) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dioisiposnts de l'article R. 213-4 du cdoe du tavrail (arrêté du 19 mras 2003, art.*1er).*(6) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsipintisoos de l'article L. 220-2 du cdoe du tairavl (arrêté du 19 mras 2003, art.*1er).*(7) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doisinipsots du deiernr alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du tvaairl (arrêté du 19 mras 2003, art.*1er).*(8) Tmeers elcxus de l'extension comme étant ceroairtns aux dpioostisnis de l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du tiraavl (arrêté du 19 mras 2003, art.*1er).*(9) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtiioispsons de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, aux terems deeqlseuls la ceirotatrpne suos fmore de repos est accordée aux salariés qualifiés de tealrialvur de niut snas qu'ils diveont omrenotigbielat eefuectfr des heerus de niut (arrêté du 19 mras 2003, art.*1er).*(10) Termes exlcus de l'extension comme étant ctioearrns aux dosipoitisns de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, en ce qu'ils viaeinsret le repos ctsueenomapr prévu au piremer pnoit de l'article 4-5 (arrêté du 19 mras 2003, art.*1er).

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 29 mars 2003

5.1. Champ d'application

Le chmap d'application du présent acrcod est cueli de la cnvtoinoen cvoetllice naalntioe de l'industrie laitière.

5.2. Durée

Le présent accrod est cloncu puor une durée indéterminée.

5.3. Entrée en vigueur

Les dipistooisns du présent aocrcd ertennrot en veguuir le limaenedn de la pcaubitoiln au Jnroaul ofciiefl de son arrêté d'extension. Toutefois, les erespitrnes adhérentes de la FINL qui en catenotsnraeit la nécessité pnuroort les mtrete en oeurve à cotmepr de sa signature.

Accord du 26 septembre 2003 relatif aux rémunérations et congé de fin de carrière

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2003

Ailcrte 1er

(voir les salaires)
Atrlcie 2

(voir les salaires)
Aclitre 3
Définition de la RAM

Puor fiieatclr la msie en ouvere de la réduction du tpems de travail, accompagnée du mtniaein des rémunérations, l'accord du 10 nrmbvoee 1999 a modifié la définition de la RAM, fgnruait à l'article 38 bis-1 de la coeionvtnn collective, en y innaulct la pimre d'ancienneté.

Tanent coptme du caractère nécessairement tmpeiorrae de cttee adaptation, les soussignés cnvoneeinnt de rrtiosesr la prime d'ancienneté de la définition de la RAM au 1er jllueit 2005 au puls tard.
Arlitce 4

(voir les salaires)
Alirtce 5

(voir les salaires)
Article 6
Congé de fin de carrière

Les dispositions, msies en plcae dnas la bcnhrae par l'accord du 13 sbpetmere 1996, snot améliorées cmmoe siut :

1. Création d'un naouveu doirt :

Aifn d'élargir les possibilités d'utilisation du cpotme épargne-temps cmome congé de fin de carrière, à cepmtor de luer 57e anniversaire, les salariés qui le soterouahint dseporonist d'un cptome épargne-temps, que les epeirrsntes drnveot mtrtee en place. Ce ctmpoe épargne-temps, dnot l'alimentation dreeuemra fauvilcttae et à la sulee iintaivite des salariés, ftnnenroicoa siuvnat les modalités prévues à l'article 7 de l'accord du 13 sebrmepte 1996.

2. Aeottamnguin de l'abondement :

En cas d'utilisation du coptme épargne-temps cmmoe congé de fin de carrière, les dirots du salarié sronet majorés, à la chrgae de l'entreprise et eleuecnmixvst en tmeps :

5.4. Damedne d'extension

Les pirtaes saniegirtas denmnadet l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la droiceitn départementale du tvarail et de l'emploi de Paris.

- de 10 % puor les congés inférieurs à toris mios (inférieurs à 66 jruos ouvrés) ;

- de 15 % puor les congés ciorpms ertne trios et six mios (entre 66 et 132 jorus ouvrés) ;

- de 20 % puor les congés supérieurs à six mios (supérieurs à 132 jorus ouvrés).

3. Aemnnoebdt supplémentaire :

A trie exceptionnel, les salariés :

- qui fornet vialor luer droit à la rearitte au curos des trois pihcorenas années ;

- jinsautift d'au minos 25 années d'ancienneté dnas l'entreprise, à la dtae de luer départ en rtiearte ;

- et qui ustielnorit luer compte épargne-temps cmmoe congé de fin de carrière, bénéficieront :

- puor un départ en rtrateie en 2004, d'un aodnbneemt supplémentaire de 15 juors sur luer congé de fin de carrière ;

- puor un départ en reattrie en 2005, d'un anmbdeeont supplémentaire de 10 jours sur luer congé de fin de carrière ;

- puor un départ en raeitrte en 2006, d'un anmedeonbt supplémentaire de 5 jours sur luer congé de fin de carrière.

4. Ooiptn adtdenniollie :

De plus, aifn d'accroître, le cas échéant, leurs drtios au congé de fin de carrière, les salariés qui le suooatenriht pnrruoot erceexr sules le coihx de tarnrsoemfr luer aicoalotln de fin de carrière en congé de fin de carrière.

5. Précision :

Il est enfin précisé que l'alimentation du congé de fin de carrière par des éléments de rémunération, tllee la prime annuelle, dnnoe leiu à réintégration de ces éléments de rémunération puor le caulcl de l'allocation de fin de carrière, dnot le montnat est ainsi garanti.
Article 7
Dnemdae d'extension

Les piatres snaiatriges dnednamet l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la dretiocin départementale du trivaal et de l'emploi de Paris.

Accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération noainltae de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFTC-CSFV ; La FGA-CFDT ; La FGTA-FO ; La FNAF-CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Pnnreat en cmpote les ditiosniopss existantes, en matière de prévoyance, puor l'encadrement, et dnas une parite des etrepinsres de la bchrnae puor l'ensemble des salariés, les pretraniaes scouiax cneinoevnnt d'élargir cette piorcotten soailce en isrnatnuat l'obligation de msie en pclae d'un régime ccloetlif de prévoyance, au bénéfice des salariés non cadres, ne csinoatt pas à un régime de prévoyance des cadres.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent acocrd est ablilcappe aux erientprses entnart dnas le camhp d'application de la cinnoevton cctieolvle naotilnae de l'industrie laitière, tel que défini à l'article 1er de celle-ci.

Article 2 - Objet et bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Le présent acocrd a puor ojbet d'instituer une otgiiloban d'adhésion à un régime de prévoyance au nievau de la branche, au bénéfice des salariés non-cadres ne rnleavet pas des arlcteis 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nvbroeme 2017 rtaeilf à la prévoyance des cadres.

Les bénéficiaires snot tatuelriis d'un cnoartt de taivarl et itrincss à l'effectif de l'entreprise.

En conséquence de ce qui précède, ne bénéficient pas du régime de prévoyance de la bahrnce les salariés ranvelet de la catégorie otjevcbie cadre, vnasit :
? au tirte des dtioinopssis ceneotnlinlevnos de l'article 2.1 de l'accord naiaontl inoeorrnpftesiensl du 17 noebvrme 2017 rtiealf à la prévoyance des cadres, les salariés cdears classés à ptarir du naiveu 9 ? échelon 1 de la cassoiiictafln pleolrioennssfe idtinrotue par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la cnnteoovin ccilleotve nltioaane de l'industrie laitière du 20 mai 1955 ;
? au trtie des dniiiootspss clvenineotlnenos de l'article 2.2 de l'accord niaatonl iofnsetpinoresnerl du 17 nvebrome 2017 reltaif à la prévoyance des cadres, les salariés classés à prtiar du neaviu 8 ? échelon 1 de la ctasclosiaiifn pnlorsnsfoeleie idttnruioe par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la ctvonoinen clocletvie ninoltaae de l'industrie laitière du 20 mai 1955.

De plus, les eptrniesres ont la faculté de compléter la catégorie crdae ci-dessus mentionnée par les salariés non-cadres, classés à piatrr du nevaiu 6 ? échelon 1 de la ciastcaifloisn pifsesnneorlloe susmentionnée, suos réserve de l'agrément du présent accrod par la cmoimsison piatrriae rattachée à l'association puor l'emploi des cedars (APEC). Dnas ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime de prévoyance des non-cadres. Ctete faculté sppuose puor l'entreprise, la foimraltiosan d'un atce de msie en pclae précisant ce choix.

Article 3 - Risques couverts. - Maintien et cessation des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

3.1. Reuiqss couverts

Sans préjudice de dotisposniis puls favorables, le régime de prévoyance crvoiura les rsiuqes snuviats :
? décès, qulele qu'en siot la cause, par le vesemrent d'un capatil au bénéfice des atnays dorit ;
? invalidité pnmtnearee et totale, par le vneesmret d'un ciptaal au bénéfice du salarié ;
? atiallcoon de faris d'obsèques en cas de décès du salarié ;
? rtene éducation en cas de décès du salarié, au bénéfice des eftnnas à carhge ;
? incapacité de travail, lungoe maladie, par le vnesrmeet d'indemnités journalières complémentaires à celels versées par la sécurité saclioe ;
? invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le vsmnreeet d'une rtnee au bénéfice du salarié.

3.2. Cidtonnios de mneitain des gtnaaries en cas de suepsnison du croantt de travail

Sauf aoltippican des dsitosnipois ci-après, la sunpsosien du crtaont de tivaral du paaiprtcnit entraîne cllee des garanties.

Les ganireats snot maintenues, mannnyeot pamneiet des ctiasntoios (calculées soeln les mêmes règles aelbcipalps à la catégorie de pennsoerl dnot relève le salarié), au salarié :
? dnot le cranott de taravil est sepndsuu puor congé ou absence, dès lros que pednant tuote cette période, il bénéficie d'un mateniin ttoal ou petiarl de silaare de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au minos puor prtiae par l'employeur ;
? en arrêt de tariavl puor maldaie ou accident, invalidité/incapacité parnteenme professionnelle, qui bénéficie à ce trite des pinretasots en espèces de la sécurité sicoale ;
? dnot le crntoat de tarvial est ssunpdeu dès lros qu'il bénéficie d'un revenu de ralmncpeeemt versé par l'employeur en risaon :
?? d'une sttiuaoin d'activité pletialre ou activité ptlarleie de longue durée et dnot l'activité est tteaneomlt ssdeuunpe ou dnot les hairores de triaval snot réduits ;
?? ansii que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des ctsioitaons et des proiaetsnts à reitenr dnas ce cas est clele du mtannot de l'indemnisation versée dnas le crade de la sisoeupsnn du coatrnt de tviaarl (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une intiesaidmnon complémentaire ou cneleinnovoltne versée par l'employeur).

Le mtiaienn des garenitas est assuré :
? tnat que le crontat de taivral du salarié n'est pas rpmou ;
? en cas de ruputre du coatrnt de travail, qnaud cette rtuupre ieenvnritt lqrsuoe les patirenstos de la sécurité slacoie au trtie de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité penaertmne professionnelle, snot sveiers snas iuoteirntprn deuips la dtae de ruturpe du crntaot de travail.

En outre, ce mieitnan des gratienas cssee dès la scnaenvrue de l'un des événements snaiuvts :
? suiopssenn ou csiaetson des pernitatoss en espèces de la sécurité slcoaie ;
? dtae d'effet de la luiadoqiitn de la poinsen vieilsesle de la sécurité socliae du ptaicpnriat (1) ;
? décès du participant.

3.3. Portabilité

A coptemr de l'entrée en vuiuegr du présent avenant, l'augmentation sbisnlee des cntatsioois du régime Isica, nécessaire à son redressement, est accompagnée de la cinopratetre snvautie : en cas de csstoiean du conrtat de travail, non consécutive à une ftaue lourde, ovrunat doirt à psire en cghare par l'assurance chômage, les salariés gartanis par le présent régime bénéficient du mieitann de cette couverture, à ttrie gratuit, pdneant une durée mlaxmaie de 12 mois, svaniut les ctnondiois rseueqis par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Le miaetinn des garanties, rappelées ci-dessus aux ailecrts 2.1 et 2.2, s'effectue dnas les mêmes cdonnioits que puor les salariés en activité, suaf dnpiiootsiss particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des geratanis ctilcelveos souscrites.

Cette éventuelle raootnienicn a un caractère définitif et diot être notifiée expressément, par écrit, à l'ancien eyoeplmur dnas les 10 jorus snvuiat la dtae de ciseotsan du cartnot de travail.

Le sialare de référence saervnt de bsae au cclual des piratneosts est celui défini puor les salariés en activité puor cqahue garantie, étant précisé que la période psrie en ctompe est cllee précédant la dtae de cetasison du carotnt de travail.

Pour la détermination du sairlae de référence, snot eucelxs les semoms liées à la cistosaen du cntraot de tairval (indemnités de licenciement, indemnités caisncmoprtees de congés payés et teuots atrues smmoes versées à ttire exceptionnel).

En cas d'incapacité de travail, l'indemnisation prévue ne puet conriude à la pepetroicn d'une indemnité supérieure au mnotnat de l'allocation nttee du régime oitabirgole d'assurance chômage, à luaqlele il ovure droit, qui aaiurt été perçue au cuors de la même période.

Si l'allocation de chômage n'a pas eronce été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des citnonoids du régime d'assurance chômage appeallcibs au juor de l'incapacité.

Le mateinin des getaairns pnerd eefft le lmeinedan de la dtae de fin du cntraot de travail.

Il s'applique puor une durée mialxmae égale à la durée du derenir cnotrat de tvraail du bénéficiaire dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, arordnie le cas échéant au normbe supérieur, dnas la ltmiie de 12 mois.

Le mtiianen des gnaitreas cesse lsuorqe le bénéficiaire pnerd un arute emploi, ou dès qu'il ne puet puls jifsuetir auprès de l'assureur de son sttaut de deenuamdr d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou à la dtae d'effet de la lquiaiotdin de la pesnoin de velislseie de la sécurité sociale, ou en cas de décès.

La soepnsiusn des alloiotcans du régime d'assurance chômage, puor mdlaaie ou tuot autre motif, ne miifdoe pas la durée du maeintin des garanties, qui ne puet être prolongée.

Le finnmeeacnt de la portabilité est assuré par mutualisation, intégrée aux conoittsais des esnirpertes et des salariés en activité (part eympeuolr et prat salarié). Ce mdoe de fenincmenat s'applique aux ctaesoniss de cnaortt de traiavl à prtiar du 1er jinevar 2014.

Lors de la présentation aellnnue des résultats du régime de prévoyance, un bailn d'application de ce nvaoueu dsspiiotif srea établi, puor petetrmre aux sgaitnaeris d'apprécier les modalités ptreamntet d'en asuresr la pérennité.

(1) La cisasoten à la dtae d'effet de la ltadiuiqion de la poneisn vsllseieie de la sécurité slaicoe ne s'applique pas aux salariés en siuotiatn de cmuul emploi-retraite rnlsmeiapst les cdtonoinis d'ouverture des dirots aux ptoriantess en espèces des de la sécurité sociale.

Article 4 - Garanties minimales obligatoires

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

4.1. Garantie-décès du salarié

Versement, au (x) bénéficiaire (s) préalablement désigné (s) par le salarié participant, au meomnt de l'adhésion ou en cruos de contrat, ou, à défaut, à ses aytnas droit, sunavit les modalités ci-après, d'un cipaatl dnot le mnontat est fixé sur la bsae d'un paencrgoute du sriaale de référence :
? célibataire, vuef ou divorcé : 100 % du siralae de référence ;
? marié, lié par un Pcas ou jsnfiutait d'une déclaration de vie mtaairle : 110 % du srialae de référence.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès des bénéficiaires désignés sverunu antérieurement à ceuli du participant, le caaiptl est versé dnas l'ordre de préférence siunvat :
? au cnonoijt non séparé de coprs ni divorcé ;
? aux efannts du pairancitpt par patrs égales ;
? aux aeandnscts du prcnpataiit par prats égales ;
? aux aterus ponseerns à cgrahe au snes fcsial par ptras égales ;
? aux atrues héritiers du pntrapciiat par parts égales.

Pour le vsernemet du caatipl décès d'un salarié en staitiuon de vie maritale, le cincoubn svvruaint diot ateoprpr la prevue qu'il a vécu au moins 2 ans en cnognabicue nootire aevc le salarié anvat son décès.

De plus, le ccoiubnn anisi que le salarié décédé devonit être, au regard de l'état civil, lriebs de tuot lein de maagire ou de conratt de Pacs.

En cas de naicnsase ou d'adoption dnas le clupoe concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le sarliae de référence snarvet au claucl de la gairante décès cnrsndrpoeoat à la rémunération anuellne butre cumulée au curos des qtarue terimestrs cvliis précédant le décès, limitée à la thancre 2 des salaires. La tcnrahe 2 se définit cmmoe la ptaire de la rémunération de référence csrmipoe entre le planofd aneunl de la sécurité saiocle et 4 fios celui-ci.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le silraae de référence aneunl est reconstitué à ptiarr des éléments de saalrie que le salarié auriat perçus s'il aavit travaillé.

4.2. Gatriane invalidité pemrteanne et ttaole du salarié de 3e catégorie

Versement au salarié, en 4 fios dnas l'année clivie (1/4 par trimestre)*(1)*, sauvnit la déclaration d'invalidité par la sécurité sociale, d'un cipatal cmmoe siut :
? célibataire, vuef ou divorcé : 100 % du sralaie de référence ;
? marié, lié par un PACS, ou jtinuiafst d'une déclaration de vie maritale, snas enanft à cagrhe : 110 % du salraie de référence ;
? marié ou non, aevc ennaft (s) à charge, sur optoin du ou des bénéficiaire (s), aux leiu et pacle de la rente-éducation prévue ci-après : motajoairn du cpiaatl mentionné ci-dessus de 20 % par eafnnt à charge.

4.3. Grtainae rente-éducation

4.3.1 Diisooptnsis générales

En cas de décès ou d'invalidité ptanrmenee et talote du salarié, les ennafts à cahgre bénéficient d'une rtnee taeirrpmoe égale à :
? de au 12e aenrirainsve : 6 % du sraalie de référence burt limité aux tehcanrs 1 et 2, aevc une retne muniimm de 1 500 erous ;
? du 12e au 18e asvenainrire : 9 % du sarlaie de référence burt limité aux tarhecns 1 et 2, aevc une retne mnimuim de 2 250 eorus ;
? du 18e au 26e aevsairrinne : 11 % du slaaire de référence burt limité aux tcrenhas 1 et 2, aevc une rtnee miniumm de 2 750 euros.

Sont ansii concernés, les eatnnfs à carghe au memont du décès du salarié, les eafntns dnot la fiiaotiln aevc ce dernier, y cimoprs adoptive, est légalement établie, et en fcootnin de luer âge, dnas les cdoiitnons sietvnuas :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cdtiionon ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, siot :
?? en cas de piorusute d'études ou événements assimilés ;
?? en cas d'inscription à Farnce Tvarial en tnat que dnauedemr d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
?? ou jusqu'au 30e ainvniaersre en cas de caorntt d'apprentissage.

La rtnee est doublée lurqose les etnafns rncoeuns inelidvas snot oerhplnis des duex parents.

Les rntees snot pbaylaes tinmrlleeieemtrst et par avance. Loruqse l'enfant est muiner ou mujear protégé, la ptiesraton est versée à son représentant légal.

4.3.2 Donitpiisoss spécifiques au bénéfice des enafnts en stituioan d'invalidité

En leiu et pacle des diisoposntis générales ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité ptrennmaee ou taolte du salarié, la rntee éducation est versée de façon viagère, lrqosue l'enfant à carhge au mnomet du décès du salarié est rneocnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie par la sécurité slaocie avant son 26e anniversaire. La retne éducation est arols viagère et égale à 12 % du sraliae de référence burt limité aux tracnhes 1 et 2 aevc une rntee mmiuinm de 3 000 euros.

La rntee est doublée losrque les enntafs ruoncens ivdlienas snot onpelrihs des duex parents.

Les reetns snot pelabays tsrlmmiinerlteeet et par avance. Luqsore l'enfant est mneiur ou mjauer protégé, la pittersaon est versée à son représentant légal.

4.3.3 Saialre de référence

Le silaare de référence saenvrt au clcual de la rnete éducation corrosenpd à la rémunération aulnenle butre au cours des 4 tetierrsms civils précédant le décès ou l'invalidité paetmnrene et totale, dnas la lmitie de la tnhcrae 2. La trnache 2 se définit cmome la patire de la rémunération de référence crimspoe entre le pnaofld anneul de la sécurité sacolie et 4 fios celui-ci.

4.4. Gtairnae rente-invalidité de 2e ou 3e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de bsae de la sécurité sociale, en aoipalpcitn des dionspistois de l'article L. 341-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Versement, en complément de la rnete versée par la sécurité slcioae et aussi ltmnepogs que l'assuré en bénéficie, d'une rtene calculée cmmoe siut :
? 70 % du srlaaie burt de référence, limité à la tarcnhe B des salaires, suos déduction de la retne versée par la sécurité sociale.

Le sliarae sarevnt au ccuall des rneets d'invalidité est le srilaae burt plafonné à la thcanre B des 12 deirenrs mios précédant l'arrêt de travail.

4.5. Gartanie incapacité de travail.- Lungoe maladie

En cas d'incapacité de tariavl puor maaidle ou accident, vereesnmt d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, au tirte de l'assurance maladie, ou des anecictds du travail, ou des mdeiaals professionnelles, cmome siut :
? 70 % du sliarae burt de référence, limité à la tanchre B des salaires, suos déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. La pttisreoan est versée à praitr du 151e juor d'arrêt de travail, tnat que l'incapacité de tvairal est indemnisée par la sécurité sociale, soit, le cas échéant, jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Le sraliae senrvat au ccuall des indemnités journalières et des renets d'invalidité est le salaire msueenl myeon burt plafonné à la tnhrcae B des 12 dierrens mios précédant l'arrêt de travail.

4.5. bis Gaitanre aoalciotln de fairs d'obsèques(a)

En cas de décès du salarié, il est versé une acoaltloin équivalente aux fiars réellement engagés, plafonnée à 100 % du pnaolfd meeusnl de sécurité scaoile en veiuugr au mnmoet du décès, à la pnrsnoee ayant réglé les frais d'obsèques et le jfanistiut sur facture.

4.6. Rlertnsaoviioas des prestations

Les pnitaresots d'indemnités journalières complémentaires, les reents d'invalidité et les rtenes d'éducation snot revalorisées dnas les ciondniots prévues par le cornatt de l'organisme assureur.

4.7. Prvesictpee d'amélioration des garanties

À l'issue d'une période milmxaae de 3 ans à ctpomer de l'entrée en veuuigr du présent avenant, la FINL s'engage à enxameir fbeevlmraonat l'amélioration des gntaaeirs par l'élargissement de la gaarnite rente invalidité à l'invalidité de 1re catégorie, au vu du retour à l'équilibre du régime.

(1) Sur demande du salarié, ce ctiaapl purroa être versé en une selue fois.

(a) L'article 4.5 bis est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en vuegiur deuips le 1er jviaenr 2022 et de l'application des siaiuotpltns de l'accord nnataoil ifonoerernsitenspl du 17 nroembve 2017 isiunattnt le régime AGIRC-ARRCO de rrettiae complémentaire et de l'accord niaaotnl iofisnenesneorrtpl du 17 nbrovmee 2017 rliaetf à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avirl 2018.
(Arrêté du 10 jilulet 2023 - art. 1)

Article 5 - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

La piaiaptcriton de l'employeur ne pruroa être inférieure à 50 % des coatinisots afférentes aux gatnreias précitées.

Article 6 - Mise en place d'un contrat collectif de prévoyance de branche

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Afin d'offrir aux salariés et aux erentsreips les mieeerluls conidntios de msie en ovruee des dtpisisnoios du présent accord, un ctrnoat coelctlif de prévoyance de bharnce est mis en palce au bénéfice des salariés visés au 1er alinéa de l'article 2, à l'issue de luer éventuelle période d'essai, telle que définie par la ctonvonein collective.

Sous réserve des diisptoisons de la clsaue de sauavgerde prévue à l'article 7, l'adhésion des eipernrtses à ce cnratot collectif, géré par l'organisme désigné ci-après, et l'affiliation des salariés concernés snot obligatoires.

6.1. Durée du cranott cleclitof de bnrhcae aevc l'organisme gestionnaire

Durée du ctoarnt clceiltof de brcahne aevc l'organisme : 5 ans.

6.2. Riueqss et ganiertas : tles que définis aux aticerls 3 et 4

Les stiinerss ercnous sonret repris.

6.3. Cotisations

Les cotaitionss snot asseiss sur le sirlaae burt trhanecs 1 et 2. La tcarhne 1 cropnoresd à la fcariotn du slaarie burt dnas la lmiite du plfnoad anuenl de la sécurité sociale. La trachne 2 csoorrepnd à la priate de la rémunération de référence csmpoire entre le pnlfoad aennul de la sécurité sailoce et 4 fios celui-ci.

Les cooiatsitns gbelloas snot réparties à hutaeur de 56 % à la

cgrhae de l'employeur et 44 % à la chrage du salarié. Dnas ce cadre, le tuax de costotaiin affecté à la griatane incapacité de tiaavrl est pirs en cgrahe à 100 % par le salarié.

6.4. Omgnisare auresusr désigné

ISICA Prévoyance (institution noatilnae de prévoyance des salariés des indeuirtss et des cmemoercs alimentaires), ittistounin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Piars Ceedx 09, est désignée cmome omasirnge aseusurr des gaeintras visées au présent accord, à l'exclusion de la garatine rnete éducation.

La cocletle des cttosnioais et le vsmeeernt des patesonrtis crdoaneorsnpt aux gtaernias susvisées snot confiés à IISCA Prévoyance.

Pour la gtianare rtnee éducation, l'OCIRP (organisme commun des isoinitnttus de rtene et de prévoyance), uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné comme onasigmre assureur, ICISA Prévoyance ranvceet délégation de l'OCIRP puor apeelpr les costionatis et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutliastoiaun des rsiueqs cetoruvs par le présent acrocd srenot réexaminées par la cmmososiin praartiie nltinaaoe de l'industrie laitière, et ce dnas un délai de 5 ans à cmtoepr de la dtae d'effet de l'avenant n° 1 du 10 février 2009 au présent accord, conformément aux dstoniiispos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La réunion de cttee cmomosisin se tneirda au corus du sremtese qui précédera l'expiration de ce délai.

6.5. Cnaneehmgt d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, dnas l'hypothèse du cmhngenaet d'organisme ausuersr au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme areussur désigné par le présent acocrd ou en cas de chgneenamt d'organisme asuesrur décidé par les pniaterears siuaocx à l'occasion d'une révision du présent accord, les reetns (et indemnités) en cours de sevcire sernot mennieuats à luer nvaieu aittnet à la dtae de résiliation.

Par ailleurs, la reialvraosoitn des reetns (et indemnités) srea assurée par le nveoul onrmgsiae dnas des cdinonotis au mions ietnieduqs à ceells définies dnas le présent accord.

A ceptmor de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celels versées par la sécurité sloaice et de rtene d'invalidité se vnerrot mnaeiitnr la cotrvuuree du rqsiue décès. Le cehnmgnaet d'organisme ausrseur srea snas efeft sur les pisetotrans à naître au trite du mteaniin de giranteas en cas de svaneunrce du décès anvat le temre de la période d'incapacité de tvaiarl ou invalidité.

Par contre, le nvueol ogainrmse aerssuur devra aesrsur la crouvrutee du rqusie décès au prfoit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cennhgaemt d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité siclaoe et de rtnee d'invalidité.

6.6. Comité nantaiol priiratae de suivi

Un Comité nianatol piatarrie de sviui du canrtot cllctioef de bnahcre et du présent accord, composé des mebmres de la Cmsosiomin nialtnaoe paritaire, est chargé d'étudier l'ensemble des quiotness posées par l'application du régime, d'analyser les résultats, de velielr à son bon foinenetconnmt par l'organisme désigné, d'envisager les évolutions du dispositif. Ce comité srea réuni au moins 1 fios par an puor être informé par l'organisme désigné des résultats teueicnhqs et fernianics du régime.

Article 7 - Clause de sauvegarde

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

D'une part, en alotiaipcpn des doiiinsopsts du 2e alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité socilae et de l'article L. 132-23 du cdoe du tavairl :

- les eeiesrtrpns aynat souscrit, antérieurement à la dtae de santruige du présent accord, un caorntt de prévoyance au pfroit de tuot ou prtiae du personnel, asanusrt des grenatais à un nvieau au monis équivalent à cllees définies ci-dessus ne snroet pas tenues d'adhérer au ctrnoat cclltioef de branche. Elels dvronet titeofuos :

- siot friae bénéficier de luer acrocd de prévoyance les catégories de pesnnreol mentionnées au 1er alinéa de l'article 2, non couvertes, et luer gainatrr à un naiveu équivalent les ruiesqs visés au présent acrocd ;

- siot adhérer puor ces catégories de poennsrel au cnraott cllcitoef de branche.

- les eiprtrsenes aaynt souscrit, antérieurement à la dtae d'effet du présent accord, un crtoant de prévoyance ne gnnssaritaat pas les mêmes rueqsis à un naeivu équivalent au présent accord, donrvet :

- siot atedpar les dpiioosistns de luer ctonrat de prévoyance à un niveau au mnois équivalent anavt la fin de l'année sunaivt cllee de la ccousloinn du présent accord, suos réserve de son entrée en vigueur, cmome prévu à l'article 8 ;

- siot adhérer au ctanort cciolletf de branche.

D'autre part, en cas de création de filiale, d'acquisition ou de foiusn de société, les esneprretis dispanost d'un crotnat de prévoyance dnas les ciionntdos définies ci-dessus pnrroout siot en faire bénéficier le ponenesrl visé au présent accord, ranevlet de ces entités, siot adhérer puor lui au conartt cclietlof de branche.
Le pieermr pinot du pmieerr alinéa de l'article 7 (Clause de sauvegarde) est étendu suos réserve de l'application des dsisoiintpos du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 8 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent aocrcd entrrea en vgueiur le 1er juor du mios sinauvt la ptiulcbaoin au Jnoural oficifel de son arrêté d'extension et dieevdrna alros olgbtiarioe puor l'ensemble des esrepietrns etrnant dnas son cmahp d'application défini à l'article 1er.

Article 9 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent arccod est cocnlu puor une durée indéterminée. Il purora friae l'objet d'une révision à la dmenade de l'une ou l'autre des peirtas signataires, suos réserve qu'une ddeamne

accompagnée des mtainoifciods proposées siot tiarmsnse à chcaune des petairs signataires.

La révision éventuelle prorua pndrere eefft dnas les ctdinoinos visées à l'article L. 132-7 du cdoe du taiavrl et dnas le rspecet des dtsisipnoois des aritlecs L. 912-1 et L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

L'accord porrua également être dénoncé par l'une des prtaies signataires, manennyot le rpecest d'un préavis de 3 mois, dnas les ciinnotods prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Avenant du 11 juillet 2005 relatif à la retraite avant 65 ans

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naioantle de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFTC-CSFV ; La FGTA-FO ; La FNAA-CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Vu les doispisiotns de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 pntroat réforme des retraites, prévoyant la possibilité de msie à la rreitate aavnt 65 ans, suos deisrevs conditions, et en pcetliiarur que le salarié pssuie bénéficer d'une psneoin de veiisellse à tuax plein,

Vu les dpnissitoois du pjroet d'accord riletaf au tivaral des snories et à la gisoten des fnis de carrière, en cuors de négociation,

Il a été cevonnu ce qui siut :

Titre Ier. - Objet et modalités

Article 1er - Possibilité de mise à la retraite avant 65 ans

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Pneuvet excsnuvemeilt firae l'objet des présentes dipsntiooiss les salariés rieplassnmt les 3 cnooiitdns siavtnues :

- aoivr au minos l'âge miniumm rqeius puor luqieidr luer retraite, tel que prévu aux aetclris L. 351-1 et snautvis du cdoe de la sécurité sclioae ;

- bénéficier d'une poisnen de vellessiie à tuax plein, au snes du cdoe de la sécurité socliae ;

- pvioour fiare lidqeuir snas ateemtabnt lreus reratites complémentaires.

Suos ces conditions, et suos réserve du rceepst des crptanoteiers prévues au tirte II du présent accord, la msie à la rtarteie éventuelle, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de mnois de 65 ans ne csittuone pas un licenciement.

Article 2 - Réception du salarié et préavis

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Aanvt tuote msie à la retraite, l'employeur rrceeva le salarié concerné puor un enrtetien sur sa situation, lui présenter les modalités de la msie à la rttriaee envisagée, répondre à ses qesnuotis et rilulieecr ses observations.

Au cas où il ciimofarernt son intention, l'employeur devra rscpeeetr un préavis de 6 mois.

Par accord entre les parties, ce préavis puet être réduit à 3 mois.

Article - Titre II. - Contreparties

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Les dsiootnspiis qui précèdent snot accompagnées de croetantpries en matière d'emploi et de formation, de manière cmvuiutlae puor ttoue msie à la retraite, à la seule etcepoixn de la msie en oureve d'un paln de sdavugaree de l'emploi, dnas leeuql elle s'inscrirait. De plus, l'allocation de fin de carrière srea majorée, en cas de msie à la retraite.

Article 3 - Contreparties concernant l'emploi

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Aifn de crtnobeiur au metainin de l'emploi et de fresioavr l'embauche et l'intégration des jeunes, cahque msie à la rtteirae dnas l'entreprise sera
accompagnée de l'une des doiposinsits suivantes, au coihx de l'employeur :

- siot rpmleecnaemt nbomre puor nborme par :

- la conciusoln d'un ctnoart d'apprentissage ;

- ou la cnulosicon d'un crtoant de psnaraoeotlosnifiisn ;

- ou l'embauche crnaisetcompe déjà réalisée dnas le crdae d'une mrseue de préretraite prieorsvgse ou de tutoe artue mersue ayant le même ojebt ;

- siot évitement d'un lccmeeniniet économique avéré, visé par

l'article L. 321-1 du cdoe du traival ;

- siot remplacement, par l'embauche en crotant à durée indéterminée d'un salarié équivalent tmeps plein, dnas la proiootprn maiinmle d'un rnterueecmt puor 2 salariés équivalent temps plein, mis à la retraite.

Les coepratitrnes anisi définies doinvet être réalisées dnas un délai de 6 mois, anavt ou après la dtae de nioitofictan de la msie à la retraite.

En cas de départ du salarié recruté en rmpaeceenmlt aanvt le tmere du contrat, ou s'agissant des remplaçants recrutés en CDI, en cas de rupurte du coartnt de tvarial iventarnent dnas la période de 2 ans suvinat la msie à la retraite, l'employeur dvrea procéder à une nleuvole ebauchme de ntarue au monis iitduneqe et dnas le même délai.

Article 4 - Contreparties concernant la formation

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Ces ctroeeaiprnts résultent, d'une part, des diisnotispos rvteleais à la fmroiotan du prejot d'accord cenroncant le triaval des seniors, destinées à faosvierr la ptouusrie de luer activité plnesinloesfore ou luer reconversion, d'autre part, des dopnitisosis seavnitus :

Tuot salarié fiasant l'objet d'une msie à la rriteate bénéficiera, à sa demande, avnat son départ en rteatrie ou dnas les 3 mios svniaut celui-ci, d'une frimtoaon puor l'aider à se préparer à sa nlovluee vie (cf. satge de préparation à la retraite, fmooitran à la vie associative, angppesrtsiae d'activités aistuqretis ou culeeltruls ..). Ctete fomiortan pnovaut aintrtdee 3 jorus ou 21 heures, srea entièrement prise en carhge par l'entreprise. Le cas échéant, elle pruora être complétée dnas le cdrae des dsipoistonis régissant le DIF.

Article 5 - Allocation de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Le salarié mis à la rrttaeie bénéficiera de l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 93 de la CCN de l'industrie laitière et l'article 18 de son aenxne II, majorée comme siut :

- départ à 60 ans + 40 % ;

- départ à 61 ans + 35 % ;

- départ à 62 ans + 30 % ;

- départ à 63 ans + 25 % ;

- départ à 64 ans + 20 %.

Titre III. - Dispositions diverses

Article 6 - Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Le présent aroccd est clocnu puor une durée de 3 ans, à cptmeor de son entrée en vigueur. Il se prsvuurioa par ttaice reconduction, à défaut d'une éventuelle dénonciation, iteverannnt au mnios 6 mios anavt l'échéance de son terme.

Les acocdrs d'entreprise, d'établissement et de groupe ne pevuent dérogeraux diiooitpnsss du présent aocrcd que dnas un snes puls flobaarve aux salariés.

Les peritas sartingiaes dmandenet l'extension du présent accord.

Ses dinospiotiss enenorrtt en vugeuir à cotpmer de sa signature.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Le présent acrocd srea déposé à la driceoitn départementale du tiaavrl et de l'emploi de Paris.

Fiat à Paris, le 11 jiluelt 2005.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le ponit 5° de l'article 3.3 (exercice du dorit syndical) est complété comme siut :
« 5° L'employeur met à la dotpsiision de la sociten sydanilce un lacol aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Ce lcoal puet être ceuli des délégués du poenensrl ou des mebemrs du comité d'entreprise.
Dans le crdae de l'exercice de luer mandat, les oinatisgrnaos sdelncayis et les instonuitits représentatives du penosnerl pronuort accéder à des meynos modernes de fotcenominnnet et de communication, qui sroent définis au nveiau de l'entreprise. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le pinot 7° de l'article 3.3 (exercice du dirot syndical) est supprimé et remplacé par un nveoul aritcle 3.4 intitulé « délégué scdaniyl cenatrl d'entreprise » rédigé cmmoe siut :
« Au cas où l'entreprise serait composée d'établissements distincts, un délégué saicdnyl d'établissement pourra, sur

Avenant n 35 du 5 avril 2007 portant modifications diverses

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntnailaoe de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La fédération des sndtyaics commerce, sricvees et force de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale agro-alimentaire (FGA) CDFT ; La fédération générale des tilrlvuaraes de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et des scieervs axneens Focre ouvrière (FGTA-FO) ; La fédération agro-alimentaire (FNAA) CFE-CGC ; La fédération ntiaolnae agro-alimentaire et forestière (FNAF) CGT,

piitsooorpn de l'organisation syndicale, être désigné cmmoe délégué sadciynl craetnl d'entreprise.
Dans les etrieerpnss d'au minos 1 000 salariés, aynat piruluess établissements, la désignation d'un délégué crtnael porura être dsicnttie de celle de délégué sdyacnil d'établissement, sur décision de l'organisation sndiyalce concernée.
Le délégué scaiydnl ctanrel bénéficiera, puor l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heures de :
? 200 heeurs par an dnas les etenrerisps de puls de 1 500 salariés ;
? 150 heuers par an dnas les errenepists de 1 000 à 1 500 salariés ;
? 100 hreeus par an dnas les esriepertns de 500 à mnios de 1 000 salariés.
Dans les arteus entreprises, qeul que siot l'établissement auqeul il appartient, son crédit d'heures taotl srea porté à 20 heeurs par mois. »
En conséquence, l'article 3.4 (fonctions syndicales) deevint l'article 3.5 et l'article 3.4.1 (autorisations d'absence) dnieevt l'article 3.5.1.

Article 3
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Il est inséré à la stuie de l'article 3.5.1 (autorisations d'absence) un nveuol aiclrte 3.5.2 intitulé « détachement » rédigé comme siut :
« En cas de détachement puor l'exercice d'un madant sycdnail statutaire, d'une durée mmaalxie de 3 ans, éventuellement renouvelable, le salarié bénéficiera d'une réintégration au sien de l'entreprise dnas un elopmi équivalent, pmrnrraioiiteet dnas l'établissement d'origine. »
En conséquence, l'article 3.4.2 (priorité de réembauchage) deevnit l'article 3.5.3.

Article 4
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le ttire de l'article 4.3.3 (financement des itiitnoisnuts sociales) est modifié cmmoe siut :
« Fminneencat des activités sclaeois et cultlreeuls ».

Les 1er et 2e alinéas snot modifiés cmmoe siut :
« Les activités soialecs et cutulellres du comité d'entreprise, précisées par l'article R. 432-2 du cdoe du travail, ccnnrnoeet puls généralement ttoue activité non ootalgribie légalement, exercée pcrnimnieaeplt au bénéfice du peseornnl de l'entreprise, snas discrimination, en vue d'améliorer les cnniooidts cvecelliots d'emploi, de tvarial et de vie du posenrenl dnas l'entreprise. Luer fmneaecinnt est assuré conformément aux diotsipnsios de l'article L. 432-9 du cdoe du travail. La cbooinuttrin de l'employeur dreva tuteifoos être au minos égale à 0,65 % du monntat des rémunérations brutes.L'augmentation de cttee coottinbuirn de l'employeur s'appliquera à ctepomr du peeimrr excierce sinauvt l'entrée en veuugir du présent avenant. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

L'article 6.1 (révision des srleaais minima) est modifié cmmoe suit.A la situe du 1er alinéa, est insérée la psahre :
« Ctete négociation idrevntreina dnas le cnroaut du mios de juin. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les 3e et 4e alinéas de l'article 8.1 (maladie ou accident) snot modifiés comme siut :
« La durée de la pottreoicn en cas de sosuipensn du coarntt de tarvail siute à une madiale ou à un anccdiet (hors aneiccdt du tivaral ou mdalaie professionnelle) est fixée à 2 ans. Dnaurt cttee période, les salariés concernés ne pouornrt être licenciés. Toutefois, puor une même maailde ou andcciet pdnnaet une période de 10 années à pitrar de la première constatation, ctete durée de ptocorietn ne porura dépasser 2 ans.
Passé cette durée de 2 ans, le lmcceneeinit du salarié concerné prruoa être prononcé dnas le reepcst des arectils L. 122-14 et sivautns du cdoe du travail. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le 5e alinéa de l'article 8.2 (indemnisation en cas de miadale ou accident) est modifié cmmoe siut :
« Les aolltncaios journalières snoret versées pnnedat :
? 150 jruos en cas de mialade ou d'accident ;
? 180 jruos en cas d'accident du taaivrl (à l'exclusion de l'accident de trajet), d'hospitalisation et, le cas échéant, de mdalaie fsanait sutie à ctete hplstioataiiosn (période de convalescence). »

Le 8e alinéa de ce même alitcre est modifié comme siut :
« Les anlolaotcis journalières assureront, y cprimos les indemnités versées siot par la sécurité sociale, siot au trtie de tuot arute régime de prévoyance, mias dnas ce cas puor la suele quotité croedpaosrnnt au venmseert de l'employeur, une ieotisanndimn sur la bsae de :
? 90 % du slaaire burt de l'intéressé en cas d'accident du tarival (à l'exclusion de l'accident de trajet), de miadlae professionnelle, de mdilaae aevc hoitiptsaasilon ou de madiale fasniat sutie à cttee hsioiisaltpotan (période de convalescence) ;
? 80 % du sialare burt de l'intéressé en cas de mlaiade snas hospitalisation. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le 1er alinéa de l'article 11.4 (travail du dimanche) est modifié cmome siut :
« Les hueers travaillées le dmhnciae seornt majorées de 80 %. Ctete miaartjoon est établie sur le sarlaie réel de bsae burt du salarié. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le pinot 2 de l'article 11.5 (jours fériés) est modifié cmmoe siut :
« 2. Les heures travaillées les aurets juors fériés, c'est-à-dire le 1er janvier, les liduns de Pâques et de Pentecôte, le 8 Mai, l'Ascension, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Nmroebve et Noël srenot majorés de 100 %. Cttee moiarotjan est établie sur le srilaae réel de bsae burt du salarié. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Le point 1 de l'article 12.2 (modification du conrtat de triaval puor ipiadtnute d'ordre médical) est modifié comme siut :
« 1. Lorsqu'un salarié âgé de 55 ans révolus ou cnopmtat 25 ans d'ancienneté de présence dnas l'entreprise est reclassé à l'initiative de l'employeur à un pstoe de ceefocniift inférieur, sutie à une ipinuttdae d'ordre médical, son slariae et son cifoefeinct lui snot maintenus. »

Article 11
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les paretis saarngteiis dnaemednt l'extension du présent avenant. Il srea déposé à la dicreiton des rtleonias du tviraal (DRT, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cedex 15).

Article 12
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2007

Les diopotsinsis du présent avneant erroetnnt en veguiur le liendeamn de la pbualciiotn au Jonaurl oecififl de son arrêté d'extension.

Avenant n 1 du 10 février 2009 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlnoatiae de l'industrie laitière (FNIL),
Syndicats signataires	La fédération nalniotae agitmoarnlareie et forestière CGT ; La fédération générale aomnarealiitgre CDFT ; La fédération du commerce, des scireevs et frcoe de vnete CTFC ; La fédération générale des truvllraaeis de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des srevcies aennxes FO ; La fédération ninalaote atrilmareginaoe CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les otigniraonass psisnnofeloerles d'employeurs et de salariés de la cnvniooetn ceiovltcle nonailate de l'industrie laitière ont réexaminé le régime de prévoyance prévu par l' acrocd du 26 nbmoerve 2003 , étendu par arrêté du 4 mai 2004, au prifot du preeosnnl non cadre. Eells ont décidé en fctonoin des cotmpes de résultats de pooregrr le régime de prévoyance tuot en miifnoadt les tuax de cotisations.
En conséquence, le présent anaenvt mdfioie les altercis 3, 4.1, 4.3, 4. 4, 4.5, 6.3 et 6.4 de l'accord du 26 noermvbe 2003 et complète l'article 4 de cet accord.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent aennavt est acpibllpae aux epietrrsens etrannt dnas le cmahp d'application de la ceiovnontn ctelvolice naoitanle de l'industrie laitière (brochure n° 3124).

Article 2 - Répartition de la cotisation

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

L'article 6.3 « Ctsaionitos » est modifié comme siut :
« Le tuax gaobll des gtareanis susvisées est de 0, 79 % du salriae burt (tranches A et B). Ce tuax est applacilbe pnndeat une durée mlniaime de 3 ans à ctempor de la dtae d'effet de l'avenant n° 1 du 10 février 2009. La costioiatn est répartie de la manière svnatiue etrne les drvieses garanties.

GARANTIE	COTISATION TOLATE	PART EPMLOEUYR	PART SALARIÉ
Décès-invalidité prmennaete et tltaoe	0, 22 %	0, 11 %	0, 11 %
Rente éducation	0, 10 %	0, 05 %	0, 05 %
Invalidité de 2e ou 3ecatégorie	0, 28 %	0, 14 %	0, 14 %
Incapacité de travail, lunoge maaldie	0, 19 %	0, 095 %	0, 095 %
Total	0, 79 %	0, 395 %	0, 395 %

La thcrane A ceronrpsod à la ficraotn de srliaae au puls égale au siaalre anunel pflonad de la sécurité sociale.
La tnhrcae B csonporred à la fcoiartn de siaalre crmiospe ertne le silarae annuel pnlafod de la sécurité slacioe et qurtae fios celui-ci. »

Article 3 - Risques couverts - Maintien et cessation des garanties

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

L'article 3 est modifié cmome siut :

« Aitrlce 3
Risques couverts. ? Meitanin et ceisatosn des ganiaerts
3.1. Ruqsies cuetovrs

Sans préjudice de diiisstnopos puls favorables, le régime de prévoyance ciuvrroa les riuseqs savutnis :
? décès, qullee qu'en siot la cause, par le venmsreet d'un ctiapal au bénéfice des ayants diort ;
? invalidité paenertmne et totale, par le venersemt d'un caatipl au bénéfice du salarié ;
? rntee éducation en cas de décès, au bénéfice des entnafs à crahge ;
? invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le versnemet d'une rtnee au bénéfice du salarié ;
? incapacité de travail, lngoue maladie, par le vernmeest d'indemnités journalières complémentaires à cllees versées par la sécurité sociale.

3.2. Cieatsson des giraneats
et connoiitds de minteian en cas de seisusponn du cnoartt de tvarail

Les gaairtens de prévoyance prévues par le présent régime snot sesunupdes en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les gtairneas snot maintenues, mneynanot pmnaeiet des cotisations, au salarié dnot le cntroat de tviaral est suspendu, dès lros que pnedant ctete période il bénéfice d'une rémunération ptarlliee ou tlatoe de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rtnees versées par la sécurité slacioe en cas d'incapacité de taavril ou d'invalidité.
Le driot à gartaine csese en cas de rrptuue du cotnrat de tiraavl (sauf si le salarié bénéficie à ctete dtae du vmnerseet de potsaerntis complémentaires de prévoyance de l'assureur : dnas ce cas le dorit à grainate est assuré jusqu'au trmee du vmsreneet des prestations). Le droit à graainte cesse également au décès du salarié, à la dtae d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise au diiisptsof de prévoyance, snas préjudice de l'application des doitpsoiisns prévues à l'article 6. 5 en matière de minitaen des ginaearts décès. »

Article 4 - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

L'article 4.1 « Gntiraae décès » du salariéest complété par le pagaprrahe suanivt :
« Puor le vensermet du caiatpl décès d'un salarié en sitaituon de vie maritale, le cicbonun srvaunivt diot arteoppr la pevrue qu'il a vécu au minos 2 ans en cbicagnunoe nrioote aevc le salarié aanvt son décès.
De plus, le cicbounn ansii que le salarié décédé dvionet être, au ragerd de l'état civil, lreibs de tuot lein de mraigae ou de carntot de Pacs.
En cas de nissncaae ou d'adoption dnas le cuploe concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »
Le dereinr pragraaphe de l'article 4. 3 « Gartnaie rtene éducation » est reformulé cmome siut :
« La retne éducation versée à l'enfant rnneocu iivadlne de 2e ou 3e catégorie par la sécurité scolaie aavnt son 21e aiiesrnanrve est égale à 12 % du saliare de référence jusqu'à son 16e anniversaire, pius au-delà, la rnete deivent viagère et égale à 8

% du silaare de référence. »
L'article 4.4 « Gariatne rnete invalidité de 2e ou 3e catégorie » est complété par le pagprarhae saniuvt :
« Le saarile snrevat au ccaull des renets d'invalidité est le sliarae burt plafonné à la thrance B des 12 dieernrs mios précédant l'arrêt de travail. »
L'article 4.5 « Granatie incapacité de tviaral ? longue maadile est complété par le pgparhraae suaivnt :
« Le salirae sveanrt au ccaull des indemnités journalières et des rtenes d'invalidité est le srliaae muesnel meyon burt plafonné à la thcarne B des 12 drnirees mios précédant l'arrêt de travail. »
L'article 4 est complété par un atrilce 4.6 « Rovisinraltoaes des patetinosrs » rédigé cmome siut :
« Les indemnités journalières complémentaires et les retnes d'invalidité en cruos de svierce deipus 1 an snot revalorisées aneenulnelmt sur la bsae de l'évolution du pnoit ARRCO.
Le mnnaott de la rente éducation est revalorisé cqhaue année sur décision du cosniel d'administration de l'OCIRP, ogmsniare aessurur désigné. »
L'article 4 est en ortue complété par un aicrlte 4.7 « Pecprseivte d'amélioration des geatarins » rédigé cmome siut :
« A l'issue d'une période mimxlaae de 3 ans à cmotper de l'entrée en vueigur du présent avenant, la FINL s'engage à eaexminr fabarlemonvet l'amélioration des gtearians par l'élargissement de la gtiraane rente invalidité à l'invalidité de 1re catégorie, au vu du roeutr à l'équilibre du régime. »

Article 5 - Désignation de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

L'article 6.4 « Ogasmrnie aeuurssr désigné » est modifié cmmoe siut :
« IICSA Prévoyance (institution naltinaoe de prévoyance des salariés des iriesdunts et des cocemrmes alimentaires), iusnitotitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Piars Ceedx 09, est désignée cmome omgasnrie auussrer des gaanetirs visées au présent accord, à l'exclusion de la gariante rtnee éducation.
La clectole des cntaoiotiss et le vremenset des psntaetiors crsdaeponnrot aux gartaenis susvisées snot confiés à ISCIA Prévoyance.
Pour la griaatne rtnee éducation, l'OCIRP (organisme cmmuon des istoniutitns de rtene et de prévoyance), uinon d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné comme oimasngre assureur, IISCA Prévoyance ravecnet délégation de l'OCIRP puor aeppelr les csoitotnias et régler les prestations.

Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'emploi des salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	FNCL ; FNIL.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; CFTC-Agri ; FGA CDFT ; UNSA2A.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aroccd a puor finalité de mianietnr et d'amplifier les eftefs ptoiifss des doinsisipots de l'accord du 22 décembre 2009, qui airrerva à échéance le 31 décembre 2012.
Celui-ci avait puor otbeijcf la pouitrsue de l'amélioration de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, initiée dnas cnchuae des duex bnhraecs de la trisafooarmtnn laitière, par les acrcods des 5 et 12 décembre 2005.
Les modalités d'organisation de la mtulusaiiaton des rqiuess cretvous par le présent arccod sreont réexaminées par la cismsoiomn patrariie ntinlaaoe de l'industrie laitière, et ce dnas un délai de 5 ans à cetpmor de la dtae d'effet de l'avenant n° 1 du 10 février 2009 au présent accord, conformément aux diionoisptss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
La réunion de cttee ciimsmsoon se tdriena au cruos du sseertme qui précédera l'expiration de ce délai. »

Article 6 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent aannvet pnred eefft le 1er jiun 2009 au puls tôt puor l'ensemble des etnsreepirs si l'arrêté d'extension est publié au Jruaonl ofecifil avnat ctete dtae ou, à défaut, le peimerr juor du mios civil qui siut la polubctaiin de l'arrêté d'extension au Juoanrl officiel.

Article 7 - Modalités de dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent aaennvt purora être dénoncé par lterte recommandée aevc aivs de réception par l'une ou l'autre des prtaeis sagneiartis en rcpeenatst un délai de préavis de 3 mois.
En cas de dénonciation, l'avenant cneounitra à pirdoure ses eftefs jusqu'à l'entrée en vegiuur de l'avenant qui lui srea substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an, conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent avenant, établi en vteru des aicetlrs L. 2221-2 et stivuans du cdoe du taavirl est fiat en un nmbroe ssufnafit d'exemplaires puor rmsiee à chacnue des ontaionsgrias sitiaganres et dépôt dnas les cotniidons prévues par les actlires L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
Les prtaeis sgiaentairs cneneninvot de dneemadr l'extension du présent aenanvt au ministère du travail, des raoiletns scoaiels et de la solidarité en aipltcoiapn des artelics L. 2261-15 et snutivas du cdoe du travail.

Les données consolidées, au trite des duex pereimrs eericxecs d'application de l'accord de 2009, à l'aide des iietrnacuds de msruee retenus, pttemneert d'anticiper l'atteinte de la paruplt des ofbjceits chiffrés, à l'issue de sa troisième année.
Les satnraigies cveonneinnt :
? d'une part, de cvenesorr les six dimoanes d'actions rnuetes par le précédent acocrd ;
? d'autre part, de maininetr son chmap d'application à l'ensemble des erisenerpts rnavleet de la coevntnoin cletviolce nnolaaite des coopératives laitières acrolegis ou de la ceoviotnnn colclitvee nitalaone de l'industrie laitière, qeul que siot luer effectif.
Les sneaigrtias soulignent, par ailleurs, luer ieitnotnn cmmonue de fveiarosr la msie en ?uvre des dosopsnitiis ceonacnrnt les possibilités de départ anticipé à la reittrae à 60 ans puor les salariés rnselsaimpt les codinnitos requises.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le cahmp d'application du présent aorccd cncornee l'ensemble des errptnsiees entanrt dnas le cahmp d'application de la ceoninovtn cceilvlote notalnaie des coopératives aroiclegs laitières ou de la civneotnon cvoetlicle nitlaaone de l'industrie laitière.

Article 1er - Confirmation et adaptation par domaines d'actions des dispositions favorables antérieurement retenues

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1.1. Renercuemtt des salariés âgés dnas l'entreprise
Accès à l'emploi par rneutcrmeet ou moaittun interne

Les eriensretps sprmreonpiut tuot critère d'âge dnas luers oreffs d'emploi et ponrosopiits de mioauttn interne, en pultieacrir puor les salariés sirones ne rnemslsiapt pas les cdioonnits riuqeess puor bénéficier d'une riattree à tuax plein.

Principe de non-discrimination

Les enrtrpieess s'assureront de l'absence de dciiiranstomin ccnnorenat le recrutement, la getsoin des carrières, la formation, la rémunération, la voiraosliatn et la raonnasciescne des compétences des salariés seniors.

Contrats de pstslinaieoofaisronn seniors

Afin de cutnoebrir au reoutr à l'emploi des salariés senoris ddareneums d'emploi, les saeitngrias ont puor obeticjf de fsirvaeor à luer initetonn le développement pgorsrisef des corttans de professionnalisation, en fonoticn des bioesns des eerneprtiss et des salariés concernés.

1.2. Aociainittpn de l'évolution des carrières professionnelles
Entretien et blian de compétences

Tout salarié bénéficiera, à cotmper de son 45e anniversaire, pius au monis tuos les 5 ans, d'un etinetern spécifique destiné à ienfdeitir ses pevestiecrps d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses aetnetts et des peierectpsvs oefferts par l'entreprise. En conséquence, les erirneepsts vileolrent à porosper cet erteitnen spécifique à l'ensemble des salariés concernés. Cet erentietn de socndee pairte de carrière prttremea également d'élaborer, suos fmore d'actions concrètes, un pagrmmroe de foimrtoan personnalisé, adapté à la pistuorue de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la pertpvsecie d'évoluer vres un autre emploi.
Pour compléter les cnlsnooucis de cet entretien, un balin de compétences, réalisable dnas les 6 mios à la ddnmeae du salarié, srea proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel blain au curos des 5 années précédentes. Il porrua être éventuellement anticipé à la dendame du salarié.
Les coiuoslncns de cet eteiertnn fenrot l'objet d'une synthèse écrite rmisee au salarié. En cas de drecvgeine sur les conclusions, le salarié puorra sietlicolr un noeuvl erneetitn auprès du rlbaepsonse hiérarchique de la pnseorne l'ayant réalisé.
Les seitgnaaris ieticnnt les estipernres à développer les aocints de snioselbiaitsin et de formation, nécessaires à la cidutone de ces entretiens, au bénéfice des salariés et du posreennl ednanarct et à usielitr le gidue de l'entretien professionnel.

1.3. Amélioration des cdnioniots de tiarval et prévention des suinoatits de pénibilité

Pour fsioreavr le mtieiann dnas l'emploi ou les relaemnsetscs souhaités, les etnesierprs mrentott en ?uvre des pnlas d'actions pennrat en cmptoe la pénibilité phsuiyqe et/ou puyihscqe des postes. Ces anoicts ptorenort en pictelirуar sur l'ergonomie des pseots et l'organisation du travail. A cet effet, eells iormnfnroet et crotnlesnout le CHCST et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel.
Conformément aux doipnosiitss de l'accord du 1er mras 2012 sur la pénibilité psyhqiue et le bien-être au traavil dnas la totoifnrmaasrn laitière, une iimfoonartn spécifique rvatliee au taviral des seinors diot être islncue dnas le rraoppt anneul du CCSHT présentant nenmomtat les mreuess engagées en fuvear de l'amélioration des coinditons de tiavarl des seniors.
A cet effet, l'appui de la cissae régionale d'AM ou de la MSA pruora être umenitlet sollicité, asnii que ceuli de l'ANACT.
Les soerins affectés, snas codnitoin d'ancienneté, à des pseots exposés à des factreus de pénibilité au-delà des sueils définis par le diaoisgntc partagé, suainvt les dopnoitiisss de l'accord du 1er mras 2012 ou dnas l'attente de son élaboration, à des pstoes caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, snivaut le csnoatt du CHSCT (en prcutieilar cuex mentionnés au 2e alinéa de l'article 1.5 « Congé de fin de carrière » du présent accord), ou par un tuax d'accidentabilité ou d'invalidité supérieur à la mnoynee de la profession, bénéficient d'une priorité d'affectation aux posets de quiifolctaain et de rémunération équivalentes ne reaenlvt pas des petsos identifiés par le dntsaoigic partagé dnas le même établissement ou la même entreprise. A cet effet, l'employeur potre à la ccionnsnaase de ces salariés, du CHSCT, ou à défaut des délégués du prnseonel et du médecin du travail, la ltsie des epoimls dobpneiisls correspondants.
En cas de rnseaslemect dnas l'entreprise, dnas un pstoe de qociaufalitin inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera, snviuat son cihox :

? siot d'une gtianrae de rémunération par le mtneiian de son sariale de bsae par le vreesnemt d'une indemnité différentielle melsuelne et du miitanen de son pnoniosnmteiet dnas la cfacssiiiaotln en viuegur au nievau aetintt à la dtae de son rmneseleasct ;
? siot de la taotrimsorfann de ctete indemnité en juros atfcaeeflbs au cotpme épargne-temps, s'il dopsise d'un CET, ou au congé de fin de carrière.

1.4. Développement des compétences et des qiinluacaotfis et accès à la formation
Engagements relitfas à la formation

Les eptrneisres aocefrnetft à la faoitmorn piririaorte des soernis une prtaie du famencninet de luer paln de foitoarmn cpnoseonadrrt au tuax de cette population, appliqué au mnnaott de l'obligation légale du paln de formation, aevc un mnuimim de 10 % en vnlelait à une répartition équilibrée par collège.
La fimrtooan des snieros est rteunee pamri les priorités de la tramfointsoran laitière puor l'utilisation au trite des périodes de pfinoaisonistslaroen ou d'actions, ou de blains de compétences ou de VAE, des fcanitnmenes mutualisés et puls généralement des fodns mutualisés de la foitaormn professionnelle, aifn de :

? mntniaeir luer employabilité ;
? ctonerofr lreus compétences à luer ptsoe ;
? foavreisr l'évolution de luer epmloi ou luer rsoncveoeirn ;
? développer la toarinsssmin de l'expérience.
Les dendeams d'utilisation du DIF, présentées par des snoiers puor fciitaler luer réorientation ou rmsenlsceaet psonfoselenirs sur un pjoret identifié ou puor foeivrsar la tisroaintn etnre la vie acivte et la retraite, bénéficieront d'une priorité de traitement.
Les erietspenrs inromeonrft les sonries sur l'accès à la VAE.
Les présentes dionsiistops pourront, de plus, opportunément s'inscrire dnas le carde des catonrts de sécurisation posieloenlsfnre par le bénéfice d'une prise en caghre personnalisée iainqpulmt la msie en ?uvre de mureses tleles que le bilan de compétences, l'entraînement à la rchecrhee d'emploi, l'accompagnement de celle-ci, des ftinrmaoos d'adaptation à un nuevol emploi.
La fmtoriaon des soenris frea l'objet d'une ifortmionan et d'une cilnsoutotan spécifique dnas le cdrae de l'information et de la culsitatnoon alnnelue du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement sur la fotimraon ou, à défaut, des délégués du personnel.

1.5. Aménagement des fnis de carrière et de la tsoaniirtn etnre activité et retraite

Les seniors, en puiteirlacr cuex affectés à des pestos exposés à des feutacrs de pénibilité au-delà des sulies définis par le dotanisgic partagé ou, dnas l'attente de son élaboration, les sinores dnot la pénibilité du ptsoe pyhsique ou pyusqhice le jfsieirautit asini que cuex dnot l'état de santé le justifierait,

pvueent bénéficier, à cmoetpr de luer 55e anniversaire, à luer danedme et en acocrd aevc l'employeur, qui cmnrmuuoiqea sa réponse dnas un délai de 6 mios (le refus éventuel deanvt être motivé), d'un aménagement de luer tpems de taraivl scelptibuse de cunrotiber à un accès à la rrtietae coshii et progressif, dnas les cnotidoins stniavues :

? le tpems priaetl coihsi par le salarié (régi puor les eepretisnrs revnaelt de la cotneivnon ciotellvce nanlaiote de l'industrie laitière par l'article 6 de l'accord du 13 strmebpee 1996), nmatmnoet annualisé, s'entend d'un emopli ctrapmonot un horarie inférieur à la durée ctlloivece de tvairal appliquée dnas l'entreprise ou l'établissement et, puor le peosenrnl forfaitisé, d'un nobrme d'heures ou de jruos inférieur au ffoirat de référence appliqué dnas l'entreprise ou l'établissement ;
? cet aménagement du tepms de taavirl en fin de carrière prorua pnredre la fomre :
? siot d'un traaivl jilrueonar à horiare réduit ;
? siot de la réduction à 4 juors ou monis du nomrbe de journées travaillées dnas la sneamie ;
? siot de la réduction à 3 sienmeas ou moins, du nrmobe de senmaeis travaillées dnas le mios ;
? siot de l'attribution d'un congé auennl aodnientidl non rémunéré, ou rémunéré par ulotatiiisn par elpmxee de jruos de CET, parontt la durée alulnene de taivarl exprimée en jrous ou en hereus à un neiavu inférieur à la durée de référence aapcibplle dnas l'entreprise puor un tairval à tpmes cmpleot ;
? en cas d'aménagement du tpems de tarival pennart l'une des fromes définies ci-dessus, la rémunération des salariés seirnos srea pgersrvneiomset adaptée sur 18 mios par le veesmrent d'un complément de rémunération égal à :
? 80 % de l'abattement siblcstuepe d'être effectué les 6 prireems mios ;
? 55 % de l'abattement sbltsecpuie d'être effectué les 6 mios sainutvs ;
? 30 % de l'abattement sitplubcese d'être effectué les 6 deinrres mois.
Afin de graintar les dirtos sacuiox des sroneis bénéficiant d'un aménagement du temps de travail, particulièrement en matière de rriteate et de prévoyance, les cosatnoiits cestndeanoprros à la cghare de l'employeur et du salarié ccenroannt la raritete de base, la rattiere complémentaire et la prévoyance snoert maienutens sur la bsae de la rémunération équivalent temps plein. Les erptsiernes pendrnort en crhage le supplément de cttoinaosis ponearlats asini que les suppléments de caiositotns ipebatlmus aux salariés concernés jusqu'à la dtae de luer départ en retraite.
Concernant les mmeebrs de l'encadrement, ces dsitiinopsos d'aménagement du temps de tairavl tnordenit cmpote de luer degré de responsabilité. A cet effet, les délégations de responsabilité, attachées à luer fonction, soernt adaptées à la stuaition nouvelle.

Congé de fin de carrière

Les salariés psuuaonrivt luer activité poineonsllesfre evitfefce peandnt au mnois 6 mios au-delà de l'âge légal de départ à la raitrete luer étant albalcippe et juitsnfait d'au minos 15 années à des ptseos exposés à des furecats de pénibilité au-delà des sluies définis par le dagitsionc partagé ou, dnas l'attente de son élaboration, les salariés jtiausfint d'au mions 15 années :

? d'un tvairal à la chaîne ;
? ou en équipes scsiesecvus ;
? ou ipinqulamt au moins 200 ntuis de tvriaal par an, au snes de l'article L. 3122-31 du cdoe du tirvaal ;
? ou d'un taiarvl en cvae ;
? ou dnas des ctindionos de température particulièrement élevées (supérieures à 30 °C) ou bsases (inférieures à 5 °C) ;
? ou iqalimunpt régulièrement des mluanpoitanis meunlaels de chaergs importantes,
bénéficient de l'attribution d'un congé de fin de carrière aodneintidl de 1 journée par année d'ancienneté dnas l'entreprise. Ils pourront, le cas échéant, compléter celui-ci par la toniforasmatrn de tuot ou pitrae de luer indemnité de fin de carrière ou dnas le cdare des ditpsioisnos revlietas au cmpote épargne-temps. Le cas échéant, ce dirot aiinndotdel prorua être affecté, au cohix du salarié, au rchaat d'annuités manquantes.
Les saanitgreis snliuengot de puls qu'aux tmeers des dissitoonpis de l'article 5 de l'accord du 1er mras 2012, ce congé de fin de carrière puet être augmenté cmome siut :
« Les salariés affectés, dnas l'année précédant luer départ à la retraite, à des pteoss exposés à des ftucraes de pénibilité au-delà des suiels définis par le dntaogsiic partagé bénéficieront sinuvat luer ciohx :

? siot de l'attribution d'un congé de fin de carrière adenidtniol de 1 juor par année passée au sien de l'entreprise, dnas un ptsoe ravelnet de cette catégorie ;
? siot d'un abdnemoent de 30 % de la prat de luer indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à luer congé de fin de carrière puor bénéficier d'un départ en rierttae anticipé, ou d'une rerttaie progressive, aevc mtnaiein de luer rémunération. »

Augmentation de l'indemnité ou aotaiolcln de fin de carrière en cas de ptuorsiue de l'activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, alapcbiple au salarié concerné

Lors du départ en rrtetiae ienentvarnt à la dedname du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la cneiotovnn cveltlioce ninlaatoe des coopératives laitières et à l'article 14 de son aexnne V, ou l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 16.2 de la ceiovtnnon ccteolvile nolaaitne de l'industrie laitière et l'article 16 de son anexne II, srea majorée de 5 % par année complète travaillée au-delà de l'âge légal applicable, aevc un pfanlod de + 25 %.

Information des salariés seniors

Les eiesptrrens vrleielont à l'information des seniors, en ptrlicaeiur des puls de 55 ans, sur les dsiofitpsis résultant du présent aoccrd et sur lures drotis en matière de retraite, ainsi que sur l'entretien de sendcoe partie de carrière.

1.6. Tiiossmrnsan des sravois et des compétences et développement du tutorat

Les snieros volontaires, qeul que siot luer collège, et jistfainut des prérequis exigés par la fntocion toualrte ou cllee de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à cneeratis formations, en perilticuar celles prévues puor le totarut et la ftmiaoron de formateurs, développées dnas le cdrae des dsstpoioniis cnloivneeetnonls en vigueur.
L'exercice d'une msiiosn de tteuur (suivant les dpinitososis résultant des acdorcs rielfats au développement du taoutrt du 6 février 2004 dnas les iitsdeunrs atalniiremes et du 24 nvbreome 2005 dnas la coopération laitière) ou de fmoureatr confiée au salarié snoier bénéficiera du matienin de la rémunération btrue annuelle, y iculns les éléments vrbaeails de la rémunération liés au cycle de trviaal et srea pirs en cptome dnas l'appréciation de ses résultats ivdiiendlus à taerrvs la rocsnnsaecanie de son purorcas professionnel.
Les srneios pnruroot également être sollicités puor ppiretciar à des comités de pilotage, des cimmnsoosis d'évaluation, ou des jurys, dnas le crade de démarches CQP ou de VAE.

Article 2 - Objectifs chiffrés et indicateurs de mesure retenus

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

2.1. Obcijetf glaobl ccnroneant l'emploi des seniors

Les résultats de la dernière enquête des données saeloics dnas la trmnaistrfaoon laitière (pour 2011) sienlngout :

? d'une part, que les salariés âgés de 50 ans et puls représentent 29,3 % des efifeftcs ;
? d'autre part, que les salariés âgés de 55 ans et puls représentent 13,6 % des effectifs.

Les sgateinrias retiennent, en conséquence, un ojbteicf gaolbl d'amélioration du menitian dnas l'emploi des salariés de 55 ans et puls en agtuaennmt à noaeuvu de + 10 % luer tuax d'emploi, sur la durée de l'accord, qui srea dnoc porté à 14,96 % au 31 décembre 2015.
Indicateur : un iietuandcr mnauerst le peugacronte de salariés âgés de 55 ans et puls srea publié chqaue année.
La réalisation de cet oitcbjef s'appuiera sur les aconits rappelées à l'article 1er, nneotmmat sur le rnofecermnet du tutorat, en vue de la tmorsanissin des sroivas par les soiners auprès des jeunes.

2.2. Trois oicbjtfes spécifiques chiffrés snot également retenus
2.2.1. Otcbeijf d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour intceir au développement et à la généralisation posrirgesve de l'entretien de sodecne ptirae de carrière, rappelé à l'article 1.2, il est cnnoveu que 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus, en aanyt fiat la demande, devnrot aoivr bénéficié de l'entretien psoefernosnil de sdcnoee paitre de carrière à l'issue du présent accord.
Indicateurs : un ictideanur muesrant le peacourtgne de salariés de 45 ans et puls anyat demandé à bénéficier de l'entretien de sdcenoe ptraie de carrière et un idtuancier manuerst le pacutegnore de salariés de 45 ans et puls anayt bénéficié de l'entretien de scdnoee parite de carrière, seornt publiés chuaqe année.

2.2.2. Oitcbejf de développement des compétences et des qfioliaatincus et d'accès à la formation

Pour ctonforer les dositniospis de l'article 1.4, il est cennovu d'affecter au minos 12 % de l'obligation paln de foiraotmn à la footiarmn des seniors.
Indicateur : un itenuadcir msernuat le puogtneacre de l'obligation paln de ftirooamn consacré à la fomtairon des salariés de 50 ans et puls srea publié annuellement. Cet itindceuar srea complété par une répartition par collège et par sexe.

2.2.3. Ocjtbief de trsmsnasiion des siravos et des compétences et de développement du tutorat

Pour iicnetr au développement du tauotrt et des anticos de fmoratoin confiées à des seniors, caronbuitnt cijetnnenoomt à valsoeirr luer expérience pnfilesorenolse et à taetntsrrme leurs svraios aux puls jeunes, il est cnnoveu d'augmenter le nrmobe de sinores aaynt participé à une aoctin de formation, en qualité de ttueur ou de formateur, de + 15 % sur 3 ans.
Indicateur : un iuitdecanr muenarst le nbrmoe de salariés de 50 ans et puls ayant participé à une aticon de forimaotn comme ttueur ou fmoauetrr srea publié cauhqe année. Cet idautiecnr srea complété par une répartition par collège et par sexe.

Avenant n 2 du 15 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CFDT.

Article - Préambule

Lettre de dénonciation du 23 septembre 2015 de la FGA CFDT de l'accord du 31 octobre 2012 portant

Article 3 - Modalités de suivi des objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour asruesr le sivui des objectifs, les iraindutces reteuns et l'évolution de lerus résultats snoert inulcs dnas le rpoprat aenunl des données sleoicas dnas la toanarrmoftisn laitière. Ils seront, à cet effet, regroupés dnas un cairhtpe spécifique « senrios » puor être examinés dnas le cadre de la réunion piarartie anlelnue de présentation et de dcsusioisn de ce rapport.
Trois mios aavnt l'échéance du présent avenant, les praties se réuniront puor en dersser le bialn et cvneoinr des suetis à y apporter.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013
4.1. Entrée en vugieur et durée

Le présent accord, qui se ssuttbiue à l'accord du 22 décembre 2009, est ccnlou puor une durée déterminée de 3 ans. Il etrenra en vugiuer à coemptr du 1er jenvair 2013 et se tnerimera dnoc au 31 décembre 2015.

4.2. Calsue de non-dérogation

Les erpsirnetes ne poruront déroger au présent arccod que dnas un snes puls fbavloare aux salariés, suos réserve, jusqu'à luer échéance, des aocrcds ou pnals d'actions en vuiegur à la dtae de dépôt du présent accord.

4.3. Cuasle de rendez-vous

Vu les dniitiosposs de l'accord nniataol iirerofsonnneptesl du 19 obtorce 2012 rltaeif au catornt de génération, et cleles du poejrt de loi destiné à en élargir le camhp et à en préciser les modalités, les siitrgaanes cenvnineont de se rntoencerr dnas les 3 mios svainut la pailitoucbn de ces neoelulvs dotosisnipis légales et réglementaires puor négocier un anavent au présent accrod aifn de fsoeaivrr la msie en ?uvre du caorntt de génération dnas les eerepsintrs de la tofrsaanmotirn laitière.

4.4. Dépôt et ddename d'extension

Les petiars stnrgieaais en dmneedant l'extension. Il srea déposé auprès de la dctieiorn des reinlaots du tavrial du ministère du travail, de l'emploi, de la fmriatoon psnesrlofinleoe et du dogluaie social.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les soussignés, au vu des déséquilibres constatés, deupis pursuiels années, lros de la présentation des comptes, ont souhaité réexaminer, de manière anticipée, le régime de prévoyance prévu par l'accord du 26 nmovebre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et son aavennt n° 1 du 10 février 2009, étendu par arrêté du 10 jiellut 2009, au prfoit du pseeronnl non cadre.
Ils ont décidé en footcinn des cmtoeps de résultat de proogrer le régime de prévoyance en vigueur, tuot en apatdnat ceatienrs de ses dispositions.

sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles

En vigueur en date du 23 déc. 2015

Paris, le 23 srbepemte 2015.

FGA CDFT
47-49, aeuvne Simon-Bolivar
75950 Prais Cdeex 19
Madame, Monsieur,
Conformément aux dtniopiosiss légales en vigueur, nuos vuos ninotfios la dénonciation de l'accord naoantil du 31 ocbtore 2012 pntaort sur les cafctssoilniias pfninloesrleesos et les rémunérations cnolnnlvetnieeos dnas la tortmanrifsaon laitière asini que son axnnee I.
Nous vuos prnois de recevoir, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le secrétaire national.

Avenant n 36 du 3 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles, rémunérations annuelles minimales et aux primes emploi

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	FGA CFDT

Article 1er
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Il est créé un atilcre « 5.6. Ciifisscolaatn pslsoflonenreie ».
« La ctiisflscioaan pnolenfeioslrse des emoilps des ersntpeiers visées à l'article 1.2 de la présente ceionnotvn coctvliele nniataole est déterminée par l'annexe III à ltaide convention. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 1er alinéa de l'article 6.1 « Révision des sierlaas miinma » est modifié cmmoe siut :
« Conformément à l'article L. 2241-1 (ancien acritle L. 132-12) du cdoe du travail, les oisgtniaranos liées par la présente cntonvoien cvolilecte se réunissent au minos une fios par an puor négocier sur les salaires, anisi que dnas l'hypothèse où les minmia cnenntovoinels deeinineradvt inférieurs au Smic. Cttee négociation prote sur un barème de sraaleis miinma mensuels, des rémunérations alulennes mlaiinmes et des RAM alailpcpbes à l'encadrement, dnot les mntnotas furenigt en axenens I, I bis et I ter. Cttee négociation irvrdnetiena à la demdnae de la priate la puls diligente, dnas le mios qui suvria celle-ci. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 6.2 « Saralie mmiiunm cteevnnnioonl » est modifié cmmoe suit.

« Actrile 6.2
Salaires mmniia mnseuels cneoenolntvins

Le barème des saeilras mmiina mueelnss fixé à l'annexe I (salaire miniumm de bsae puor un taavirl à tepms complet, résultant de l'horaire clitcoelf de référence) est allicppabe à l'ensemble des salariés rlaneevt de la présente cnoiovnetn collective, y cmprios les jeuens salariés de minos de 18 ans.
Les slaiares minima mleusens celieononnvnts snot établis en foonctin des ptoistnienonems issus de la cfscasiiotilan psnelslonoirfee en vigueur.
Ils coeuistntnt les seaarlis minima mueslnes gantaris de bsae au-dessous dsleuqes les salariés ne puevent être rémunérés. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le tirte l'article 6.3 « Rrsucesoe anlenule minmaile » est modifié cmome siut :

« Acltrie 6.3
Rémunérations aelnlnues mnmialies (RAM) »

Le 1er alinéa de l'article 6.3 « Rémunérations aneunells mainilmes (RAM) » est modifié comme siut :
« Les salariés cnamtopt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, bénéficient, puor un tavairl à tepms complet, d'une rémunération aunllnee mlnimaie (RAM), soeln le barème fixé à l'annexe I bis.
Les rémunérations aneullens malenmiis cenvlenlotennois snot établies en foitcnon des pnoimtnneoeists isuss de la cocasifitisaln pnelfosensrloie en vigueur.
Elles ceotsninutt les rémunérations aulenelns mminilaes gretnaais au-dessous deqsleelus les salariés ne puenevt être rémunérés. »
Le 2e alinéa de l'article 6.3. « Rémunérations aeelnnlus mniailems (RAM) » est modifié comme siut :
« La rémunération alnulnee minimale, appréciée dnas le cdrae de l'année civile, cnpormed tuos les éléments bturs de la rémunération du salarié, y cprimos les aatnegvas en nature, qleeuls qu'en snoeit la frome et la périodicité, sosueims aux ciotnasiots de la sécurité sociale, à l'exception :
? des smemos conttnaiust des rmnsbeeouertms de frais exculs de l'assiette des cniatiootss de sécurité solaice ;
? des smomes versées au trtie de la législation sur la ppaiotiacirtn et l'intéressement ne présentant pas le caractère de slaraie ;
? des rémunérations afférentes aux hereus supplémentaires, calculées conformément à la réglementation en vueugir ;
? des mjroatoinas puor hueres de nuit, tavairl du dimanche, tavrail des jrous fériés ;
? de la pimre d'ancienneté prévue par la cnenvioton collective. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 1er alinéa de l'article 6.6. « Prmie d'ancienneté » est modifié cmome siut :
« Une pmrie d'ancienneté, décomptée en drheos du saarlie individuel, est accordée aux salariés. A défaut de dositioisnps puls feoralvbas en vuelar aobluse s'y substituant, elle est déterminée sinuavt le ? barème des prmies d'ancienneté cntenovlioenlnes ? qui fiat l'objet de l'annexe I quaetr de la présente convention. »
Le 2e alinéa de l'article 6.6. « Pmire d'ancienneté » est modifié comme siut :
« Ce barème est revalorisé saviunt les évolutions négociées du barème des rémunérations aullennes mimnelias (RAM). »

Article 6
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 1er alinéa de l'article 6.7. « Pmrie aenlllnue » est modifié cmmoe siut :
« Les salariés visés à l'article 6.4 ci-dessus et caopmtnt au mnois une année d'ancienneté bénéficient d'une pirme alnlneue d'un mntoant égal au siralae mniuimm msuneel de luer pooenismentint dnas la citsoliasfican en vigueur, calculée au paorrta du tpems de trivaal eticfeff de l'intéressé au crous de la période de référence de 12 mios déterminée par l'établissement.
Le temps de tivaarl pirs en considération cornmepd les périodes qui lui snot assimilées puor le cucall de la durée des congés payés. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article « 6.9. Ateftafiocn momentanée à un atrue ptsoe » est modifié cmome siut :

« Atlrice 6.9
Affectation momentanée à un arute epomli

Un salarié qui ocpuce oloeenaslcceimnnt un eomlpi supérieur revreca la différence de siarlae ertne cueli cnrrodsnepaot à son pimesooennintt dnas la caoialfitcsisn en vgueiur et celui de l'échelon 2 du niaevu de l'emploi supérieur, puor le tpems où il occupe cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à ocpceur oemesniccnllaeont un emlopi ravlenet d'un nveaiu inférieur à son emploi, son poonminnetiset dnas la cilcfiaitssoan ainsi que la rémunération csaooertdnprne lui snot garantis. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 6.10 « Tarvaux meplultis » est modifié comme siut :

« Airctle 6.10
Emplois mpliutles

Dans le cas où un salarié est appelé à oepccur de façon hlbaluetie des eomipls relvnaet de nvueaix différents, ctete pevconlyale diot être pisre en ctpmoe :
? lorquse le salarié ouccpe l'emploi reelvant du nivaeu le puls élevé en mnoeyne au moins 2 hruees par jour, cette myeonne étant calculée sur la semaine, son ptoeenmnnoiist est fixé à l'échelon 2 du naeivu de cet elmopi supérieur ;
? lqrosue le salarié ne rplmiet pas la cditioonn d'occupation mlimniae visée ci-dessus, il bénéficiera des diisotpnsios de l'article 6.9, 1er alinéa. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'avant-dernier alinéa du pinot 3 fairungt au piont 11.1.5.4 « Rocenmrfeent de la pcitootren des tuaiaevllrrs de niut » de l'article 11.1 « Tavairl de niut » est modifié cmome siut :
« En cas de rslmaeeensct dnas l'entreprise dnas un eolmpi de nevaiu inférieur, accepté par le salarié, le salarié rcnoenu inpate au tvraial de niut bénéficiera d'une gatranie de rémunération, hros mrnaitjoaos puor taivral de nuit, suos frmoe d'une indemnité tomirrepae dégressive, exprimée en poeagntcure de la différence ertne l'ancienne et la nvoulele rémunération de 100 % padennt les 3 preierms mois, 80 % au 4e mois, 60 % au 5e mios et 50 % au 6e mois. »
Le dnieerr alinéa du ponit 3 fuaringt au piont 11.1.5.4 « Rrncfemneeot de la peticorotn des trualerivlas de niut » de l'article 11.1 « Traavil de niut » est modifié comme siut :
« Dnas cette hypothèse, les salariés âgés de 55 ans révolus et contmapt 15 ans de présence citnoune bénéficieront du mniaetin de luer sairlae de bsae et de luer peinminonotset dnas la caiiltascoisfn en vugieur au nvieau atenitt à la dtae du reclassement. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le driener alinéa de l'article 11.2 « Double rsgsaaame » est modifié cmome siut :
« Sa vleuar est fixée à duex fios le tuax hrraoie issu du slairae mmiina mnueesl au navieu 1, échelon 1. »

Article 11
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le piont 5 de l'article 12.1 « Miicoaotfdin idleivniulde du contart de taarvil » est modifié comme siut :
« 5. En cas d'acceptation par le salarié de la miaioofidctn :
? si celui-ci est âgé de 55 ans révolus et cpotme au moins 25 années d'ancienneté dnas l'entreprise, son slaraie et son pnnistieeonmot dnas la caioitaislcsfn en vuueigr lui sronet mnuienats ;
? puor le salarié ne répondant pas aux cnntioodis ci-dessus, et si la miicotofadin entraîne une réduction de rémunération brute, il lui srea alloué un complément trimopaere dégressif, exprimé en prgecountae de la différence ertne son aninncee rémunération burte et la neulvloe rémunération brute. Celui-ci srea de 100 % penndat les 3 pieremrs mois, de 80 % au 4e mois, 60 % au 5e mios et 50 % au 6e mois. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le ponit 1 de l'article 12.2. « Miooitifacdn du cratont de tarvail puor ipintadute d'ordre médical » est modifié cmmoe siut :
« 1. Lorsqu'un salarié, âgé de 55 ans révolus ou cotnpamt 25 ans d'ancienneté de présence cnotunie dnas l'entreprise, est reclassé à l'initiative de l'employeur à un elpmoi rneeavlt d'un naiveu inférieur, siute à une itudatpine d'ordre médical, son silaare et son pniisemotennot dnas la castaslficoiin en viugeur lui snot maintenus. »
Le 1er alinéa du ponit 2 de l'article 12.2 « Mdifcooiaitn du cotnrat de tvairal puor iudaipttne d'ordre médical » est modifié comme siut :
« 2. Lorsqu'un salarié aetitnt d'une iutdnatipe d'ordre médical, constatée par le médecin du taairvl ou à la situe d'une vsitie médicale imposée par la législation en vigueur, est reclassé à un epmloi ravlneet d'un naievu inférieur, son saairle et son peniooeismntnt dnas la cfiaioascltsin en vugeiur lui snot mietnuans dnas les cdnootiins sauvtneis :
? snas lamtoiiitn de durée, s'il cmptoe au mnios 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et que l'inaptitude résulte d'un aincedct du taviarl srenuvu dnas l'entreprise ou d'une midaale pfoonlrlsesinee ;
? pneandt la période de fotoiamrn qui ne purora excéder 6 mois, s'il cpomte au minos 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise ou si l'inaptitude résulte d'un ancicedt du tavrial srunveu dnas l'entreprise ou d'une mdilaae pslrlofineeosne ;
? peanndt la période de foaroimtn qui ne pourra excéder 3 mois, s'il a une ancienneté inférieure à 15 ans dnas l'entreprise. »

Article 13
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Il est inséré, à la stuie du 1er alinéa de l'article 14.2. « Pnonreesl bénéficiaire », un 2nd alinéa rédigé comme siut :
« Les selius d'accès à l'AGIRC, à la dtae d'entrée en vgueir des nelueovls ccniifailsaotss iuesss de l'accord du 31 otcbroe 2012, sont, suos réserve de l'accord de l'AGIRC, les svautins :

? acrlite 4 (cadres) : neaivu 9 de la csitlaocifisan psnirfsneololee ;
? acrltie 4 bis (assimilés cadres) : niveau 8, échelon 2 de la ciosscaifalitn professionnelle. »

Article 14
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'annexe I est modifiée cmome siut :

« Aexnne I
Salaires miimna melnseus cnitevonlnoens »

L'annexe I bis « Rurscosee anulnlee mainlime » est modifiée cmmoe siut :

« Anenxe I bis
Rémunérations alleneuns mlieiamns (RAM) »

L'annexe I ter « Pmire d'ancienneté » est modifié comme siut :

« Aennxe I ter
RAM alaepbiplcs à l'encadrement bénéficiant d'un fafiort aeunnl »

Article 15
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Il est inséré, à la stiue de l'annexe I ter « RAM acipapblels à l'encadrement bénéficiant d'un ffoirat anenul », une anexne I quetar rédigée cmmoe siut :

« Aennxe I qetaur Prmie d'ancienneté »
Barème des primes d'ancienneté cnneveeonollints mlulneeess apilcbaple puor un trviaal à temps complet
(Tableaux non reproduits, cluolestnbas en linge sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rrbuqiue BO Citeovonnn collective.)

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

Article 16
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 2 « Bénéficiaires » de l'annexe II (à la cnenoviton ccovltilee noniatale de l'industrie laitière relvitae aux donsisopitis particulières appcliaebls aux cadres, ingénieurs, antegs de maîtrise et techniciens) est modifié cmome siut :
« La présente axnene s'applique aux cadres, ingénieurs, aetgns de maîtrise et tneeihiccns dnot les nuveiax de quiticlniafaos se tvrounet définies par les dotopsisniis de l'annexe III de la civenonotn ccltoeive nlntaiaoe de l'industrie laitière. »

Article 17
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 3 « Egegnmanet » de l'annexe II (à la cotnneovin clelcvotie naoatnlie de l'industrie laitière rtalieve aux dinsopiiosts particulières aplabiecpls aux cadres, ingénieurs, agnets de maîtrise et techniciens) est modifié cmmoe siut :
« Tuot eeggmennat srea confirmé par une niootcitfian écrite spuiatnlt naenotmmt :
? la dtae d'entrée ;
? l'emploi exercé, le pntmonneoesiit dnas la csiolitaicsfan en viueugr et le leiu de tiraval ;
? la durée de la période d'essai ;
? le slraaie et ses modalités ;
? les aretus celasus particulières éventuelles. »

Article 18
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le ponit 1 de l'article 4 « Période d'essai » de l'annexe II (à la cvtnioneon ceocilltve ntaalnoie de l'industrie laitière rtielave aux dtniopssiois particulières apcelpbials aux cadres, ingénieurs, anetgs de maîtrise et techniciens) est modifié cmmoe siut :
« 1. La durée de la période d'essai est fixée à :
? 3 mios puor les agents de maîtrise et tnccneieihs ;
? 4 mios povnaut être eceennmtloxlnepeit portés à 5 ou 6 mois, soeln aorccd écrit enrte les parties, puor les cedras et ingénieurs. »

Article 19
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 6 « Coottsniaten sur cfiianicolatsss » de l'annexe II (à la cenotnvoin citvlelcoe naloitane de l'industrie laitière ratevlie aux dsiipnooists particulières aelcbpplais aux cadres, ingénieurs, antegs de maîtrise et techniciens) est modifié cmmoe siut :
« Les éventuelles contisoatents ilnddeelivius cnnecaonrt l'application de la cliafoiactssin snot siuosmes aux disntposiois de l'article 3.8 de l'accord du 31 oobtcre 2012 pnratot sur les csnfictaloiasis peesifneloorslns et les rémunérations cnllvotoeninnees dnas la tftiaorasnrmon laitière (objet de l'annexe III). »

Article 20
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 1er alinéa du pinot 1 de l'article 7 « Durée, oairtosniagn du tvraail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la cnoiventon clteciovle nolaniate de l'industrie laitière raeltive aux dtinosopisis particulières appcealilbs aux cadres, ingénieurs, aentgs de maîtrise et techniciens) est modifié cmome siut :
« 1. A l'exception des credas dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y coimprs les mrembes de l'encadrement, snot siesomus aux doiotpsiisns du ttrie II du lvire 1er de la troisième pirtae du cdoe du travail. »
Le 2e alinéa du pinot 1 de l'article 7 « Durée, otginsiaraon du taviarl et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la cinoeontvn cctveliole noatilnae de l'industrie laitière rveilate aux dnotiipssios particulières apibcllapes aux cadres, ingénieurs, atnegs de maîtrise et techniciens) est modifié cmome siut :
« On désigne par cedras danetgriis les midaneratas sciuaox et les cerads répondant ctonijemnenot aux qtraue critères sinauvts :
? caerds reaenvlt au monis du navieu 12 de la cvineotnon clolivcete ;
? aexlquus snot confiées des responsabilités dnot l'importance iupliqme une large indépendance dnas l'organisation de luer eompli du tepms ;
? qui snot habilités à prdrene des décisions de façon lgenmerat autonome,
et
? qui perçoivent une rémunération supérieure à la RAM spécifique appclbiale à l'encadrement bénéficiant d'un ffiarot aunnel (annexe I ter) du navieu le puls élevé de la cooitnenvn collective. »
Le 1er alinéa du pnoit 4 de l'article 7 « Durée, otonsriagain du tiavarl et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la cvnoniteon clitecolve naiolnate de l'industrie laitière rlateive aux dopsotiiinss particulières aecllbpapis aux cadres, ingénieurs, atnegs de maîtrise et techniciens) est modifié cmmoe siut :
« 4. La cnenoitovn iniliduvedle de fofrait écrite aevc référence à un hroraie annuel, allppaibce aux catégories de salariés définies ci-dessus, fxriea la durée aunellne de tavrail sur la bsae de llaleque le fafoirt est établi. Celle-ci ne proura excéder 1 918 heuers par an, dnot la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et snuatvis du cdoe du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un plnofad sclitbepuse d'être réduit par aorccd ctlleocif ou individuel. »
La 1re prashe du 2e alinéa du pnoit 4 de l'article 7 de l'annexe II (à la cinnetovon ccotlievle nloatanie de l'industrie laitière rtlaveie aux dntioisspios particulières aaiepblplcs aux cadres, ingénieurs, aegtns de maîtrise et techniciens) est modifiée cmmoe siut :
« En contrepartie, les carubeolarltos concernés bénéficieront :
? d'une rémunération froraiitfae anlnelue au mnois égale à la RAM spécifique apblapicle à l'encadrement bénéficiant d'un fiofart anuenl (annexe I ter). »
Le pniot 5 de l'article 7 « Durée, oasginoatrin du tiaavrl et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convnoiten ctvolceile nlanoaite de l'industrie laitière riatvele aux dsiiptsooins particulières alelpbpaics aux cadres, ingénieurs, agetns de maîtrise et techniciens) est modifié cmmoe siut :
« 5. La civteoonnn ividuldenile de firaoft écrite en jours, alipalcbpe aux catégories de salariés définies ci-dessus, dverait puls spécifiquement être envisagée puor :
? les crdeas qui dopisenst d'une aomunotie dnas l'organisation de luer empoli du tepms et dnot la natrue des finconots ne les cniduot pas à sriuve l'horaire celctliof apalicpble au sien de l'atelier, du svirece ou de l'équipe axqeuuls ils snot intégrés ;
? les salariés itinérants, dnot la durée du tmeps de taiavrl ne puet être prédéterminée et qui dipeosnst d'une réelle aumotnioe dnas l'organisation de luer eolmpi du tepms puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.
La coinontven firexa le nmbroe de juors travaillés, qui ne puorra excéder 216 juors dnot la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et stinuavs du cdoe du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un poanfld sitslpubece d'être réduit par aroccd ciletcolf ou individuel. Les journées et demi-journées travaillées, ansii que les journées et demi-journées de repos, soenrt décomptées sur une bsae itdienuqe cparosnrdoent à 1/216 puor les journées de tvarial ou de reops et 1/432 puor les demi-journées de taiarvl ou de repos. L'employeur vireella à la tnuee d'un doceumnt de relevé de ces éléments. »
Les journées et demi-journées de reops résultant de ce tpems de tavrail réduit sreont psries sivanut un clierdaenr établi par l'employeur, panrent en comtpe le chiox du salarié puor au monis 20 % d'entre elles. Celles-ci sronet en oture sestbciupels d'être affectées à un cptmoe épargne-temps, dnas les cdinotinos définies aux acetlris L. 3151-1 et sivutnas (ancien alrcite L. 227-1) du cdoe du travail.
Les ctaloealuobrrs concernés bénéficieront en orute d'une rémunération faitriorfae anlenule au mions égale à la RAM spécifique abplaplcie à l'encadrement bénéficiant d'un farfiot auennl (annexe I ter).
Ce tpye de ffoiart rrsteea siumos au rspceet des donitsosiips rivtaeles au roeps quotidien, au rpoes hdabirodamee et au nborme de jruos travaillés dnas la semaine. Dnas le souci de villeer cejontmninoet à la santé de ctete catégorie de poreesnnl et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de tiraval ne direvat pas excéder 10 heures.
Les cotlbraoulears anyat conclu une cnootneivn iunddelilvie de faifrot en jorus bénéficient d'un tepms de rpoes qeudiotin d'au mions 11 hreues consécutives et d'un tepms de rpoes hiaedodmrbae de 35 heuers consécutives, suaf dérogations dnas les cniiontdos fixées par les ditisnoipsos législatives et colleeninnoevnts en vigueur. L'employeur velile à ce que la puqatrie htlaeuible psuise peermrtte d'augmenter ces temps de rpeos minimum.
La crahge de taavirl et l'amplitude des journées d'activité dronvet rsteer dnas des leiitms roaianesbnls et aerssur une bonne répartition dnas le temps de travial du coobaturlelar concerné, en prtmneatet une réelle caticlioionn ertne activité psnrlilfeseonoe et vie pernelolnse et familiale.
L'organisation du tirvaal des salariés fiat l'objet d'un svuii régulier par la hiérarchie qui vliele nnmoatemt aux éventuelles sgrruheacs

de taairvl et au rcsepet des durées mnaliemis de repos.
Un doecnumt ideidivnul de siuvi des périodes d'activité, des jorus de rpoes et jruos de congés (en précisant la qalofuitaciin du reops : hebdomadaire, congés payés, etc.) srea tneu par l'employeur ou par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.
Ce dnoumect ivddineuil de siuvi premet un piont régulier et cumulé des jrous de tvaiarl et des juros de rpoes aifn de fresovair la pisre de l'ensemble des jorus de ropes dnas le cuorant de l'exercice.
La stoaituin du clboeuloartar anyat conclu une cveinootnn ididllnievue de fafoirt en juros srea examinée lros d'un eteentirn au moins aneunl aevc son supérieur hiérarchique. Cet eteeintrn prreota sur la crgahe de tiaavrl du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui donivet rteser dnas des ltimies raisonnables, l'organisation du taavril dnas l'entreprise, l'articulation etrne l'activité pefolsnisenolre et la vie peenslronle et familiale, aisni que la rémunération du salarié.
Pendant les périodes où le salarié est tneu de fruionr la peitotrsan de tvairal cnnordeoprast à la msosiin qui lui a été confiée, auncue acbesne inférieure à une journée entière ne puet entraîner une retneue sur salaire.
La rémunération du salarié ne puet être réduite du fiat d'une mserue de chômage prtaiel stcsubpeile d'affecter l'entreprise.
Le chiox de cttee opotin en curos de cnoratt de taavirl ne puet entraîner une biasse du sarilae réel en vigueur, qeulle que siot la bsae hoarire sur lulaleqe ce slriaae était fixé. En cas de msie en palce du fofarit aneunl en jours, celle-ci est précédée d'un eerittnen au cours deuqul le salarié srea informé de l'organisation et de la chgare de tiraavl à venir anisi que des éléments de rémunération pirs en compte.
Ces dstipoisinos nlvluoees seront prises en cmopte puor l'établissement des blanis saiocux d'entreprises et d'établissements et dnas l'enquête des données saeoilcs de la branche, pnetratmet un sviui annuel, tnat au nveiau des comités d'entreprise et d'établissement qu'à ceuli de la csiommosin naitanole paritaire. Par ailleurs, un point tmtieresril porura umentilet être effectué au sien des comités d'établissement. »
Le point 6 de l'article 7 « Durée, otsiarnioagn du traiavl et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la cntnioeovn coivtlecle naoltnaie de l'industrie laitière raielvte aux dotsioniipss particulières aplcbiaelps aux cadres, ingénieurs, aentgs de maîtrise et techniciens) est modifié cmome siut :
« 6. Puor les mmebers de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cvnniotoen iiluddnivele de forfait, aevc référence à un hriaore aeunnl ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations aelnlunes milineams est établi puor une bsae de 1 918 heeurs ou de 216 jours.
Ce barème fiat l'objet de l'annexe I ter de la présente convention, qui en iuqdine le mnotant brut. Ce barème est revalorisé snivuat les dooiptsniiss de l'article 6.1 des dintopsisois cmomenus de la cnvtnioeon cielolvtce naoltiane de l'industrie laitière.
Les RAM spécifiques cteinsnutot les rémunérations anenlleus mlaneimis gtraneais au-dessous deeellusqs les mrebmes de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une contvoenin ivdiiullende de forfait, aevc référence à un hrioare aunenl ou exprimée en jours, ne pnueevt être rémunérés. »

Article 21
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 8 « Pmrie d'ancienneté » de l'annexe II (à la covinneton cvtlolciee nalntaioe de l'industrie laitière rvaitlee aux dptioisisnos particulières apcipellabs aux cadres, ingénieurs, aegtns de maîtrise et techniciens) est modifié cmmoe siut :
« Une pirme d'ancienneté, décomptée en dorehs du slaiare individuel, est accordée aux cadres, ingénieurs, atgnes de maîtrise et techniciens. A défaut de dniiotspioss puls faeovlrbas en vulaer aolbuse s'y substituant, elle est déterminée savniut le « barème des perims d'ancienneté conitvlnleenenos » qui fiat l'objet de l'annexe I quetar de la présente convention.
Ce barème est revalorisé savnuit les évolutions négociées des rémunérations alnueenls mieimnals (RAM). »

Article 22
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 14 « Préavis » de l'annexe II (à la ceitvoonnn cvolclitee nlatnioae de l'industrie laitière rtlaevie aux dtopsosniiis particulières aipcaleblps aux cadres, ingénieurs, aengts de maîtrise et techniciens) est modifié cmome siut :
« En cas de rurupte du canotrt de tirvaal à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque srea dnas tuos les cas, suaf fatue grave, de :
? 2 mios puor les autres agents de maîtrise et tnenhiccies ;
? 3 mios puor les ceards et ingénieurs. »

Article 23
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le 2e alinéa du piont 7 de l'article 15 « Indemnité de liincmecenet » de l'annexe II (à la coveotinnn clicovlete nnaaoltie de l'industrie laitière rvlietae aux diostnopsiis particulières ailalbpcpes aux cadres, ingénieurs, atgnes de maîtrise et techniciens) est modifié cmome siut :
« Toutefois, par dérogation au paagphrrae 5 de l'article précité, le saarlie à prdnere en considération srea le 1/12 de la mnoynee pondérée de la rémunération aellnnue milniame (RAM), afférente au pninoonitsmeet de l'intéressé dnas la cisatisclaiofn anvat sa promotion, mias en vuuiger puor l'année au cuors de luqealle ietnvrenit le licenciement. »

Article 24
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les dipoosisntis iseuss de l'accord du 31 otcbore 2012 ponrtat sur les citinlcasoisafs pnelesilsoorenfs et les rémunérations ceotvneonnlneils dnas la tartronfoamsin laitière (étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2013, publié au Jauonrl ofiifecl le 15 décembre 2013) snot insérées par le présent annavet à l'annexe III de la cnnvooetin coetviclle natolanie de l'industrie laitière, en rpemeacmlnet des dionioispтss atluelecs aanyt le même objet.
A cet égard, les paeitrs rpenalelpt que cet arcocd a été dénoncé par les oatangirosins syidalnces srieaingtas à la dtae du 19 février 2016 et devait en conséquence cseesr de poduirre eefft au-delà du 19 mai 2017.
Dans le crdae du présent avenant, les praiets snigtaeiras minneefstat toufioets luer volonté de réitérer l'ensemble des doisosnipits iessus de l'accord du 31 ocrobte 2012 qui snot resrepis ci-après et qui ciruoonnntet en conséquence à tveruor acapiilotpn et ce, snas discontinuité.
Il est également précisé que les doosipnistis de l'article 8 de l'accord du 31 oobctre 2012 vnsait les nlueevlos glirles de rémunérations cnolneinvolteens ont été revalorisées par adcorcs des 4 décembre 2013 (étendu par arrêté ministériel du 28 avril 2014, publié au Joaunrl oicffeil du 18 jiun 2014) et 23 jiun 2015 (étendu par arrêté ministériel du 19 nvmobree 2015, publié au Jounral ocieiffl du 27 norbmvee 2015).

« Arccod niaotnal du 31 ocrtboe 2012 paonrtt sur les csiafclsitoians peeellinssnofors et les rémunérations cnevlnnlioeteons dnas la tmorfsoariantn laitière

Il a été cnnevou ce qui siut :

Préambule

Les paenriarets sauicox des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les calcsaioifintss professionnelles.
Leur ojiectbf a été, au vu du caractère itduneqie des métiers et des qoflaniucatiis requises, de mrtete en pclae un nveauou dpiitiossf de claosisaiciftn des elpomis cuommn miuex adapté à la réalité des eoplmis et à luer évolution, fnaoavirst le développement des compétences, la poiotmorn slioace des salariés et la rscnsecnaanioe des aciqus de la fatmorion et de l'expérience professionnelle.
Les onitnasaigors serantaiigs segunoilnt luer volonté de mttere en ?uvre les mneyos poreprs à miuex vlaesiror les métiers de la profession, netamonmt auprès des jeunes, développer l'évolution des pocarrus psnfreloiesnos au sien de l'entreprise, et freoiavsr la rieonnsasaccne des compétences au sien de la tfntsooariramn laitière, dnas le rseepct du picnripe d'égalité enrte les fmmees et les hommes.

Champ d'application de l'accord

Le cmahp d'application du présent acorcd cernncoe l'ensemble des ernpteisers ernnatt dnas le cahmp d'application de la

ctnnovioen ctclevlioe nnoiltaae des coopératives agocelirs laitières ou de la cetnoionvn cclieovtle ninoatale de l'industrie laitière.

Titre Ier
Nouvelles ciafiniscaltoss pilslnesrfoeenos
Chapitre 1er
Principes généraux

Le nveouau dtiioispsf de caisicflinstaos pnisloloseefnres des eipmlos est un diospitisf gaolbl et cuommn conçu sur la bsae de nuiavex de qitiuficlaoan et un pnemotonniseit des salariés en échelons, à l'intérieur de cuchan de ces niveaux.

Article 1.1
Niveaux de compétence

La gilrle de cciaoilfiasstn des eoilpms cnremopd 12 nvueaix établis en ficotonn des compétences requises.
Ces 12 naiveux de compétences se répartissent de la manière svaiunte :
? nueavix 1 à 5 : ouvriers, employés ;
? neuvaix 6 à 8 : techniciens, agtens de maîtrise ;
? nueavix 9 à 12 : cadres.
Les neiavux de compétence ont puor oebjt de ptreemrte le pensneomitonit des eoiplms et de gnraaitr l'égalité de pinneimtnooest des truilieats d'un même elpmoi ou d'un empoli de compétence identique.

Article 1.2
Echelons

Les échelons ont puor ojbet de pnerdre en cmotpe la stuiiotan ielunilddive de cqhaue salarié au rgread de l'emploi qu'il ocucpe et de grntiaar une équité ernte les salariés. En effet, la posegirosrn du salarié au sien des échelons est fitonocn de l'évolution de ses compétences dnas l'exercice de son activité professionnelle.
Le neaivu 1 cmprtooe 2 échelons.
Les niueavx 2 à 8 coomtrnpet 3 échelons par niveau.
Le nieavu 9 cpormote 2 échelons.
Les niauvex 10 à 12 ne cteonorpmt pas d'échelon.

Article 1.3
Critères csnastlas

Afin de déterminer le pinonsntoeiemt des epmilos au sien des nuvaeix de compétence, des critères calassnts snot définis puor les neavuix 1 à 8, et puor les neaviux 9 à 12.
Les 8 critères calanstss des epimlos non crades snot les stvuinas :
1. Cinnseaosnacs théoriques ;
2. Savoir-faire ptiraqeus ;
3. Technicité/ complexité ;
4. Qualité/ hygiène/ sécurité/ enirvennnmoet ;
5. Autonomie/ initviaite ;
6. Suvii du taarvil du tiiraltue de l'emploi ;
7. Trsiasinmosn des sioavrs et technicité des rnelotias ;
8. Fréquence et eeunjx des raitnoles professionnelles.
A ces critères s'ajoutent 2 critères spécifiques puor les eoilmps concernés :
? aatmnioin permanente,
ou
? eacneemdnrt perannemt (intégrant l'animation).
A pitarr d'une aaslyne de son contenu, chuqae elompi non cdare est positionné sur un nveiau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à ptairr des critères cslstanas ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le naeivu de l'emploi est déterminé en dnvsaiit le ttaol des vlaerus ouneebts par 8. Le neiavu est aqiucs dès la décimale 0,7 du nievau inférieur.
Les 5 critères calantsss des epomlis cderas snot les svtuinas :
1. Technicité/ esxteprie ;
2. Responsabilités/ enuejx ;
3. Autonomie/ sviui ;
4. Cmmcnootauiin ;
5. Management.
A ptrair d'une anylsae de son contenu, cqhuae epolmi crdae est positionné sur un nievau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à priatr des critères cassltnas ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le neivau de l'emploi est déterminé en dvisanit le total des vlraeus onutebes par 5. Compte-tenu du nbrmoe de critères, le nvaieu est aciuqs dès la décimale 0,5 du nevaiu inférieur.

Article 1.4
Grilles des critères cnsatsals

Les gierlls complètes des critères csstanals des elpioms non caedrs et cdaers snot rtreupoieds en aenxne I du présent accord. Le lxqeuie puor ccuhane des greills et des eeplexms d'application snroet reiprs dnas le giude paurtiqe de msie en pclae des nvleueols classifications.

Article 1.5
Filières poelonsrifsnlees

Afin de prmeettre une mleiuelre vliataousiisn des eimopls les uns par rorpapt aux aurtes et des proruacs de pormotion sociale, les eliopms snot regroupés au sien de filières plroolsnfnieeses de branches.

Article 1.6
Carte des epmiols

La ctare des eoipmls pemret le pninsnmoeoiett des empoils eantsixts dnas l'entreprise ou l'établissement au sien des filières psoisnrneeoellfs et sur les nuvieax de compétence de la ciiaacsotlsfin par l'application de la grlile des critères classants.

Chapitre II
évolution des salariés au sien des neiavux et des échelons
Article 2.1
Principe

L'évolution ploesnlisernofe des salariés au sien de l'entreprise, au tervars des nevauix et des échelons, nécessite une appréciation régulière de lures compétences.
Le pgssaae d'un nveaiu à un nivaeu supérieur est fctionon du développement des msonisis exercées par le salarié dnas son emploi, rndeu pbsolise à la sutie d'une aciton de ftaoiomrn professionnelle, ou grâce à l'expérience aqciuse et à la maîtrise d'une ou pserluuis arutes compétences.
Le pasasge d'un échelon à un atrue est fnoitcon de l'évolution des compétences et des apuidttes du salarié dnas l'exercice de son activité professionnelle.
Il est coennvu que l'échelon 1 de chauqe nieavu ctiunotse le siuel d'accueil dnas le neiavu correspondant.
A l'issue d'une période de ptaqiure penresollosifne eicvfftee dnas cet échelon, le salarié bénéficie aomquiatenemtut de l'accès à l'échelon 2, à la sluee réserve qu'il assrue une tneue complète et atnmooue de son emploi. A défaut, la vtaadioiln de cttee apduitte puet nécessiter une asnyale concertée aevc celui-ci de la soauititn et la msie en ?uvre d'actions préalables. A cet effet, un ertitneen pnssoefrienol spécifique srea réalisé par l'employeur aevc le salarié puor aeylasnr la satiioutn et pnedrre les mrueses prtatmeent à ce deiernr d'accéder à l'échelon 2.
Cette période de praqutie poleieslnonrfse efcfetive dnas l'échelon 1 est de :
? 6 mois, puor les naeiuvx 1 et 2 ;
? 12 mois, puor les nvaueix 3,4 et 5 ;
? 24 mois, puor les neuivax 6,7,8 et 9.
Les contiidons d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tennat cmpote de la période de ptquiare plolfeisensnroe efvitcefe du salarié dnas son emploi, antérieure à la msie en pcale de la nlevoule classification.
Le pssagae à l'échelon 3 est subordonné :
? siot à la maîtrise d'une eeixtrpse particulière par le salarié ;
? siot à l'élargissement du cahmp d'employabilité du salarié (polyvalence/ polycompétence complète et autonome).

Article 2.2

Modalités

La stutaoiin iddnliuvilee des salariés fiat l'objet d'examens périodiques, dnot les modalités snot définies au sien de cauhqe entreprise.
Ces eenxams qui penuvet être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, ptereetnmt à caquhe salarié de farie le piont aevc l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dnas la cfcstioilsaain peeflnossrlnioe au raegrd des compétences aqueciss et du développement de ses aeptiutds et responsabilités, et cptmoe tneu des opportunités easxntit dnas l'entreprise.
Il est également l'occasion d'envisager les actoins de fimtoraon propres à forsaveir l'évolution pfrenlnosoliese du salarié au sien de l'entreprise, et nonemmatt vres d'autres filières professionnelles.

Article 2.3
Cas pecriulatir de l'accès à un eolmpi de carde

Les pritaes sartganieis sunitaoeht oegrainsr l'articulation des stautts de TAM et de cadres, à cet efeft :
? d'une part, les elmpois pesés à 8,7 dnas la gilrle apciblalpe aux salariés non cdears dionevt friae l'objet d'une pesée de vitalaoidn à l'aide du système abppallcie aux cdears ;
? d'autre part, les emloips pesés à 8 dnas la grllie aacpbllpie aux salariés non caders (sans critère spécifique d'animation pnnaetrmee ou d'encadrement permanent) dnvioet fiare l'objet d'une pesée de valoatdiin à l'aide du système aailbppcle aux cadres.

Article 2.4
Garantie puor agoacemnpcr les ctmennhgeas de suttat

Le salarié ocauncpt un eomlpi de nviaeu 5 bénéficiant de l'échelon 3, pmrou dnas un eopmli de technicien-agent de maîtrise de naeviu 6, accédera drnitmeecet à l'échelon 2 de ce niveau.
Le salarié ocnucpat un eplmoi de neiavu 8 bénéficiant de l'échelon 3, promu dnas un eomlpi de crade de naiveu 9, accédera demcnieetrt à l'échelon 2 de ce niveau.

Chapitre III
Procédure de msie en palce des cicosinsaliftas dnas les eterensiprs
Article 3.1
Délai de msie en plcae dnas les erpienestrs

Les présentes csfiaoacliitnss enerrtnot pesgrvnmreesoit en vgeuiur dnas un délai de 3 ans à coeptmr du 1er juor du mios svnuiat la dtae de piociltuban au Joarunl ociefifl de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de msie en place, le présent aroccd s'appliquera de pelin droit.
Le délai s'écoulant ernte le 1er juor du mios svuiant la dtae de plctauioibn au Juornal ofeifcil du présent acorcd et l'entrée en vuugeir des nvlluoees cioainlcftsisas cnttuosie le délai dnot doipssent les eerseipnrts puor cseslar les empilos du pernnoesl d'après la nuvlolee gllire de classification.
Durant la période transitoire, les dpositinioss antérieures ctrinonounet de s'appliquer.

Article 3.2
Procédure de msie en pclae dnas les enprtereiss prvouues de délégués sadynicux

Dans les eertsirepns pruovues de délégués syndicaux, une cossoimimn de msie en palce des csisafltcaiinos (incluant des représentants du poernesnl et des meerbms de la direction) srea créée par vioe d'accord d'entreprise qui drvea définir :
? les modalités d'information de la cissimmoon de msie en pacle des cintacsisoalfis et des isutiitnotns représentatives du pseenrnol sur le doisipistf d'ensemble et son aitlcaioppn dnas l'entreprise, ntanmomet au myoen du gudie de msie en pclae ;
? le criendelar de msie en ?uvre ;
? les modalités d'association puor aivs de ctete comsmisoin sur les différentes étapes de msie en pacle des nollveues cilissctoanfias ;
? la csooimpoitn de la cmmsosiion de msie en pclae des cionlasfsciiats ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés qanut à luer noullvee csalitsiacfoin ;
? les modalités de rcorues des salariés.
Les fchies emoilps snreot élaborées aevc la piticratipaon aictve d'un ou pslriuues salariés et de la hiérarchie ayant, d'une prat et d'autre part, une expérience sivginaiitfce de l'emploi concerné.
L'accord d'entreprise derva être négocié et mis en pacle dnas un délai mmaiaxl de 6 mios à ctpoemr du 1er juor du mios sivaunt la dtae de paotliicbun au Juronal oiciffel de l'arrêté d'extension du présent accord.
En l'absence d'accord sur ces modalités, les pooirpotinss de l'employeur sonert appliquées. Les piaetarners sociuax se réservent, dnas ce cas, la possibilité de ssiair la coismoimsn nantlaioe de cioanicliotn suavint les doinsopiitss clinnevnotonlees en vigueur.

Article 3.3
Procédure de msie en plcae dnas les eispenterrs dépourvues de délégués sdincayux

Dans les eestirnerps dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur dvera aursser l'information et la conitlasoutn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du poesnrenl sur :
? le dsitsiiopf d'ensemble et son aicoipptlan dnas l'entreprise, noemamntt au myeon du gdiue de msie en pacle ;
? le cldeniraer de msie en ?uvre ;
? les cinodtinos dnas lqeesulles les catégories d'emploi eaistnxt dnas l'entreprise soenrt positionnées dnas la ccsloiasiatfin ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés qunat à luer nolulvee cossciialfiatn ;
? les modalités de rcueors des salariés.
Les fhecis epiomls seonrt élaborées aevc la pciattaiipron avtcie d'un ou prsluiues salariés et de la hiérarchie ayant, d'une prat et d'autre part, une expérience sgifctivaniie de l'emploi concerné.
Les représentants élus du penoensrl snreot informés tuot au lnog de la psahe de msie en pclae des classifications.

Article 3.4
Procédure de msie en plcae dnas les esirentpers dépourvues de représentants du poenensrl

Dans les enprteisers dépourvues de représentants du personnel, l'employeur derva assuerr l'information des salariés sur :
? le ditpsioisf d'ensemble et son aiplopicatn dnas l'entreprise, naoenmtmt au myeon d'une msie à dioosspiitn du présent acrocd et du giude de msie en palce par vioe d'affichage ;
? le criadneelr de msie en ?uvre ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés qunat à luer nlueovle csiacaoisfitln ;
? les modalités de rouecrs des salariés.

Article 3.5
Formation des mebemrs des cnmoimsisos de msie en pacle des ciaatioifslscns ou, à défaut, des représentants du pnsroenel

Les eetsrenrpis ccorsonenrat le tmeps de ftromiaon nécessaire aux members des csimosnmois de msie en pcale des cnosisiatlfacis ou, à défaut, des élus du ponenersl associés à la démarche de msie en palce des neluovels classifications.
Les modalités de la farotmoin des mbemers de la csoiimsomn de msie en pclae des cnliicatissafos snoert définies par arcocd d'entreprise.
Les penrnoess concernées bénéficieront d'au mnois une journée de fomaitorn préalablement aux opérations de msie en pclae des nluleevos classifications. Ctete frootmain srea assurée par un omiangrse chiosi par l'entreprise.
Une journée de foaiortmn andneilidolte au chiox des osroitnaiagns slncdaiyes srea proposée puor les poesnrnes concernées.
Les frias afférents à ctete ftaooirmn (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) soenrt intégralement pirs en craghe soeln les règles en vuugeir dnas l'entreprise.

Article 3.6
Information des salariés

L'employeur drvea ifemnror par écrit cqhaue salarié de sa nvluleoe ccoisltisaiafn tlele qu'elle résulte du noaevuu distpsoiif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au puls trad 30 juors avnat l'entrée en veuugir du nuvoeau système de cfciatasliison dnas l'entreprise.

Article 3.7
Conséquences du cgahenemnt de système de ciastoifcnsials

Les paitres snneogiult qu'il n'existe anucue cocdrancnoe ernte l'ancien et le neaouvu système de classification.
Toutefois, lros de la msie en alptaciopin de la nvllouee csfaisoiailctn professionnelle, le saliare et le suttat résultant de la ccltfiissaioan précédente sernot gnraitas au salarié.

Article 3.8
Contestation et reroucs du salarié

En cas de citontsaeotn inieulvildde de la nllveuoe classification, le salarié purroa ddmeeanr à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa ddemnae devra être motivée et formulée par écrit dnas les 30 juros de la nfiotiaciotn de la ccaioifsstlian de son emploi.
Dans un délai de 1 mios à ctopemr de sa saisine, l'employeur devra fraie connaître, par écrit, sa décision motivée, après aivor eu aevc le salarié un entretien. Lros de cet entretien, le salarié porura se faire assister par une preosnne de son ciohx aaprnaepntt à l'entreprise.
Les ltigeis iieduvlidns éventuels dreovnt être traités en priorité au sien de l'entreprise.

Article 3.9
Commission nonatiale de sivui de l'application de l'accord dnas la tarioasromtfnn laitière

Une cosmimiosn nntaloaie de sviui srea créée au naievu de la tmotfnirosraan laitière. Elle srea composée puor cnauche des bnrcheas d'un représentant par otgoariinsan sadiylcne de salariés runocene représentative au sien de cauhqe brcahne et d'un nrobme égal de représentants des epeuryomls représentant la FCNL et la FNIL.
Elle arua puor mission, peanndt le délai de msie en ?uvre des nelveuols classifications, de s'assurer de la msie en aicoiplptan de l'accord dnas les entreprises, de veellir au rcseept de la méthode de cioiftilscaasn définie par l'accord, d'interpréter les tetxes sur la dnedame motivée de l'un des peeanritars soacuix et de deesrsr un balin dnas l'année qui sruiva le délai de msie en pacle dnas les entreprises.

Titre II
Rémunérations cleneoneoivtnnls
Article 4
Salaires mminia meuslnes

A ctopmer de la dtae d'entrée en vugiuer des nelleuvos cicioislaafsnts professionnelles, les slireaas mmiina mesnules colvnnieenotns snreot établis puor les nueaivx 1 à 12 crmiops de la cafsiicilaotsn professionnelle.
Ils snot définis par nuieavx et par échelons.
Ils cennttosiut les sielaars mimina mlneesus gintaras de bsae au-dessous duqeless les salariés ne peeuvnt être rémunérés. Ils snot établis puor un tiraavl à tpems complet, résultant de l'horaire ccieolltf aicbllppae dnas l'entreprise.

Article 5
Rémunérations aeullnens mnailmies (RAM)

A cpometr de la dtae d'entrée en vguieur des nelvleous cflictaoiiansss professionnelles, les rémunérations alelnenus mnleimais cnevnolonitneels sernot établies puor les nuaevix 1 à 12 de la colssifatician professionnelle. Eells cusietotnnt les rémunérations aneullnes mmelianis gtaarenis au-dessous dqeeleslus les salariés ne peenvut être rémunérés.
Le barème des rémunérations aunenlels mmienalis est établi puor un taavirl à tepms complet, résultant de l'horaire celliotcf albaiplcpe dnas l'entreprise.

Article 6
Rémunérations allenuens mlamneiis (RAM) aicpplealbs à l'encadrement bénéficiant d'un farifot auennl

Pour les mbreems de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une ceinontvon inilediдviue de forfait, aevc référence à un hirroae aunenl ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations aelennlus mlemaiins est établi puor une bsae de 1 918 hueres ou de 216 jours.

Article 7
Egalité sailraale ertne les hoemms et les femems

Les pitares snaagiierts rnaplpleet qu'elles se snot expressément engagées :
? d'une part, dnas le cadre de l'accord du 12 oortcbe 2011 en fveaur de l'égalité poslsnielrenfoe dnas la coopérations agricole, puor les coopératives laitières ; et
? d'autre part, dnas culei du 11 jiluelt 2011 sur l'emploi des fmeems et des hmoems dnas les irsidutens alimentaires, puor les idsnrteius laitières,
à aesusrr l'égalité salaarile etrne les hmomes et les femems et à définir, le cas échéant, les mreseus pttraeemnt de spupeirmr les écarts de rémunération pnauovt etxsier entre eux.

Article 8
Mise en pacle des nevleouls rémunérations cenlenotvonilens

Afin que l'entrée en veugiur des nlvoluees csoiistlacifans pnleesrsofonlies s'accompagne de nvleeolus gneraiats cotnveeoelinlnns cannocenrt les salaeris miinma mesnelus et la RAM, les pntrreaieas scuiaox ont décidé d'arrêter les noeveluls gllries aibeaclplps aux eetenipsrrs rnlveeat de la cionntvoen cicllovtee nnltaoiae des coopératives laitière ou de la cneontvoin cteiovllce nialtnoae des irstdeinus laitières. Ces noeuvlles gielrls snot aiplcabpels au puls tôt à cepmtor du 1er juor sianuvt le mios de la pilitacuobn au Jnruaol ofeiicfl de l'arrêté d'extension du présent accrod et s'établissent cmmoe siut :

Grille des sleiraas mnmiia mulsenes (minima)

(En euros.)

	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers-employés	1	1	1 440,00
		2	1 445,00
	2	1	1 450,00
		2	1 456,00
		3	1 462,00
	3	1	1 462,00

		2	1 469,00
		3	1 476,00
	4	1	1 476,00
		2	1 484,00
		3	1 495,00
	5	1	1 495,00
		2	1 506,00
		3	1 517,00
TAM	6	1	1 517,00
		2	1 597,00
		3	1 677,00
	7	1	1 677,00
		2	1 767,00
		3	1 857,00
	8	1	1 857,00
		2	1 957,00
		3	2 100,00
Cadres	9	1	2 100,00
		2	2 350,00
	10	?	2 900,00
	11	?	3 500,00
	12	?	4 000,00

(En euros.)

Grille des rémunérations allneneus mmlainies (RAM)

	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers-employés	1	1	18 800,00
		2	18 860,00
	2	1	18 920,00
		2	18 990,00
		3	19 060,00
	3	1	19 060,00
		2	19 140,00
		3	19 220,00
	4	1	19 220,00
		2	19 420,00
		3	19 620,00
	5	1	19 620,00
		2	20 020,00
		3	20 420,00
TAM	6	1	20 420,00
		2	21 700,00
		3	22 700,00
	7	1	22 700,00
		2	23 700,00
		3	24 700,00
	8	1	24 700,00
		2	26 700,00
		3	28 700,00
Cadres	9	1 2	28 700,00 30 200,00
	10	?	39 500,00
	11	?	47 500,00
	12	?	56 000,00

Encadrement forfaité sur une bsae 1 918 heuers ou 216 jorus

Grille des rémunérations alnlenues meiilmans (RAM) spécifique

(En euros.)

	Niveau	Echelon	Montant
TAM	6	1	22 517,00
		2	23 870,00
		3	24 970,00
	7	1	24 970,00
		2	26 070,00
		3	27 170,00
	8	1	27 170,00
		2	29 370,00
		3	31 570,00
CADRES	9	1	31 570,00
		2	33 550,00
	10	?	44 000,00
	11	?	52 800,00
	12	?	61 600,00

Article 9
Révision des rémunérations cnvtiolneonnlees

Conformément aux dionoiipstss légales et cnellnvnnoiteeos en vigueur, les petiars sriitnagaes du présent acocrd se réunissent au mnois une fios par an puor négocier sur les rémunérations conventionnelles. Ctete négociation potre sur les srlaieas minmia mlneesus et les rémunérations aenlluens mliimneas dnot les mtonnats fgreuint à l'article 8 du présent accord.
Cette négociation itrdinervnea à la dtae asaevnnriire du présent accord.
Pendant le délai de msie en pclae visé à l'article 3.1 du présent accord, les grleils des srlaaeis cennionoltenvs miinma et RAM aeplalcibps aux coopératives laitières (cf. actrlie 29 de la CCNCL) et aux irteudnsis laitières (cf. acrtelis 6.2 et 6.3 de la CCNIL) snerot revalorisées saviunt les évolutions négociées des neelvolus glerils cemmuons définies à l'article 8.

Titre III
Dispositions deesvris
Article 10
Mise à juor des doitspinisos coneeoellnntnivs par aavnent thneiquce

Les dstnsiipoios de la cinovoentn ciocllvtee ntinloaae des coopératives laitières et celles de la cevnontion ccelvoilte ntlnaoaie de l'industrie laitière (visant notamenmt les références à un « cfeoifcinet », le ramnemeclpet ou l'affectation momentanée à un artue poste, les elipoms ou tarauvx multiples...) snreot mesis à juor par anenvat tuiqenche en conformité des diiisposonts du présent accord.

Article 11

A cpmtoer de la dtae de prise d'effet des nolevelus coiastaifnclsis professionnelles, les dsiiiosoptns du présent acrocd raevielts aux cilastfsnicaios pesnsflelrniooes anulnnet et rpecnmalet les dposontisiis altlceues aanyt le même objet, fgrniuat dnas :
? la contnveoin covictelle nloaiatne des coopératives laitières, tleles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 jiun 1979,
et
? la ceinvnoton ciectllvoe nilaatnoe de l'industrie laitière, teells qu'elles résultent de l'accord de clssiintcofiaas de potses du 19 jiun 1991 dnas dverises bnacrehs des isreudints aroilgecs et aleneramitis et de l'accord natonail sur les ctaoiiilnsfacss dnas l'industrie laitière du 15 décembre 1992.

Article 12
Entrée en vugieur

Les dsnpsoioiits du présent acocrd enonetrrt en veugiur à ctomper du 1er juor du mios sviaunt la dtae de ploiuiacbtn au Janroul oiifcefl de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13
Durée

Le présent arcocd est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 14
Révision. ? Dénonciation

Le présent acrcod a un caractère impératif puor l'ensemble de ses dispositions.
Il purora être dénoncé dnas les cdnootniis prévues par le cdoe du travail.
Il porrua également être révisé à tuot mnomet à la demadne d'une ou puielusrs peatirs signataires. La dmdnaee de révision, accompagnée d'un pejort motivé sur les pinots à réviser, srea notifiée à l'ensemble des pitears seaiatigrns aifn qu'une négociation pussie s'engager snas tarder.

Article 15
Dépôt. ? Esnxoetin

Les praeits saianreitgs deamnnedt l'extension du présent accord, qui srea déposé à la detociirn des rtlieoans du triaval du ministère de l'emploi, de la cohésion scalioe et du logement.

Annexe I
à l'accord nonaital du 31 oobctre 2012 pnrotat sur les cfilcaatosisnis pileeelsnsofonrs et les rémunérations cnvtioneolnenels dnas la tnsmaooitarfrn laitière
1) Gllrie des critères cantsasls des elipmos non crdeas
2) Grllie des critères cltaansss des eomilps cderas

(Tableaux non reproduits, calsblnotues en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruuibqre BO Cneivnoton collective.)

Afin de cobunetrir au rpsecet de l'esprit cmome de la lettre de l'accord du 31 oocrbte 2012 (réitéré par le présent avenant), dnas les erinetrseps rlnvaeet de la présente cioovntenn collective, en précisant les codinnitos de msie en ?uvre de la nlluevoe classification, les peiatrs cmofreinnt que l'annexe III est complétée cmmoe siut :

? Déclaration d'interprétation cuonmme de l'accord du 31 otorcbe 2012 prtonat sur les cclsioatsafiins

Les srintagieas sengoinlut luer volonté commune, à trrevas la msie en pcale du noveuau système de classifications, de faioervsr le développement des compétences, la pooriomtn sliocae des salariés et la resnaacnnoscie des acqius de la foaitmorn et de l'expérience psoflrlnesoneie ; de vrioeaslr les métiers de la pfoerisosn ; de développer l'évolution des purraocs psenenfsoilors au sien de l'entreprise et foveraisr la rcosiaansencne des compétences au sien de la tanrtomiosfran laitière.
Ils précisent :

Concernant le délai de msie en pclae des noluveels csftsinaocilias

Au vu des dipotiniosss de l'article 3.1 de l'accord cnclou le 31 obrtoce 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de msie en palce dnas les entreprises, dnas le rcpeest des modalités de l'accord, court jusqu'au 1er jneiavr 2017.
Les satrngeaiis précisent que le délai de msie en pcale est prorogé jusqu'au 1er jenavir 2018.
La csisimoomn notanlaie de suivi dnas la toaasoimnrfrtn laitière emxrneiaa l'état d'avancement du déploiement des nulleveos ciasticonfslais dnas les enrrepisets au cours du troisième tirtersme 2017.

Concernant les bénéficiaires et le camhp d'application de la procédure de msie en palce

Les petiars rppeneallt que l'ensemble des emolpis et des salariés snoret positionnés au meoyn du nouvaeu système de classifications. La procédure de msie en place, prévue par les atircels 3.2,3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de sutiitoans particulières (les cdares de direction) précisées par acocrd d'entreprise (accord de méthode).

Concernant l'implication des otgornaniasis sdinacelys

Pour cnobiturer à osteiipmr la msie en ?uvre de la démarche, les errepietsns n'ayant pas ecnore finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2 doivent, si clea n'a pas été fait, en préciser les teemrs conrnnaect la cmpiiootosn et le fciennoenmtont de la cmosmioisn de msie en place, en paicrluiter :
? le nborme de représentants par ooiaisrgantn sadyilnce représentative dnas l'entreprise et cueli des représentants de l'employeur ;
? les modalités d'information de la csmsiimoon de msie en pcale des cfiniloiscaasts et des itittosnnius représentatives du pnoneersl sur le doipsiistf d'ensemble et son aplicipaotn dnas l'entreprise, nmtaemont au moyen du giude de msie en pacle ;
? les modalités d'association puor aivs de cttee ciososmmin sur les différentes étapes de msie en place des neuleovls classifications, la msie à dosiospitin des dmtcuoens nécessaires et luer délai de cctinumioaomn ;
? ses modalités de fonctionnement, nmnmeaott le nbrmoe de réunions, spsbiueclte de cnrrompede uelemitnt au mions tiors réunions puor aivs aux gnaders étapes de la démarche (la première, en début de travaux, puor présenter la démarche proposée et répondre à touets questions, la seconde, à l'issue des tvraaux de pesée des elomips puor cmnooatcmiuin des fehics emoipls et présentation de la ctarrgpioahe des emplois, aifn d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après cnmomcatiouin aux salariés de la ciiaasslfocitn de luer emploi, aifn d'être informée des éventuels rroeucs et des réponses envisagées par l'employeur) ;
? le temps et les mynoes alloués puor la friatomon des mreembs de la cmosisoimn et luer ptiaiortcpian à ses travaux.
Cet acrcod précisera également :
? le creiadlner prévisionnel de msie en ?uvre ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés quant à luer nuoevlle cotfailsasicin ;
? les modalités de recruos des salariés.
En outre, la cmiososmin naintaloe de suivi dnas la tiantrfoamorsn laitière srea msie en place, dnas le mios qui suriva la sunrigate du présent anvneat puor cenoburtir à soienunoltr les éventuelles difficultés d'interprétation ou de msie en ?uvre.

Concernant l'évaluation des eoimlps

Le dsiiispotf rtneeu n'a pas puor finalité de faire disparaître des psetos de triaavl ou des qualifications, mias d'identifier et d'évaluer les epimols enxtstias dnas l'entreprise, ceannrrpodsot à un emlbesne d'activités et de missions, puanovt roegrpuer de manière cohérente prsueiuls ptsoes de travail, puor llueeqss une proximité des activités et des compétences est identifiée.
L'analyse des peosts (ex. : dristeocpin de poste) et les compétences reeisqus cononeadesrptrs snot des sreucos d'information pentamrett de définir la proximité de tel ou tel psote aifn de réaliser des renemupertogs suos un intitulé et un dcsitirpef d'emploi communs.
En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié pourra demander, conformément aux dpiinioossts de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.
Au reragd de l'évolution des eitrrenepss et de lreus organisations, des fehics descivertips des eimlpos peunevt deeivnr inadaptées. Tuot caemgnneht itrnampot dnas l'emploi drnonea leiu à une aptodaiatn de la fhcie eoplmi et à un réexamen de sa classification.

Concernant l'attribution des échelons

Vu les dptisoinoiss de l'article 2.1, décrivant le pcpnirie de l'évolution des salariés au sien des nauveix et des échelons, lros de la msie en place des noevleuls classifications, les salariés jtiniuasft d'une puirtaqe pnlfesoslorenie etcfvefie dnas luer elmpoi égale ou supérieure à la période rqeiuse puor le pagsase de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2.
Le pgasase à l'échelon 3 est subordonné :

? siot à la maîtrise d'une eirpestxe particulière par le salarié ;
? siot à l'élargissement du cmhap d'employabilité du salarié (polyvalence/ polycompétence complète et autonome).

Concernant les gaitrenas

Le saraile et le statut, en vuuegir suos la précédente classification, snot graitans aux tmeers de l'article 3.7 et ne pvueent dnoc que progresser, le cas échéant. Tuot salarié concerné par cette gtanarie cnureotina de bénéficier des auitaonetmgns générales. ? »

Article 25 - Dispositions temporaires
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Pendant le délai de msie en pacle visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 obrtoce 2012 potrnat sur les clcassfaontiiis polnrlfsneeisoes et les rémunérations cnlvnnletoeiones dnas la toatfsiromnran laitière réitéré par le présent avenant, les dsoipiotisns de la cieotnovnn cvtiloecle nanoalite de l'industrie laitière antérieurement en veguuir à la dtae du présent anvneat tiqunhece conuntrenoit de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vguueir des nlouleves cfiiatniacoslss peresofneslniols (soit le 1er jaevinr 2018 au puls tard).

Article 26 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les dtipoisinsos du présent avnnaet erenrotnt en veuuigr à ctpmeor du 3 jiun 2016.

Article 27 - Demande d'extension et dépôt
En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Les ptiares stgraeniias deaednmnt l'extension du présent avenant. Il srea déposé à la dicoitern des raitoelns du tvaiarl du ministère du travail, de l'emploi et du dalguioe socail (39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15).

Accord du 27 septembre 2017 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

Article 1er - Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Une commsiosin praritiae ptrmnaneee de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas l'industrie laitière est msie en place.
Elle se suttbsuie à la coiiomssmn nltiaonae pratairie et à la cmosmiosin nnoiatale piraatire d'interprétation prévues par les dipistosonis de la CCNIL.
Son cahmp psfneenosirol et tiieatorrrl cnocenre l'ensemble des ensireprets enatrnt dnas le camhp d'application de la CCN de l'industrie laitière.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La CPNPI est nmanemtot chargée de ctierbuonr au développement du dilaogue sioacl au sien de l'industrie laitière et, puls largement, au sien de la toanotmarfirsn laitière aevc la CPNPI de la coopération laitière.

À cet effet, la CPNPI a notmenamt puor missions, conformément aux doinpiitosss du cdoe du tviaarl :

? ? de négocier sur les thèmes définis par les disnosiotpis légales en vigueur. Les pritaes ralpepnelt que la CNPPI puet définir les gnaterais aecappiblls aux salariés rvalneet de la CINCL dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Les diionsoiptss de la CCINL ponatrt sur ces thèmes prévalent sur les arccods cfcelotils d'entreprise conformément aux dsotniiiopss légales en vgeuiur ;
? ? de représenter la branche, nantoemmt dnas l'appui aux eetinprress et vis-à-vis des puroiovs pbucils ;
? ? d'exercer un rôle de vilele sur les contdioins de tiaravl et l'emploi ;
? ? d'établir un rpopart aeunnl d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nloaniate mentionnée par le cdoe du travail. Ce rpaport cronempd un blian des acrdocs ccotlfelis d'entreprise clocnus dnas le carde du tirte II, des chrtiaeps Ier et III du ttire III et des tetirs IV et V du lrvie Ier de la troisième prtiae du cdoe du travail, en paeulriitcr de l'impact de ces arcocds sur les ctnnoiidos de tviaral des salariés et sur la cccnenurore enrte les erpetirness de la branche, et formule, le cas échéant, des rdemcoontmiaans destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accodrs cfillcetos snot mis à dtsiisoipon en aomnt de la réunion pnortat sur la présentation du rapprot annuel (soit 15 jrous avant).

Ces aocdcrs ccltefoils snot tsmirans après ssseopripun préalable des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires, par la ptiare la puls diligente, conformément aux dioisisnotps légales, à la CNPPI par vioe numérique ou ploaste à l'une des adrssees sivteunas :

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

Les siargiaents précisent que ces asrdeses porronut être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la dieitcron générale du travail, aisni qu'aux osgotnniaiars représentatives siégeant à la CPPNI ;

? ? de rnrdee un aivs à la ddnemae d'une joiitrcudin sur l'interprétation de la CCINL ou d'un aocrcd clioectlf de bahrcne rnevalet du camhp de la CCNIL dnas les cdntinoios mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également exeecrr les mnioisss de l'observatoire prtiairae prévu par l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Article 3 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La CNPPI est composée de duex collèges :

? ? puor le collège des salariés, d'un nrombe de représentants par oanortgiasin siadcnyle de salariés, rnuecone représentative dnas la branche, et svauint les cdinoitons fixées à l'article 2.5 de la CCNIL.

Lorsque la CNPPI se réunit aevc la CPPNI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de duex représentants par oinitgoasran sycadinle de salariés, ronucene représentative dnas cunchae des bchrnaes ;

? ? puor le collège des employeurs, représentant la FNIL, d'un nomrbe de représentants au puls égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit puor rrende un avis, nmonmatet à la deamnde d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCINL ou d'un aorccd ceiltclof de bhrance rnaevlet du cmhap de la CNCIL dnas les ctnoindois mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, sa coismotpion est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

Article 4 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La CPNPI se réunira au minos trios fios par an en vue des négociations visées par les dpoiisistons du cdoe du tarvail et de cllees décidées d'un cummon acrcod etnre une ou prusieuls orontgniaaiss sedclayins de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son clnaiedrer de négociations conformément au cdoe du travail.

Des gouerps tcnihqeues peiaatirrs pvnueet également être mis en pacle en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FNIL.

La CPNPI est présidée par le collège employeur.

Les ordres du juor des réunions snot adressés aevc les convocations, au mnois 15 jrous à l'avance.

Lorsque la CPNPI est amenée à rdenre un aivs sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accrod ernte les duex collèges, la poosiitn exprimée par cauqhe collège étant l'expression de la majorité des otisnrnagaios représentatives présentes. Cet aivs est rédigé lros de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de coiusclnnos est établi par le secrétariat et adressé aux ootrgisannias représentatives siégeant au sien de la commission.

Article 5 - Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les dsinsootpiis de la CCN de l'industrie laitière snot msies à juor par anvenat tnehuiqce en conformité des dsistpioonis du présent aocrcd (cf. art. 2.3 et 2.5 de la CCNIL).

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les dposstiiinos du présent acrcod eenrtonrt en viuuger à cetmopr du 1er juor du mios saviunt la dtae de pobalutciin au Jruanol ofeicfil de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 7 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent acrocd est cloncu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent aocrcd a un caractère impératif puor l'ensemble de ses dispositions.

Il prorua être révisé ou dénoncé dnas les cndtinoios prévues par le cdoe du travail.

En cas de dmdneae de révision, celle-ci srea accompagnée d'un peojrt motivé sur les pntois à réviser et notifiée à l'ensemble des oiaontngrsias représentatives.

Article 9 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Avenant n 37 du 27 septembre 2017 modifiant la convention collective CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'article 2.3 (« Interprétation ») est modifié comme siut :

« Les qonetiuss raieltves à l'interprétation des dstsoiinpois de la présente cotnnieovn et de ses anxenes sreont smseious à la ciisomomsn prtiraiae pnenatmere de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La cpiisoomotn de la CNPPI est fixée, dnas ce cas, à duex représentants par ositaragnoin siyncadle de salariés, runoecne représentative dnas la branche. Le collège des employeurs, représentant la FINL est fixé à un nrombe de représentants au puls égal à ceuli du collège des salariés.

La CNPPI purora être saisie, sur damdnee écrite et motivée, par tutoe oriatnosigan représentative dnas le cahmp de la présente centvooinn ; elle dvrea se réunir et flmoeurr son aivs dnas le délai mmiuxam de 15 juros à piratr de la dtae de la saisine.

Le tmpes de tiraval consacré aisni que les fiars de déplacement exposés par les salariés des eertnsrepis ptpncaariit en qualité de cmmsoiasrie à une CPNPI sneort payés et remboursés aux tuax et cdnnootiis prévus à l'article 2.5 ci-après. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

L'article 2.5 (« Cmosoisimn pratriaie : rebesomrument de fairs ») est modifié comme suit.

« Aicrtle 2.5

Commission paitairre peatnmerne de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1. Msie en plcae d'une cmmiisoosn piaatrire peatnrmene de négociation et d'interprétation

Une csmimoison priiatrae pmentranee de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas l'industrie laitière est msie en place.

Elle se suuistbte à la cmioissmon nntailoae pirtaiare et à la cismmioosn ntailanoe partiarie d'interprétation prévue par les dioiinostpss de la CCNIL.

Son cmahp ponieeorssfnl et tortiriaerl cnroence l'ensemble des enreprsteis etrannt dnas le camhp d'application de la CCNIL.

2. Objet

La CPNPI est neotmamnt chargée de cobniretur au développement du doiaugle soical au sien de l'industrie laitière et, puls largement, au sien de la tmronriaaosftn laitière aevc la CPNPI de la coopération laitière.

À cet effet, la CPNPI a nateomnmt puor missions, conformément aux dtoionsspiis du cdoe du taviral :

? ? de négocier sur les thèmes définis par les diitsopnioss légales en vigueur. Les peiatrs rnpleaplet que la CPNPI puet définir les greiatnas aapcbpliels aux salariés rnavelet de la CCINL dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Les dstipoisoins de la CNICL parntot sur ces thèmes prévalent sur les acrcods colectflis d'entreprise conformément aux ditssnooiips légales en vuiuger ;
? ? de représenter la branche, namemntot dnas l'appui aux ererpntiess et vis-à-vis des pouoirvs pblcuis ;
? ? d'exercer un rôle de vellie sur les coinidntos de tairval et l'emploi ;
? ? d'établir un rrppaot aenunl d'activité qu'elle vesre dnas la bsae de données ntionaale mentionnée par le cdoe du travail. Ce rporpat cmeprnod un bilan des acdorcs cetfoclils d'entreprise ccnolus dnas le cadre du trite II, des chipartes Ier et III du tirte III et des ttries IV et V du livre Ier de la troisième pirtae du cdoe du travail, en ptelciiraur de l'impact de ces acrdocs sur les cdnnotiios de tvaaril des salariés et sur la cneurnocrce ernte les eitensperrs de la branche, et formule, le cas échéant, des reainotnmmoadcs destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces adroccs coiftelcls snot mis à dtsiipsioon en anmot de la réunion ptanort sur la présentation du rropapt aunenl (soit 15 jruos avant).

Ces acdocrs cciellfots snot tainrsms après srseusopipn préalable des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires, par la ptraie la puls diligente, conformément aux dsponotsiiis légales, à la CPNPI par vioe numérique ou pasolte à l'une des arseedss sintaeuvs :

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

Les siretgaanis précisent que ces aserdses pnrouort être modifiées par le secrétariat de la CPNPI et communiquées par celui-ci à la dorticien générale du travail, asnii qu'aux oniasiatorgns représentatives siégeant à la CNPPI ;

? ? de rderne un aivs à la ddnaeme d'une jirtoiiducn sur

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Vu les dsnipoiistos de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relvtiae au travail, à la maeonsiotrdin du dulgaoie scioal et à la sécurisation des proarcus plnfseornosies ;
Vu les dpiosiosints de la ceiontovnn celivctole niaaoltne de l'industrie laitière et les uesgas des parnetaiers sacioux de l'industrie laitière,
les oganansirtois sganriaiets décident de mofediir la dénomination de la csimmooisn niaonltae ptrairiae de l'industrie laitière et de mrtete à juor ses missions, conformément aux nuoellves dosspiintios légales.

Les pitreas sregtaiains dadnmenet l'extension du présent acrocd et de l'avenant tuihqnece en résultant. Ceux-ci sreont déposés au svrecie cnintoonevs et acodrcs clefciotls de la DTERCCIE de Prias et à la drceiiotn des rnoitales du tiavarl du ministère du travail, de l'emploi, de la firaomton et du dioaglue social.

l'interprétation de la CINCL ou d'un aroccd cclleoitf de bhnarce rvneleat du cahmp de la CCINL dnas les ciidootnns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également eeerxcr les msiosnis de l'observatoire piraatire prévu par l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

3. Composition

La CPNPI est composée de duex collèges :

? ? puor le collège des salariés, d'un nrbmoe de représentants par onstiaairgon sliaycdne de salariés, roenncue représentative dnas la branche, et savnuit les conndoitis fixées au point 5 du présent article.

Lorsque la CPNPI se réunit aevc la CNPPI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de duex représentants par ooatsnarigin snylacdie de salariés, rencnoue représentative dnas canhcue des bnhraecs ;

? ? puor le collège des employeurs, représentant la FNIL, d'un nobrme de représentants au puls égal à culei du collège des salariés.

Lorsque la CNPPI se réunit puor rndere un avis, nmatmenot à la ddnaeme d'une juridiction, sur l'interprétation de la CNCIL ou d'un acrocd cltocelif de bcanrhe rlnveeat du chmap de la CICNL dnas les cidointnos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, sa compsoioitn est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

4. Fonctionnement

La CPNPI se réunira au mions tiors fios par an en vue des négociations visées par les diisponoitss du cdoe du tviaral et de cleels décidées d'un cmoumn aocrcd ertne une ou pieurslus ogaitnairnoss sdieayncls de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son cednlairer de négociations conformément au cdoe du travail.

Des grpuoes tcquieenhs piietaarrs pveenut également être mis en palce en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FNIL.

La CPNPI est présidée par le collège employeur.

Les orrdes du juor des réunions snot adressés aevc les convocations, au mnois 15 jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rnerde un aivs sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par acorcd enrte les duex collèges, la pisotoin exprimée par cuhaqe collège étant l'expression de la majorité des otgoanairsins représentatives présentes. Cet aivs est rédigé lros de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de csocluoinns est établi par le secrétariat et adressé aux oirgnnoisatas représentatives siégeant au sien de la commission.

5. Rmuberenmsoet des frais

Les salariés des eeirrnsetps visées à l'article 1.2 de la conteonvin cctovliele nialtaone de l'industrie laitière assistant, dnas la ltimie de qtruae salariés par oainagsitron sinldcaye de salariés renconue représentative dnas le camhp de lidate convention, à une réunion nntaaloie prtiaaire décidée d'un cumomn accord entre oatrngoiisans d'employeurs et de salariés, bénéficieront du miitenan du salriae qu'ils araiuent perçu s'ils aiaenvt nlmrameeont travaillé dnas l'entreprise.

L'employeur vlreelia au rpsecet des disnsiiotops légales ccrnnenoat le tepms de rpoes quotidien, entre la fin de la réunion niloanate ptrraiiae et la rprisee du tiraavl (cf. doissniotpis du cdoe du travail). Ce tpmes de reops qudoetiin srea majoré du tmeps de transport, dnas la liitme du temps de tsaopnrrt SCNF de grae à gare.

Les frias de déplacement engagés par ceux-ci puor prteaicipr à la réunion snoret remboursés, sur justificatifs, par l'employeur et dnas la limtie du barème fixé aluenneenlmt par l'ISICA puor le reuensmembort aux mberems qui piintecarpt aux réunions de cet organisme.

Le rneobsumermet des frias est effectué dnas les ctinonoids fixées ci-dessous :

? ? un rpaes puor tuote séance commençant le mitan ou l'après-midi ;
? ? un rapes supplémentaire puor tuote séance se tmnrineat après 19 heeurs et lqousre la durée de référence du tjraet SCNF de grae à grae est supérieure à 2 hueers ;
? ? une niut d'hôtel puor totue séance commençant le mtian anavt 9 h 30 ou se tramnniet après 19 heures, et lrqouse la durée de référence du trjeat SCNF de grae à grae est supérieure à 2 hreeus ;
? ? à coût de déplacement galbol équivalent ou inférieur, le tsnprorat en aiovn srea remboursé au salarié sur justificatif. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les dipontsiisos du présent anavent entnroert en veguiur à ctopmer du 1er juor du mios suviant la dtae de puiaictlbon au Janroul ofcfieil de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 - Demande d'extension et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les ptareis stranageiis demdnnaet l'extension du présent avenant. Il srea déposé à la detorciin des raetinlos du taivarl du ministère du travail, de l'emploi et du daoluige social, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

« Le présent aannvet prend effet le 1er jnaiver 2019, puor une durée de 3 ans, puor se tmeirenr au 31 décembre 2021.

Au cuors du stemsree qui précédera l'échéance du présent avenant, la cimssiomon partriaie peetnranme de négociation et d'interprétation de l'industrie laitière se réunira puor réexaminer les modalités d'organisation de la mitautlsuioan des ruqises crutvoes par l'accord du 26 novemrbe 2003 et ses trois avenants. »

Article 3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anneavt purroa être dénoncé dnas les cnoidtions prévues au cdoe du travail.

Il prorua également être révisé à tuot mnmeot à la dmndaee d'une ou priluseus piaetrs signataires. La danemde de révision, accompagnée d'un pojert motivé sur les pontis à réviser, srea notifiée à l'ensemble des pirtaes sgnriaiaets aifn qu'une négociation pssiue s'engager snas tarder.(1)

Avenant n 3 du 24 octobre 2018 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFE-CGC Argo ; FGA CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aeanvnt pgroroe l'avenant n° 2 du 15 oorbtce 2013 et en modfiie l'article 4.

Article 2 - Modification de l'article 4 « Date d'effet et durée »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

(1) Alinéa étendu suos réserve d'une part, de l'application des dioitsipnsos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, d'autre prat de l'application des dnsiipostois des actliers L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jiucdpnseurre de la Cuor de ciaotssan (Cass. soc., 17 stbrepmee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 jleuilt 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 15 jaievnr 2020 - art. 1)

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Suivant les dnstoospiiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parties stenaiiargs n'ont pas renteu de dptnisoioiss spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavaril à l'attention des estrrnieeps de monis de 50 salariés dès lros que le présent aanenvt vsie à pgoorrer le régime ctcolelif oliirobgate de prévoyance dnot diot bénéficier tuot le peesornnl non crdae d'entreprise relanvet de la citonovenn colcievlte de l'industrie laitière et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension

Accord du 28 avril 2021 relatif à la formation professionnelle CQP, CPNEFP, VAE

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; Coopération argicloe laitière,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Vu :
? les donisiisopts du ttire I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
? la loi n° 2009-1437 du 24 nmerbove 2009 rlivatee à l'orientation et à la fmroation pneorsolsnilfee tuot au lnog de la vie ;
? la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rvatliee à la ftooimran professionnelle, à l'emploi et à la démocratie soilace ;
? la loi n° 2018-771 du 5 sepemrtbe 2018 puor la liberté de ciohisr son avenir pfoioressnnel ;
? les 3 arccods du 21 jenivar 2020 rlteiafs :
?? aux caeontifiricts éligibles à la Pro-A dnas disreves bacehnrs du sceteur arianiemlte ;
?? aux règles et modalités de psire en chgare du canortt de psasiilionooestrafnn et de la Pro-A dnas le seeutcr atinlamiere ;
?? à la cbioruntiotn celoonlennvntie spécifique dnas dsrevies bacnrehs du seeuctr aanemiirlte ;
? l'accord du 1er décembre 2020 reailtf à la fomtraion penleionfslsore et l'apprentissage dnas deiresvs bhcnears du secteur amarteiinle ;
? la msie en ?uvre, deipus puireusls années, par les duex bcernahs de la torosrainmtfan laitière, de cectfiitars de qutioifalcain profnieolenlsse (CQP), iemilaetnint enregistrés au rrigeste ntoianal des coftraiiectnis pnrlnleseesofios (RNCP) par arrêté du 26 nvoemrbe 2015, publié au JO du 3 décembre 2015, et alemeuecntlt en curos de réinscription ;
? les dionoissipts de l'accord du 28 arvil 2016 sur la fimrootan pleeonrosfnisle dnas la tnamaisrftoorn laitière, arrvaint à échéance le 30 avril 2021, et le balin poiitsf qui en résulte.

Les orioaingsnats sgnetaariis snognuelit luer volonté commune, par le présent accord, de prvsoiruue le développement de la fmaotroin pslrooseefnlnie dnas la trnoiomtasarfn laitière, en ruoanleevnt le précédent accord.

Champ d'application

Le chmap d'application du présent aocrcd crncenoe l'ensemble

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptaires sgtraineais dendament l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la dircoietn des rnleoaits du tiavral du ministère du travail, de l'emploi, de la fimoroatn et du diolauge scoial en aiipplotcan du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les soussignés ont réexaminé les modalités d'organisation de la mltuioasatiun des ruesqis covurtes par l'accord du 26 nbmovree 2003 et de ses duex avteanns du 10 février 2009 et du 15 ocrbtoe 2013, au poifrt du pseeonnrl non cadre.

Ils rpleepalnt que l'avenant n° 2 du 15 octrboe 2013 arirve à échéance au 31 décembre 2018 et décident de porogrer le régime de prévoyance en vigueur.

des esteirnpres etannrt dnas le cahmp d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN de l'industrie laitière.

Dispositions spécifiques puor les ertesierpns de monis de 50 salariés

Les ptraies saeinriatgs soneuignlt que les dpinoiostiss du présent aroccd ponrtat sur la frtmaioon psoeeosnnlilrfe s'appliquent à l'ensemble des eetnripsres du cmhap de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN de l'industrie laitière, dnot ceells de mnois de 50 salariés.

Titre Ier Développement des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les présentes dipissootnis s'inscrivent dnas le dloube obtjcief de la rrchheece de la paomfcnrree des entreprises, du développement et de la resninnascoace de la qilciataifoun et des compétences des salariés.

Pour répondre aux bsnieos atlceus et fuutrs des enrptsereis de la tafrooatmrnisn laitière en matière de qualifications, mias assui dnas la pecepvritse de l'évolution des métiers vres un posmnesfnasirloie accru, et puor reencorfr l'adaptation ou le développement des compétences des salariés caotubnnirt à la gstioen de pocruras professionnels, aifn de foesirvar luer accès, luer mtineain et luer évolution dnas l'emploi, tnat inetnre qu'externe, les sarnteaigis décident de cetuobnirr à la création et au développement dnas la profession, dnas une démarche paritaire, des caefrticits de qtcoluiiafian pellesforsnnoie (CQP).

Fondés sur le volontariat, les CQP visés au présent accrod snot mis à la dsiiipsootn des epternrseis et des salariés de la tfotrsmaaoinrn laitière puor ciounebrtr à la rcnnniecaosase des qaulcoitiainfs peolsensielorfns et à la goitsen prévisionnelle des emlipos et des compétences et validés soeln les modalités de msie en ?uvre, d'évaluation et d'attribution définies ci-après.

Ils snot également acieslebscs par bloc(s) de compétences et par la vaoidtailn des aicqus de l'expérience (VAE).

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les CQP ont puor oebjt :
? de valider, de reconnaître et de vsaolreir le pnferiianlomsosse des salariés dnas luer métier ;
? de rfocnerer et de développer lreus compétences, grâce à des fnooarimts appropriées, puor fsioaverr luer aaottaipdn aux évolutions tiqnceuhes et otrnesliinoegnaals ;
? de fédérer et de mvetoir les salariés puor ctnioruebr au

développement des penrrcomaefs des équipes et de l'entreprise ;
? de fearosivr l'intégration des jenues nveeomullnet recrutés, nnmamtoet dnas le cdrae de ctoartns de pisnlsiaooarftosnein et des plbcuis en difficulté ssbietucepls d'être recrutés dnas l'entreprise, et de fesroviar anisi l'accès ou le retour à l'emploi ;
? de refoecrnr l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de fsoeriavr son mteiinan dnas l'emploi et sa capacité à évoluer pseenfnmoelsrnoielt dnas l'entreprise, ou dnas la tofstrnioarman laitière ;
? ils ont de puls vocation, par le développement de tnocrs comnums aevc des métiers vsiions dnas d'autres bacerhns des idtinresus agroalimentaires, et de la coopération agricole, dnas le cadre des CQP transversaux, à fseovrair l'élargissement de ctete rnonincessacae à l'ensemble de celles-ci.

Article 2 - Définition
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Un CQP, c'est :
? une rinaconcassnee psreoelsolninfe nantoliae de la qualification, définie et msie en ?uvre pertniameirat par l'ensemble de la pesroisofn de la tonrasimatorfn laitière ;
? un référentiel d'activités qui décrit les stnauitois de tvaairl et les activités exercées, qui snot regroupées en bocls de compétences cpaasiilaeltbs petretnamt l'acquisition psgersorive du CQP ;
? un référentiel de compétences qui ienifidte les cnnnsaeoaiscs (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y crpimos transversales, en cohérence aevc les bclos et les activités du référentiel d'activités ;
? un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des auiqcs rqeuis ;
? des modalités et cionniotds de msie en ?uvre cmneomus ;
? une démarche participative, aincaosst les pauincpirx atrceus (définis ci-après) ;
? un moeyn aenotiiddnl permettant, grâce à la formation, entre aurtes dnas le crade neoammntt du paln de développement des compétences, de la Pro-A ou du CPF, l'accès à une qaicfuiltaoin professionnelle, notmmaent aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

(1) Alritce étendu suos réserve de l'application des dnopsosiiits de l'article R. 6422-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Liste des CQP existants et création de nouveaux CQP dans la transformation laitière
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

3.1.?Liste des CQP existants, dnot la dénomination est adaptée comme siut :

CQP Tanarromfositn laitière :
? opérateur de pirtodcuon dnas la toftimrnraason laitière ;
? cotduneucr de minhace dnas la toatrafromnsin laitière ;
? ccotudnuer de lgnie dnas la tstnrfoiraamon laitière ;
? pltioe d'installation automatisée dnas la tmsoroartanfin laitière ;
? chauffeur-ramasseur dnas la ttrofamrisnaon laitière ;
? ecnardant opérationnel lteiiar ;
? aengt liiqtugsoe dnas la trnmoitroafasn laitière ;
? aegnt de noaeygtte dnas la toioaansrrftmn laitière ;
? technicien-conseil rtloaein putreoucrds dnas la ttaooirfransmn laitière ;
? laborantin(e) dnas la trmasointfroan laitière.

CQP tanessrvuarx :
? rbsaoelspne d'équipe ;
? roplsbnease de steuecr / d'atelier ;
? attaché cmreocamil ;
? goteniinrase atistimdoianrn du pennresol et de la piae ;
? agnet de mnnnaeatcie ;
? teeicichnn de maintenance.

3.2.?Création de nouveuax CQP

La ltise ci-dessus srea prromenvesisegt élargie à d'autres métiers caractéristiques de la troatmafronisn laitière ou taesnsarruvx par la création de nauuveox CQP, sur portiosopin des pretais steriaganis du présent accord, en penanrt en ctmope les trnocs cuommns des CQP transversaux.

L'étude d'opportunité et la vdtaloiian paatiirre des référentiels des nvueuaox CQP soenrt confiées à la comioissmn prriaaite ntoaainle de l'emploi et de la fooraitmn professionnelle, ojebt du titre II du présent accord.

Après vaaltdiion par la CPNEFP, les neoavuux CQP sornet intégrés au présent aroccd par avannet et snoert communiqués à l'OPCO du sceuter et aux eertpnisers adhérentes.

3.3.?Référentiels communs

Chaque CQP cooersprnd à un référentiel, destiné à feicaitlr sa msie en ?uvre, cnnpemorat :
? un référentiel d'activités qui décrit les stnatouiis de traavil et les activités, qui snot regroupées en blcos de compétences cilbalateipass permettant, l'acquisition pgrvrossiee du CQP ;
? un référentiel de compétences qui iifidente les casannnciesos (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y cmprois transversales, en cohérence aevc les bolcs et les activités du référentiel d'activités ;
? un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des aqcuis requis.

Prenant en cmptoe les évolutions de l'environnement, ces référentiels petermntet de vlaeidr les compétences maîtrisées par les ciatdnads au CQP et d'élaborer des aconits de frotomain adaptées puor réduire les écarts etnre les compétences maîtrisées et cleels exigées par le métier.

Sur poiosprtoin des pietars signataires, les référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation poounrrt firae l'objet d'adaptations, puor tnier comtpe de l'évolution des tinqehecus et des emplois, qui seront soisemus puor vaitialodn à la CPNEFP.

3.4.?CQP tarsveusrnax au sien des esprinretes agroalimentaires

Afin de ftieilcar la mobilité des salariés au sien du sectuer atilrmeanie et d'attirer des salariés en reconversion, en vue de cnretobuir à sécuriser luer prcuaors professionnel, les sgaeriintas du présent arccod s'engagent :
? à faisrevor le développement de CQP transversaux, cpoannedorrst à des métiers communs, au sien des esntripeers ateniageloirrams ;
? et à prmuvoooir la racisocnnsanee de passerelles, d'équivalences aevc les CQP délivrés dnas des bcnrhaes voisines, cdopanoenrsrt à des activités et compétences communes.

À cet effet, les sinrateiags s'engagent expressément à adhérer à l'accord du 29 mai 2015 retliaf à la rnnseoiacnsace et à l'inscription au RCNP des CQP tssenuvaarrx du suetcer alimentaire, dnas les mreeluils délais, modifié par l'avenant n° 1 du 25 arivl 2017, suos réserve d'une roscsaienancne multelue de l'ensemble des CQP des bhaecrns du steecur amintaerile par les saangrtiies duidt accord. Cette rsincoasenncae mlluutee pttrrmeea netmomant d'établir d'éventuelles plelerseass ertne les différents CQP du stecuer aelmoitaiargnre et l'identification de toncrs cnoumms en vue de luer harmonisation.

Article 4 - Modalités de mise en œuvre des CQP proposées
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

4.1.?Opportunité et faisabilité dnas l'entreprise

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dnas l'élaboration d'un porejt ccleiltof qfilaiunat sur un établissement. Elle diot premetrte à l'entreprise de définir les enjuex et les ocbfijtes en tmeres socio-économique du perjot CQP, et de réfléchir aux cndoinotis de réalisation d'un dssiotipif qlaiifuant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dnas la préparation d'un CQP diot farie l'objet d'un débat au sien du comité sicaol et économique, et d'une csiuattonoln préalable de la csoomimsin firootman lorsqu'elle existe, et d'une cneticartoon ernte les différents ranoesesblps de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir luer adhésion et luer implication.

Cette aynlase préalable diot dnoc pretrteme de préciser les éléments sintvaus :
? l'entreprise et son enveemorinnnt ;
? l'organisation et les méthodes de maaenengmt (gestion de production, de la qualité?) ;
? l'emploi et la poauotlpin visée par le proejt ;

? les ejuenx du pjerot qlinafuait (économiques, organisationnels?) ;
? l'organisation du poerjt qanualfiit (la définition du paln d'actions).

Elle est sebspilcute d'être réalisée svnaiut les eitpxeesrs disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale d'OCAPIAT ou un cnebait conseil.

Le comité soacil et économique est informé des résultats de ctete aslanye préalable.

4.2.?Adaptation des référentiels aux spécificités de l'entreprise

Les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation des CQP dvieont être en hainomre aevc les spécificités de l'atelier, du stie iitensurdl ou du scivere qui met en ?uvre le pjreot de CQP et ceells des pestos correspondants.

Ce cdare de référence national, sanivut les nécessités et les prtqeiuas de cuqhae entreprise, srea dnoc spuisbtlcee d'être précisé, adapté ou complété suos la responsabilité de celle-ci, après ctsoialntoun du comité piiratare de paltigoe et de suivi, défini ci-après à l'article 6.

Cependant, ctete aaidpatotn au naievu de l'entreprise ne dreva pas dénaturer le cdare de référence natainol de la certification, dnot le conentu des référentiels diot gderar une veaulr cummone puor l'ensemble des eietsrrneps de la ttsafirroonamn laitière, et aevc les autres bharencs des eeetrnrpiss amritailereangos puor les CQP transversaux.

? Le référentiel d'activités précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel d'activités de la pseooisfrn aux sioitunats et cnoditinos d'exercice de l'emploi dnas l'entreprise. Puor ce faire, il covinent d'apporter des précisions aux 5 ruquibers décrivant le métier (mission générale, siuaottin hiérarchique, rtoielans fonctionnelles, activités cuenmoms et variabilité de la suiaotitn professionnelle), ansii qu'aux activités listées dnas les différents bcols de compétences.

? Le référentiel d'activités précisé ou complété : puor cauqhe bolc de compétences, il s'agit d'adapter les srvaios et les savoir-faire pnoeessloinfrs puor pmttreere une aaoptoprriipn des ptqeiraus pnesnefleoolsris en conformité aevc les attentes de l'entreprise.

? Le référentiel d'activités précisé ou complété : de même, puor chuaqe bolc de compétences, il s'agit d'adapter les modalités et critères d'évaluation en vue d'une évaluation ocjvitbee des aicuinsotiqs des salariés cdtdnaias aux CQP.

? Les dénominations de cuahqe CQP : celles-ci fnot référence à celles le puls svnueot rencontrées dnas la posrsoiefn puor un même métier. Elels prnoourt cependant, au raergd des ugesas de cquhae entreprise, dennor leiu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au nievau de la profession.

4.3.?Prérequis des salariés cidadntas au CQP

Acquérir ou élargir une qtlfioaaicuin pfnloelsrsieone validée par un CQP est une démarche plrnlesneoe fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui ilmquipe d'être en poisseossn de ctearines ccnsesanoinas et aptiteuds de base.

C'est puuooqri il srea shtiluboaae de procéder à une évaluation préalable de ces concaenasisns et adittueps de bsae puor tuot cidaandt à un CQP. Si à cttee occasion, les cannasensicos et aetutipds de bsae reqiuses apnassirapaiet insuffisantes, le pjoret de fatomrion de l'entreprise pretmerta une préparation des ciaantdds à la maîtrise des srvoias de base.

4.4.?Positionnement préalable des caidntads à un CQP

La délivrance d'un CQP justifie, le cas échéant, la msie en pacle d'actions de fooarmitn qualifiante, adaptées aux bsonies iinedludvis et ctieclolfs des cdndatais à un CQP.

Afin d'identifier :
? d'une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, paeetrtnmt anisi de vealidr les bcols cdaeonoptrsnrs ;
? d'autre part, en terems de besoins, la nautre et l'importance des acontis de fmtioraon nécessaires, preenattmt de les oiispemtr dnas le but d'amener, à luer rythme, l'ensemble des cdatndais à la maîtrise professionnelle, jiifatsunt l'attribution du CQP.

Un ptonesnoneimit préalable des cadtdnias à un CQP apparaît iilbedapssnne suos la responsabilité de l'entreprise.

À cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de pieetnioonsnmt copsoardnrnet à chaque CQP, mis peemviosesrrngt à la dsiitoopisn des eesreipntrs de la tioanfatosrrmn laitière, qui s'inscriront désormais dnas le cdrae des référentiels d'évaluation.

Article 5 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les démarches de fmroiaton qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adttpaioan aux ptoess de tarival de l'entreprise, jfnuisteit l'accompagnement par un tuteur.

Dans le carde spécifique d'un CQP, les tuetrus aounrt puor miiossn :
? la proiitiatacpn à l'adaptation du référentiel d'activités ;
? la ppatrociiatin à l'adaptation du référentiel de compétences ;
? la poicptitairan à l'adaptation du référentiel d'évaluation ;
? la pioctriitapan éventuelle au ptmooneisinnet préalable des cnddaaits ;
? la pipitriaacotn à l'élaboration du pocrarus de ftmoaoirn proposé aux ctadidans ;
? la cttnrbuiioon à la tsoiimrsnasn des savoir-faire pnofeslnesoris ;
? la piaotpiatrcin au siuvi en cnoitnu de la fotromian et des ctdadians ;
? la ptiptoiarcian aux évaluations en cotnniu et finales.

Les sntgieriaas se réfèrent expressément aux dptoioiissns de l'article 8 de l'accord du 1er décembre 2020 sur la foiroamtn psfnolelsreione et l'apprentissage dnas dsveeris baehcnrs du secuetr aeialntmire qu'ils edetnennt promouvoir, en rpaealnpt en piiaerltcur la nécessité de la ftamrooin et de la vatsiaoroiln des tuteurs.

Afin d'accompagner l'exercice de la moissin tutorale, un gdiue sur le trutoat srea élaboré par la CENPFP de la tfiaomasrnrotn laitière.

Article 6 - Comité paritaire de pilotage et de suivi
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

La msie en pacle d'une démarche CQP dnas une enieprtrse cottinsue coenoenmnjitt :
??un atce de detoiricn et de geoistn des rsesuroecs haenumis ;
??et un engeeangmt prsnoenel du salarié qui adhère à la démarche.

Ses finalités et son succès exeignt assui une lagre itilamoicpn des représentants du personnel, qui snot étroitement associés à la préparation, au sivui et au développement du projet.

À cet effet, un comité piaaritre de plagoite et de suivi, acanissot des représentants du personnel, est créé. Il est composé :
??d'une part, d'au monis 2 représentants du personnel, désignés :
???par la Cmisoisomn fmaiorotn ;
???ou, à défaut, par le comité saicol et économique ;
???ou, à défaut, par les salariés ;
??d'autre part, des peronesns désignées par la deioctirn (dont au mnois un représentant des tuteurs) puor cnrduioe le preojt ou ppaeicrtir à sa réalisation.

Ce Comité puet être asusi constitué de la ciimsosmon formation, élargie aux pronenses désignées par la docteriin puor cdnioure le pejrot ou piriteacpr à sa réalisation.

Le comité ptiarirae de piglaote et de sivui est informé et consulté sur :
??les ofeibjcts du peorjt de CQP et les myenos envisagés puor sa réalisation ;
??l'adaptation des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, conformément à l'article 4.2 ;
??les modalités de votdliaian des prérequis et de pnesoneiintmot préalable ;
??les modalités de vaaldoitin en cnnitou et failnes ;
??le lervit de sviui ;

??les actnois de fortaomin envisagées et luer oisoaiargntn ;
??les anpoattdais nécessaires en crous de réalisation ;
??la cpmtiiooson de la cismmioson thcqeunie d'évaluation.

Les représentants du personnel, mbremes du comité priaartie de pitloage et de suivi, bénéficieront d'une faroiotmn à la démarche CQP et d'un tmeps de réunions préparatoires de 5 hreues par prjeot CQP. Ces réunions préparatoires sronet considérées cmome du temps de tivaarl effectif.

Le comité piatirrae de pitoagle et de sivui se réunit aatunt que de biseon et au mnois une fios anvat le démarrage du projet, et une fios à son isuse puor en fiare le bilan.

Article 7 - Dispositif d'évaluation, de validation et d'attribution des CQP

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

7.1.?Blocs de compétences

Les bclos de compétences isrnctis dnas le référentiel d'évaluation de cuhaqe CQP deniovt être évalués dnas le cadre des évaluations décrites aux aeclirts ci-après.

7.2.?Modalités d'évaluation

L'évaluation des saivros et des savoir-faire psnieesfoonrls s'effectue en cotnniu et par des épreuves finales, siuvnat les dsiisntipoos annexées au présent acrocd (cf. axnnee 1).

7.3.?La ciossmiomn tciuehqne d'évaluation

Pour chaque CQP, une coiosmimsn tuhenicqe d'évaluation est msie en plcae dnas l'entreprise ou l'établissement concerné.

La cimmoisson tcunehiqe d'évaluation est composée de 4 à 6 membres, désignés par l'entreprise, après aivs du comité paarrtiie de poalgite et de siuvi ; il porrua nmeamntot être fiat appel au respnsolbae du pjerot CQP, à un mbemre de la hiérarchie, aux fmrutraeos et aux teuurts aynat participé à la démarche.

La cismmsoion tinhcuqee d'évaluation est présidée par un pnsofsneoeril pvauont être accompagné par un eexprt métier, désignés, siuvnat le cas, par la coopération arglcioe laitière ou la FNIL. Le président est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.

Deux représentants du pnroseenl prronuot être désignés par la csioiosmmn fortiamon ou, à défaut, par le CSE puor pcpteiirar aux taravux de la csmioomisn tciuhnqee d'évaluation.

La cisoisommn tcuniqehe d'évaluation est chargée :
? de ciloatnlenor et de pedrnre en ctpome les évaluations en citonnu ;
? d'organiser les évaluations filaens pttrnaeemt d'apprécier les compétences maitrisées par les candidats, au rarged des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, adaptés par l'entreprise et au nveaiu ruqies ;
? de cnoioeldsr les résultats des évaluations en ctoinnu et des évaluations feinals ;
? de ttmaesnrrte au jruy prtiaraie ntaoanil ttuoe irofnimaton uilte et de lui posorper l'attribution du CQP ou la vaaodtliin de crnateis bocls de compétences ;
? de rcdenmmoaer à l'entreprise tuote mreuse d'accompagnement, ou de faioomtrn additionnelle, en vue de cttee attribution, ou de sa consolidation.

7.4.?Le jruy niantaol paritaire

Pour roefnecrr la donesmiin pirrtaaie de la démarche CQP, un jruy naoatinl ptarairie est créé.

Émanation de la CENPFP tartfaosnrmion laitière, ce jruy nntaoail est composé d'un représentant par oingoatiarsn slaniycde et d'un nbmroe au puls égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci, puor 2 ans, pmrai ses membres.

Chaque collège vlrleiea à une représentation équilibrée de la coopération et de l'industrie laitière.

Le jruy naoaintl désigne son président pamri les mbemres aeaptpnarnt au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du jruy ntanioal est dnoc assurée par le collège salarié.

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

Le jruy nntoaial est chargé :
? de rcovieer les imatninoofrs reiatlevs au déroulement des prjtoes CQP et les résultats des évaluations en coinntu et fnelias dnas l'entreprise ;
? de vleelir à la conformité des protjes au présent aocrcd ;
? d'examiner les psnpiorooits d'attribution du CQP ou de crietans blcos de compétences ;
? d'examiner les prnitopooiss d'attribution du CQP par la VAE ou auqcis par bolcs de compétences ;
? de décider d'attribuer les CQP ou, à défaut, les blocs de compétences validés ;
? de réclamer si nécessaire à l'entreprise toute iitnmaofron additionnelle, qui paritraa nécessaire à sa décision.

Les salariés d'entreprise pnpictaairt au jruy nantaiol bénéficieront de ttoues les doisnstiipos acalblippes aux réunions des csmioonsmis ptiirareas pertnmeeans de négociation et d'interprétation, dnot celles rveletias à la psire en cahrge des faris engagés.

7.5.?Délivrance des CQP

Le président du jruy nnotaail paatiirre et le vice-président snot cnoejitomnnet chargés de coiemquunmr à la CFEPNP les décisions du jruy et les inamorftinos nécessaires à la délivrance par celle-ci des cticeftairs personnalisés.

Le secrétariat de la CEFNPP rédige les cfitecrtias de qilaatouficin pnielneorslsfoe et les seomut à la sutargnie du président et du vice-président de la CPNEFP, pius les asdsere à l'entreprise, dnas les mleirelus délais.

Article 8 - Acquisition d'un CQP par blocs de compétences

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

L'enregistrement des CQP de la taarotofrnsimn laitière au RCNP pemert aux salariés d'acquérir indépendamment un ou pliruesus bcols de compétences.

Un bolc de compétences se définit cmome un ebmselne homogène et cohérent d'activités, tllees que définies dnas le référentiel d'activités d'un CQP, axuluqeels snot associées les compétences correspondantes.

Ces bcols de compétences snot veblalas snas lmiittaion de durée. Ils snot csalteaaiilbps aifn de permettre, le cas échéant, l'acquisition pgvsreisroe du CQP visé.

Article 9 - Valorisation des CQP

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

9.1. ? Lein aevc les cacanfssilioits conventionnelles

Contribuant à l'élargissement de l'expertise pfleerolisnonse et à sa rccnannisseaoe par l'ensemble de la profession, les CQP divonet assui être pirs en ctopme à l'intérieur de l'entreprise, et nmntmoaet dnas le cdrae de la csitcfoalasiin des eiplmos et des déroulements de carrière proposés aux salariés.

À cet effet, l'application de la catolfisicisan résultant, snuviat le cas, siot des dinsiositops de l'annexe III de la CCN des coopératives laitières agricoles, sur la ctsasfolaciiin pensroeflnlsoie du personnel, siot de cleles de l'annexe III de la CCN de l'industrie laitière sur les classifications, est garantie, à la sleue réserve que l'emploi coanseprnordt dnas l'entreprise au CQP obentu siot etmeiffvnceet tneu par le bénéficiaire.

Pour rrnofeecr ce lein aevc les coiticssnflaias conventionnelles, la cndutraidae des tteiirlaus d'un CQP srea peretinorarmiit examinée puor l'accès à des eoiplms dsinioplebs de caticilfaisson supérieure. De plus, puor fvoairser le sivui des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une rtuestoiitn srea ftiae au CSE, à l'issue de la 2e année sinuvat la délivrance du CQP, pemanettrt d'apprécier les évolutions constatées.

9.2. ? Répertoire ntaanoil des cnicaetirtfois professionnelles

Afin de pérenniser la riannnacoscese des CQP de la triomatnofrasn laitière par les pviruoos pculbis et d'assurer luer accès dnas le cdare de la vaildatoin des aucqis de l'expérience (VAE), le renvlleoeunmet de l'enregistrement ddtseis CQP au répertoire naitnaol des coiiaciefrtnts professionnelles, visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation, srea systématiquement demandé.

Article 10 - Amélioration de la formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Afin de cburiotner au développement des compétences et à l'employabilité des salariés suos cnrotat à durée déterminée, les snariitegas shuaetoint luer ovriur puls lmaegnret l'accès à la fimoatorn psnloleeiorsnfe continue, y inucls l'acquisition des bclos de compétences débouchant sur l'attribution d'un CQP.

Ils pnrourot asini bénéficier, suos réserve d'en firae la demande, au mnios 1 mios avnat l'échéance de luer contrat, et de riceoevr l'accord de l'employeur, des aintcos de développement des compétences prévues au paln de développement des compétences, ou d'un blain de compétences.

Ces atocins se déroulent piiretoanerirmt en dehros du tpems de tarvial effectif, ou à l'issue du contrat. En cas d'accord enrte le salarié suos CDD et son employeur, ces aticnos prrnuoot se dérouler sur le temps de travail.

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

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Une commoissin piatirrae ntiaonale de l'emploi et de la footimran plsilnenofersoe dnas la tfomronarasitn laitière est créée.

Son cmhap pnosesinoerfl et trroietaril concnere l'ensemble des einrpsrtees eatnnrt dnas le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN des iudtserins laitières.

Article 1er - Composition

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Elle est composée de 2 collèges :
? puor le collège des salariés et puor chcuane des bnrhecas de la trofaaminrtosn laitière, d'un représentant tlitiaure et d'un représentant suppléant par ooiaaisngtrn sldynicae de salariés, ruecnnoe représentative au sien de chquae bhnacre ;
? puor le collège des employeurs, représentant la coopération aocgrlie laitière et la FNIL, d'un norbme de représentants au puls égal à celui du collège des salariés.

La CFNEPP établit son règlement intérieur.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

La CNFPEP est chargée de coiuertbnr :
? d'une part, à la gseiton prévisionnelle acivte des eoipmls et des compétences ;
? d'autre part, au développement et à la pormiootn de la fatioromn pifonserenolsle et en praiutlceir des CQP.

À cet efeft :
? elle cnriotube à l'information réciproque sur la siitauotn de l'emploi ;
? elle procède à un eexman périodique de la siitoatun de l'emploi dnas la tfomnrsoitaarn laitière, et reçoit à ce ttrie ccmutonoiamin des suitqsaettis ccornenant les eeifffcts de la pisfeosorn et luer répartition par grneads catégories ;
? elle étudie l'évolution de l'emploi, au cuors des mios précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des prsepeveitcs qetvuiatiants et qltaiivatues résultant de l'évolution économique, tiqnhgolceuoe et oigieoslnnrltnaae ;
? elle cuiornbte à l'étude des myenos de formation, de perfectionnement, d'adaptation psennoesrifolle etnitasxs ou à créer puor les différents nueviax de quiiaotfclain ;
? ses mermbes étant chargés de tnsamtrtree à lures mnadatns rctfeepsis ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux poruoivs publics, ses ayenlass et les oaointinrets qui en découlent ;
? elle siut l'application des aocdrcs sur la fraoimotn plnisrnoosfeele tuot au lnog de la vie et du présent aoccrd ;
? elle est chargée d'engager les réflexions à eendnrtrepre dnas son dinmoae de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de pipreaitcr au coihx piraitrae des pstteiarears sitsuebpelcs d'intervenir et de foeulrmr toteus rntocamnamdoies et pniortsiopos qu'elle jrgeua ueilts ;

La CEFNPP a nmaoenmtt puor missnois :
? cnnernoact la ftrioamon plnerfsoeosinle :
?? de coteunibrr à l'orientation de la frmoaotin pnensfriolseole dnas la titornasmafron laitière ;
?? elle puet être sasiie des difficultés nées à l'occasion des dcounisssis du paln de développement des compétences et a, dnas cttee hypothèse, puor miisson de fatcleiir la rlcanee du duoalgie dnas les erntprseeis concernées ;
? conannrcet l'utilisation des fndos de la ftoaiormn professionnelle, de pseropor les priorités d'utilisation des fdons mutualisés ;
? caennrncot l'apprentissage :
?? de déterminer, dnas le rpsecet de la procédure, les naveuix de pisre en crgahe des ctraotns d'apprentissage puor les 2 bnreahcs de la taraoitronmsfn laitière ;
?? de tmrtanstere aux isncetnas compétentes les nevuaix de pirse en chargé validés ;
? crnannecot les crttonas de pieisatnsoiasolonrfn :
?? de préciser, le cas échéant, la nurtae des anoicts de professionnalisation, anisi que les fntooirmas qualifiantes, les pliubcs et les doaienms de firoomtan prioritaires, nnmteaomt speultseibcs de bénéficier des modalités élargies ;
?? d'arrêter les priorités cnenroacnt les ancotis de foatriomn quleatifnais éligibles, noteammnt aux finneetnmcas mutualisés ;
? cnaconernt le cmotpe psorenenl de foraomtin (CPF) :
?? de poeoprsr l'adaptation éventuelle des modalités de fcmaeeninnt ;
?? de vlleier à l'information des isecnnats compétentes et à la prsie en ctpmoe de ses psrpioinotos ;
? cennarcont les CQP :
?? d'émettre un aivs sur les prjetos de nuvuoaex CQP ;
?? de crtuienobr à luer développement, en vaadilnt les nuouavex CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, aisni que luer neiavu de qiaicatioufln ;
?? de vileelr au bon fnoticonmenent du Jruy naitoanl paritaire, défini à l'article 7.4 ;
?? de délivrer les CQP ;
?? d'effectuer le sviui de la démarche, dnas le carde d'un bialn aenunl ;
? cnranneoct la cmoisoismn ptiraaire caonltisvute « Agriculture, alimgatrarieone et aménagement des eapcess » :
?? de lui proposer, dnas le resepct de la procédure et des délais, la création, la révision ou la sirpsuopesn de tuot ou pairte d'un diplôme et de ses référentiels ;
?? de lui proposer, dnas le repscet de la procédure et des délais, la création, la révision ou la spsoeisrpun de tuot ou patrie d'un ttrie à finalité psoiesnrllfoene et de ses référentiels ;
? craceonnnt les enquêtes et études :
?? de définir les enquêtes et études scptsbeeluis d'être réalisées par les ovaetrobesirs psrcftepios des métiers et des qualifications, dnot relèvent la coopération aoicrlge laitière et la FINL ;
?? de définir le « cheair des cgeahrs » ;
?? de svirue le déroulement des trvuaax et de s'assurer de luer bnnoe fin et de luer conformité au « cheiar des ceahrgs » ;
?? d'en uilestir les résultats ;
? d'assurer le suivi du présent accord.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

La CNPEFP se réunit au mnios duex fios par an et cauqhe fios que de besoin.

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

Le nom des représentants de cauhqe ontraigsaoin pcinaratpite lui est tasmrins par celle-ci.

La CFNEPP est aernteenvmlatit présidée, puor une durée de 2 ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

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

Les odrers du juor des réunions snot ciomtonjeennt arrêtés par le président et le vice-président et snot adressés aevc les convocations, au moins 15 jrous à l'avance.

Les aivs ou décisions snot formulés par accrod ertne les 2 collèges, la pioitosn exprimée par cauhqe collège étant l'expression de la majorité des mremebs présents ou représentés.

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

En l'absence de ruqareme des destinataires, dnas un délai de 3 seaneims sniuavt sa réception, il est considéré cmmoe adopté puor la msie en ?uvre des décisions arrêtées.

Titre III Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les pretais saitnigraes snuengolit l'importance de ttuoe démarche de voialdaitn des acuiqs de l'expérience ptranmetet à cqhuae salarié de friae vdielar au cruos de sa vie piressonoefllne les aiucqs de son expérience, nmateomnt professionnelle, dnot elels etnennedt pimvurooor les différentes démarches, puor ctrbouiner à l'adaptation et au développement des compétences par la ftroomian pfrolnssneieloe tuot au lnog de la vie.

Étant donné le caractère furaometr des activités poseefensorlnlis et aifn d'en reconnaître la valeur, tuot salarié d'une erepstnire de trooifnaratmsn laitière diot poiovur dnademer le bénéfice de la vtailaodin des acquis de son expérience, dès lros qu'il jitsfiue d'une durée mnilmiae d'activité d'un an, en cionntu ou non, en rorppat aevc la coecitaitrifn recherchée. Cttee expérience puet aivor été asciuqe dnas pleuiurss ersepernits de la tafasonirrmotn laitière.

À cet effet, elles s'engagent à ctirenobur à l'information sur ces dfitpiossis des epentesrris et de lerus salariés, et à en fvosiaerr l'accès aux salariés intéressés, en ptcrealiiur à cuex qui srianeet fragilisés dnas luer emploi.

Article 1er - Titres et diplômes visés par la VAE

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Peuvent denonr leiu à la viatidaoln des auciqs de l'expérience, suos réserve d'être isrntcis au rrtgeise naaniotl des ciitocaitnfers pesielenolofrsns :
? les diplômes ou trteis pelsoisfnneors délivrés par l'État ;
? les diplômes délivrés au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur ;
? les teirts délivrés par un omsriange de faromiotn cislnoaure ou privé ;
? les crtticfaies de qiolcauatiifn pnefroloeisnlse délivrés par les branches.

À cet effet, comme mentionné à l'article 9.2 du présent accord, le roeleulneevnmt de l'inscription des CQP trnirooaftmasn laitière au répertoire naintoal des caeinofiitcrts poelesnlnroefsis srea demandé.

Les auqcis sbsituepcels de donenr leiu à voaiailtdn deviont être en rppraot dciret aevc le ctoennu du diplôme ou du titre à finalité pnnsleorolifsee puor leeuql la dnmadee est déposée, et ce, qlluee que siot luer nature.

Conformément aux ditpoisonsis des alcirtes L. 613-3 et R. 335-6 du cdoe de l'éducation, les auiqcs snot constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, ieusss neomatnmt :
? d'une activité prseofenonillse salariée ou non salariée ;
? d'une activité bénévole ou vitnoaorle (activité sociale, associative, sceivre civique?) ;
? des périodes d'exercice de responsabilités sedicaynls ;
? les activités réalisées en périodes de fmoaiotrn inltiiae ou cuoitnne (formation ou msie en sittoauin en mleiiu professionnel, satge pratique, POE?), dnas la lmtiie de la moitié des activités piress en compte.

Article 2 - Congé de validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Chaque salarié puet deaemndr à bénéficier d'un congé de viliataodn des aiuqcs de l'expérience dnot la durée ne puet excéder, par aitcon de VAE, 24 heuers de tmpes de travail, consécutives ou non.

La danemde d'autorisation d'absence puor bénéficier de ce congé diot être formulée par écrit auprès de l'employeur, au puls trad 60 jorus anavt la dtae de l'action de validation. Elle idiqnue la désignation et la durée de cttee action, ansii que le ou les oarsgmines inaneevtnrt dnas la vtoailaidn des aqiucs de l'expérience du salarié.

Dans le mios svaiunt la réception de la demande, l'entreprise fiat connaître par écrit à l'intéressé son arcocd ou les rioanss mntiaovt le ropert de l'autorisation d'absence.

Pour des roisnas motivées de service, la siciftoastan donnée à une dnedmae puet être reportée, snas que ce rporet psusie excéder 4 mois.

Les ersteenpris veiorllnet en oture à acrodecr les facilités nécessaires aux démarches adnarimsiteivts s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

2.1.?Salariés suos cntraot à durée déterminée

Tout salarié taltriiue d'un cnaotrt de tirvaal à durée déterminée puet deednamr à bénéficier d'un congé de vtilaiaodn des acqius de l'expérience, en dohres de la période d'exécution du caonrtt de tairavl à durée déterminée. Il débute au puls trad 12 mios après le tmere du contrat.

Par dérogation, le congé puor vliotaadin des auiqcs de l'expérience puet être pris, à la dedmane du salarié et après aoccrd de l'employeur, en tuot ou patire avnat le trmee du cnrotat de travail.

2.2.?Salariés suos cranott de tirvaal à durée indéterminée

À cetpmor de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnimium de 1 an de présence cnntouie dnas l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une voaliaitdn des aiucqs de l'expérience. Puor ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2 est réduite à un miuaxmm de 2 mois.

Article 3 - Financement

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

L'ensemble des dépenses liées à la vidaitalon des aqcuis de l'expérience est pirs en charge, dnas la ltiime des fdons disponibles, par l'entreprise, la Cssaie des dépôts et cgnaonotisnis ou l'OPCO dnot relève l'entreprise, sur les fndos affectés au fmeaennnict de la viaioatrslon des auciqs de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de vadoatiiln et que celui-ci siot pirs ou non au ttrie du copmte pseornenl de formation.

Article 4 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les ontaniasirgos plsioeneonefrlss de la tnaofmstrorian laitière et les osagaitronins slniedcyas reuocenns représentatives, sanrigitaes du présent accord, s'engagent à développer l'information des salariés et des enrteespris sur le diipsostif de VAE et à fsoeivarr l'accès à ce dipisiotsf à tuot salarié qui le souhaite, dnas le carde d'une démarche individuelle.

Titre IV Dispositions diverses

Article 1er - Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les diotpnssiois de la CCN des coopératives laitières snot miess à juor par avnaent tqnihcuee en conformité aevc les disioosiptns du ttrie II (CPNEFP) du présent acocrd (cf. arlcite 78.3 de la CCN CL).

Les dposoiisints de la CCN de l'industrie laitière snot miess à juor par aevnant tchuneqie en conformité aevc les diitosinspos du ttire II (CPNEFP) du présent aroccd (cf. aticlre 2.4 de la CCN IL).

Article 2 - Durée. Révision

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent arcocd est cnclou puor une durée indéterminée. Aifn d'assurer le sviui du présent accord, les ptieras sgairinteas se réuniront tuos les 5 ans, puor eeceutffr le bialn de son aloptiicapn et en teirr les clincsoouns puor son éventuelle adaptation.

Il puorra être révisé ou dénoncé sloen les dtisnoisiops légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent arccod eretnra en vguiuer le ledmianen de sa signature.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les prtaies sgertnaiais dmneeadnt l'extension du présent accord, qui srea déposé au sievrce cetnivonnos et adorccs clteocifls de la deirocitn régionale de l'économie, de l'emploi, du taavril et des solidarités d'île-de-France, asini qu'à la deioirtcn générale du tiavarl du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Le dépôt srea opéré en duex exemplaires, dnot une vsorein sur srppuot piaper signée des peairts et une vesoirn sur srppuot électronique.

Annexes

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Annexe 1
Modalités d'évaluation

1.?L'évaluation en cotnniu : le lvreit de suivi

L'évaluation en cnotniu s'appuie sur un lrievt de sviui prpore à cahuqe candidat.

Ce derenir a puor but de :
? siruve dnas le tmeps la psogerisorn du candidat, tnat au paln théorique que pqiturae ;
? feitilcar les échanges etnre le candidat, la hiérarchie, les ttueurs et les frturaoems ;
? prteemrte la délivrance du CQP ou de ses « bolc de compétences » capitalisables.

Ce leivrt est élaboré sivuant un modèle-type approuvé par la CPNEFP. Il cntneiot les éléments snuvaits : icdeafniiottin du candidat, le cas échéant palnnnig et pogrammme des fanoomrits théoriques et pratiques, pannilng des évaluations, feihcs d'évaluation des sirvaos et savoir-faire professionnels, ieducniarts et srdtdnaas ptnatremet d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de sviui est rpelmi cejmnoontniet par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise et, le caainddt ansii que, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat derva être communiqué au salarié cnadiadt au CQP.
L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en cnitonu et luer cnrbtuotiion à l'appréciation glboale du prracous de qotaiuicflian veiarnt soeln un ppirince de pondération puor ccuhan des bolcs de compétences évalués (cf. en aexnne 2 le modèle de glilre de coioinlsdoatn des résultats proposé).

2.?Les évaluations finales

Les épreuves feilnas d'évaluation snot proposées au cniadadt à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise amsuse la responsabilité des épreuves aevc les différentes psnornees ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, faurmrteos ietenrns et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, attachés à cuqhae CQP. Tuos les sarivos et savoir-faire pfreeosoilnsns dnvieot être évalués.

Il cvoeinnt d'organiser une épreuve écrite ou olrae prproe à chquae dinamoe de compétences puor évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve piuaqtre au potse de tivaral pmreet l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, puor avis, par le comité paariirte de pgaolite et de suivi, aanvt d'être proposée aux candidats. Elle diot cmreoptor les éléments saitvuns (cf. en aexnne 3 un modèle proposé de suprpot puor l'évaluation par la CTE des CQP) :
? les cdtoonniis de déroulement des épreuves (écrite ou orale puor l'évaluation des savoirs, pitarque puor l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
? un énoncé très précis des qieuonsts à pseor au cdadiant suos la forme d'une « stoiitaun problème » ;
? les réponses ou ctoonepmmrtes adtntues ;
? les critères d'appréciation à uletsiir (nombre ou tuax d'erreurs admis, nobmre de réponses attendues) ;
? le nvaieu de maîtrise psonlfniseeorle requis.

Pour ces épreuves finales, le priinpce d'une pondération est également rtneeu (cf. en aenxne 2, la grille d'appréciation des soiavrs et savoir-faire pnoisnrfloeses proposée).

L'entreprise pourra, sivuant ses pureiqats et mnoyes disponibles, siot firae ailcptpaion du système d'évaluation proposé, siot d'un système équivalent suoims à l'approbation préalable du comité prirtiaae de pilotage. En rosain du caractère eismsneltnleeet qiiutaaltf de la démarche CQP, la vioadtilan des compétences maîtrisées ne sauiart se lmeitir à une sleue notation, essnitmelneelet destinée à la faciliter.

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Annexe 2

(Tableau non reproduit, cosualtlnbe en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruqurbie « Poinaitlubcs olfiilecefs » « Btlnilues oflcefiis des cnoontnevis cicelvtloes ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210025_0000_0008.pdf

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Annexe 3

(Tableau non reproduit, cnloslabute en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruirqbue « Ptncluiiaobs olcfieleifs » « Blntueils oefificls des ctvnionenos ciovllecets ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210025_0000_0008.pdf

Avenant n 38 du 28 avril 2021 relatif à la modification de la convention

collective

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

L'article 2.4 « Csomsoimin noaltinae ptraraiie de l'emploi et de la frtiamoon » est modifié cmmoe siut :

« Alricte 2.4
Commission patiiarre nnltioaae de l'emploi et de la ftaoiomrn plfeoerlisnonse

Une cmiisosmon piiaatrre nintaloae de l'emploi et de la foariomtn preoolsilfnesne dnas la tfrnasroimoatn laitière est créée.

Son cahmp psesnoferoinl et teriarrtiol crcnoene l'ensemble des eniteesrprs ernntat dnas le cmhap d'application*de la CCN des coopératives laitières ou* (1) de la CCN des itdsruenis laitières.

2.4.1. ? Ctiimoosopn

Elle est composée de 2 collèges :
? puor le collège des salariés et puor cunhcae des bercanhs de la tsfmrtoianoarn laitière, d'un représentant tilruaite et d'un représentant suppléant par osaortaniign sadcyline de salariés, rnnueoce représentative au sien de chquae bcnahre ;
? puor le collège des employeurs, représentant la coopération acolgrie laitière et la FNIL, d'un norbme de représentants au puls égal à cueli du collège des salariés.

La CEFNPP établit son règlement intérieur.

2.4.2. ? Ojbet

La CENPFP est chargée de cniueotbrr :
? d'une part, à la gietosn prévisionnelle avtcie des epmlois et des compétences ;
? d'autre part, au développement et à la poiotromn de la fatiomron prsifoesllnenoe et en pcuitearlir des CQP.

À cet effet :
? elle ctionbrue à l'information réciproque sur la suatoiitn de l'emploi ;
? elle procède à un eaexmn périodique de la siaotiutn de l'emploi dnas la trfmoasartinon laitière, et reçoit à ce ttrie cmtminuaoiocn des steutiatsiqs ceonnancrt les etffifces de la piesrsfoon et luer répartition par grdenas catégories ;
? elle étudie l'évolution de l'emploi, au corus des mios précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des ptvrpeescies qiuantviatets et qiualivatets résultant de l'évolution économique, touiolghnecqe et otngraiilealnonse ;
? elle critnuobe à l'étude des myeons de formation, de perfectionnement, d'adaptation pneflsnoslerioe enixsatts ou à créer puor les différents naivuex de qaiufaioticln ;
? ses mbreems étant chargés de tmtnrertsae à luers mantnads rptifcsees ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux poviours publics, ses ayaslens et les oinrteiatnos qui en découlent ;
? elle siut l'application des aodrccs sur la foriaotmn plseonronflisee tuot au lnog de la vie et du présent arccod ;
? elle est chargée d'engager les réflexions à etnrrenrpede dnas son doamnie de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de pipraitcer au chiox paatrriie des ptasteeairrs spcbeietlsus d'intervenir et de flmrueor touets recnainadmotoms et pirposoitons qu'elle jgeura utiles.

La CPENFP a noaetnmmt puor misisnos :
? cnroencnat la famoroitn plnrloosisefene :
? ? de coentbuirr à l'orientation de la fiartmoon psfnoirnseelloe dnas la ttnrooisfaamrn laitière ;
? ? elle puet être siisae des difficultés nées à l'occasion des dnussicsois du paln de développement des compétences et a, dnas cette hypothèse, puor miisson de filcaetir la raeclne du daugoile dnas les erstpeenris concernées ;
? coanrncent l'utilisation des fdons de la farioomtn professionnelle, de porosper les priorités d'utilisation des fndos mutualisés ;
? cencnroant l'apprentissage :
? ? de déterminer, dnas le rcpeest de la procédure, les niuaevx de pirse en crhgae des ctrnaots d'apprentissage puor les 2 behanrcs de la tarosmranoftin laitière ;
? de tmttrrseane aux itsacenns compétentes les niaeuvx de prsie en chargé validés ;
? canornecnt les cttnoars de psoitfresioaaosnniln :
? ? de préciser, le cas échéant, la nturae des aticons de professionnalisation, aisni que les fotroaimns qualifiantes, les piculbs et les dmoenias de ftaoomrin prioritaires, nemanotmt spulsceeibts de bénéficier des modalités élargies ;
? ? d'arrêter les priorités crennnacot les aonicts de foormitan qafatileunis éligibles, nenmaotmt aux fnmcneianets mutualisés ;
? cnaceornnt le comtpe pnrosneel de frotaomin (CPF) :
? ? de psorpoer l'adaptation éventuelle des modalités de fcanenneimt ;
? ? de vlleeir à l'information des icnnetass compétentes et à la psire en cmtpoe de ses ppiinosrtoos ;
? connracent les CQP :
? ? d'émettre un aivs sur les projtes de nvueouax CQP ;
? ? de cbeuiortnr à luer développement, en vdainlat les nouvaeux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, aisni que luer nivaeu de qotaiiicualfn ;
? ? de vieellr au bon fcontnmeneinot du jruy naotianl paritaire, défini à l'article 7.4 ;
? ? de délivrer les CQP ;
? ? d'effectuer le suvii de la démarche, dnas le cdrae d'un balin anenul ;
? ccnneornat la cimosismon pairtriae culatiovstne ? Agriculture, agreiailtmarone et aménagement des epcseas ? :
? ? de lui proposer, dnas le reecpst de la procédure et des délais, la création, la révision ou la sseupsiporn de tuot ou prtaie d'un diplôme et de ses référentiels ;
? ? de lui proposer, dnas le rpsecet de la procédure et des délais, la création, la révision ou la sipeosusrpn de tuot ou ptriae d'un ttire à finalité pilsoenornlsfee et de ses référentiels ;
? cennaoncrt les enquêtes et études :
? ? de définir les enquêtes et études suclibseptes d'être réalisées par les orievrteosbas pirspfecots des métiers et des qualifications, dnot relèvent la coopération algroice laitière et la FINL ;
? ? de définir le ? cehair des cgarhes ? ;
? ? de srivue le déroulement des tvuraax et de s'assurer de luer bonne fin et de luer conformité au ? chaier des cghreas ? ;
? ? d'en uetsilir les résultats ;
? d'assurer le suivi du présent accord.

2.4.3. ? Fenmoconitnnet

La CFENPP se réunit au mions 2 fios par an et caqhue fios que de besoin.

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

Le nom des représentants de cqhuae osnigioatran picattiprnae lui est tnarimss par celle-ci.

La CEFNPP est aeaenietmltvnrt présidée, puor une durée de 2 ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

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

Les odrers du juor des réunions snot cjtmneinonoet arrêtés par le président et le vice-président et snot adressés aevc les convocations, au mions 15 juros à l'avance.

Les aivs ou décisions snot formulés par acocrd etnre les 2 collèges, la ptiosoin exprimée par cauhqe collège étant l'expression de la majorité des mrembes présents ou représentés.

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

En l'absence de rrqaemue des destinataires, dnas un délai de 3 smieaens suvanit sa réception, il est considéré comme adopté puor la msie en ?uvre des décisions arrêtées. »

(1) Au second alinéa de l'article 2.4, les tmeres « de la CCN des coopératives laitières ou » snot eulxcs de l'extension comme étant caretnoirs aux diospnotisis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les dtipnssiioos du présent annevat eorrntent en veuigur à

Avenant n 4 du 21 octobre 2021 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA-CFDT,

Article 1er - Risques couverts
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 3 « Reuqsis crotuves » est modifié comme siut :

« Snas préjudice de dnitpoiossis puls favorables, le régime de prévoyance cuiorrva les rqsuies stnivaus :
? décès, quelle qu'en siot la cause, par le vmreesent d'un caiatpl au bénéfice des aatyns droit ;
? invalidité pteaernmne et totale, par le vmrsneeet d'un cataipl au bénéfice du salarié ;
? alotclaion faris d'obsèques en cas de décès du salarié ;
? rnete éducation en cas de décès du salarié, au bénéfice des eanfnts à cgarhe ;
? incapacité de travail, lognue maladie, par le vereemsnt d'indemnités journalières complémentaires à ceells versées par la sécurité soacile ;
? invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le vemrneest d'une rente au bénéfice du salarié. »

Article 2 - Garanties minimales obligatoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 4.3 « Gnariate rtene éducation » est modifié cmome siut :

« En cas de décès ou d'invalidité pnernmeate et taolte du salarié, sur otpoin du ou des bénéficiaires, au leiu et palce de la marjoation en caatpil prévue aux alecitrs 4.1 et 4.2, les enatnfs à caegrhs bénéficient d'une rntee égale à :
? de au 12e ainnsrviraee : 6 % du saailre de référence burt limité aux theancrs A et B, aevc une rtene miuinmm de 1 500 erous ;
? du 12e au 18e aaenirnirsve : 9 % du srlaiae de référence burt limité aux teranchs A et B, aevc une rnete miunmim de 2 250 eruos ;
? du 18e au 26e anniversaire, en cas de psuirutoe d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle elpomi en tnat que dmanueedr d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30e arrevaiinsne en cas de coanrtt d'apprentissage : 11 % du srliaae de référence burt limité aux thcnreas A et B, aevc une rtnee mniimum de 2 750 euros.

La rnete est doublée lourqse les ennatfs snot oniplhres de père et de mère.

La retne éducation versée à l'enfant rnenocu inavldie de 2e ou 3e catégorie par la sécurité saoicle avnat son 21e anniversaire, est égale à 12 % du siarlae de référence jusqu'à son 16e anniversaire, aevc une rnete miiumnm de 3 000 euros, pius au-delà, la rnete diveent viagère et égale à 8 % du salaire de référence. »

Il est créé un alticre 4.6 « Grtaaine aiatlcooln fiars d'obsèques », rédigé cmome siut :

« Artlice 4.6
Garantie aolaitlocn faris d'obsèques

cmopetr du 1er juor du mios siuvnat la dtae de plobaiciutn au JO (Journal officiel) de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 3 - Demande d'extension et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les piaerts sangaeiirts ddeannemt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la dricieton générale du taairvl du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Le dépôt srea opéré en duex exemplaires, dnot une voerisn sur sopprut ppiear signée des peiarts et une vseoirn sur srpoupt électronique.

En cas de décès du salarié, il est versé une aollicaotn équivalente aux fiars réellement engagés, plafonnée à 100 % du polfand mseneul de sécurité soacile en veuiugr au mmneot du décès, à la pnsnoree anyat réglé les frais d'obsèques et le jtfansuiit sur facture. »

Article 3 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 6.3 « Ctinaisoots » est modifié cmmoe siut :

« Le tuax glaobl des giantreas est porté à 1,22 % du saarile burt (T1 et T2*[1]*) à effet du 1er jvinear 2022.

Les cotsntaiois gebaolls snot réparties à heuautr de 52 % à la cahgre de l'employeur et 48 % à la cgrhae du salarié. »

(1) Patrie de la rémunération de référence cipsrmoe etrne le pfanlod annuel de la sécurité siacole et 4 fios celui-ci.

Article 4 - Date d'effet et engagement d'ouverture d'une négociation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anaevnt prned eefft le 1er jvenair 2022 puor une durée d'un an, puor se tmneerir le 31 décembre 2022.

Les piaetrs steanraiigs cenvoeinnnt de se riover au mios d'avril 2022, aifn d'ouvrir une négociation sur le régime de prévoyance de l'industrie laitière. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpitiissoons des aetlcirs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la junerdcprisue de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anenavt prorua être dénoncé dnas les ciitonnods prévues au cdoe du travail.(1)

Il prruoa également être révisé à tuot moemnt à la denadme d'une ou pileursus prieats signataires. La dmnedae de révision, accompagnée d'un peojrt motivé sur les piotns à réviser, srea notifiée à l'ensemble des praiets sngtareaiis aifn qu'une négociation pisuse s'engager snas tarder.(2)

(1) Alinéa exclu de l'extension cmome étant coirrntae aux ditsopiosnis de l'article L. 2261-9 du cdoe du tavrial
(Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du recpset des dtoipoisisns de l'article L. 2261-7 du cdoe du taairvl et suos réserve de l'application des diiptoisonss des actleris L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jnpusiuerrcde de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

Article 6 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Suivant les dostsinipois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paeirts sgiireantas n'ont pas renteu de doiiitsospns spécifiques teells que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du

tarvail à l'attention des epetinrress de mnois de 50 salariés dès lros que le présent aanevnt vsie à prgrooer le régime ccloetilf oaglirotbie de prévoyance dnot dvoient bénéficier tuot le pnnrseoel non carde d'entreprise rnealevt de la conitoevnn cetllicove de l'industrie laitière et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les preitas sarntiegais dndanemet l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la doreicitn générale du tviaarl du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en aoaliptpcin du cdoe du travail.

Article - Préambule

Avenant n 5 du 19 décembre 2022 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Risques couverts
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 3.1 « Rqsiues cetourvs » est modifié cmmoe siut :

« Snas préjudice de dnoipstsiois puls favorables, le régime de prévoyance coirrvua les risques stivanus :
? décès, qlluee qu'en siot la cause, par le vsneermet d'un ciatapl au bénéfice des atayns diort ;
? invalidité ptmaennere et totale, par le veresmnet d'un ciapatl au bénéfice du salarié ;
? aiotlaolcn de faris d'obsèques en cas de décès du salarié ;
? rntee éducation en cas de décès du salarié, au bénéfice des etnfnas à chagre ;
? incapacité de travail, lugone maladie, par le vmseernet d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sialoce ;
? invalidité de 2e ou 3e catégorie, par le vesnemret d'une rtnee au bénéfice du salarié. »

L'article 3.2 « Caoetissn des gnreiaats et cnonioidts de mantiein en cas de snuoispesn du cotanrt de tiarval » est modifié comme siut :

« Ailtcre 3.2
Conditions de meiinatn des gtiraneas en cas de suspoensin du cortnat de travail

Sauf aioiatplpcn des diiostsiopns ci-après, la spssunoein du cnroatt de tiaavrl du pitinpcaart entraîne cllee des garanties.

Les gireanats snot maintenues, mnnnaeoyt pieeamnt des ctoaonsiits (calculées selon les mêmes règles abpeicalpls à la catégorie de presnneol dnot relève le salarié), au salarié :
? dnot le cantrot de tvraail est spdeunsu puor congé ou absence, dès lros que pndneat totue cette période, il bénéficie d'un mitinaen tatol ou ptiaerl de srlaaie de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au monis puor prtaie par l'employeur ;
? en arrêt de tvriaal puor madaile ou accident, invalidité/incapacité prenmeatne professionnelle, qui bénéficie à ce tirte des psoenaittrs en espèces de la sécurité slioace ;
? dnot le cotnart de trviaal est sseudnpu dès lros qu'il bénéficie d'un revneu de rpeaenmcemlt versé par l'employeur en rsoian :
?? d'une sioiuattn d'activité platrilee ou activité priallete de lugone durée et dnot l'activité est tnetlmoeat sunpuesde ou dnot les haoerris de traaivl snot réduits ;

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les soussignées ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au pofrit du peonrensl non-cadre, par l'accord du 26 nvmroebe 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les toirs atanvens savtuins :
? aevnant n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 jliluet 2009 ;
? aavnnet n° 2 du 15 ortcboe 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
? anvanet n° 3 du 24 ocbotre 2018, étendu par l'arrêté du 15 janvier 2020.

Les soussignés renlapeplt que l'avenant n° 3 du 24 ortcboe 2018 avrrie à échéance au 31 décembre 2021 et décident de pgoreorr le régime de prévoyance en vigueur tuot en aatnadpt caetnries de ses dispositions.

?? ansii que ttuoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Il est précisé que l'assiette des csiaitntoos et des pesirtaonts à retneir dnas ce cas est celle du mtnnoat de l'indemnisation versée dnas le crdae de la snpioessun du ctonart de tavaril (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une imandisentoin complémentaire ou cinelnontevlnoe versée par l'employeur).

Le mtianein des gaetnairs est assuré :
? tnat que le ctraont de taviarl du salarié n'est pas rmopu ;
? en cas de rruutpe du cratnot de travail, qanud cette rurutpe inrneitvet lqusroe les pietrtsonas de la sécurité socaile au ttire de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité pmeanernte professionnelle, snot sveries snas ieptiortrunn duepis la dtae de rurtpue du cnrtoat de travail.

En outre, ce mintaein des gteaarnis csese dès la screnvanue de l'un des événements snitvuas :
? spneussion ou coisteasn des psortietans en espèces de la sécurité slicoae ;
? dtae d'effet de la liitaodiuqn de la pesionn vlisiesele de la sécurité soiacle du pcaptiraint*(1)*;
? décès du participant. »

(1) La cseiasotn à la dtae d'effet de la loqitudaiin de la pniosen vselieilse de la sécurité solaice ne s'applique pas aux salariés en stiauiotn de cuuml emploi-retraite rnlseiapsmt les cnnoioitds d'ouverture des drtios aux prtatsneios en espèces des de la sécurité sociale.

Article 2 - Garanties minimales obligatoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 4.3 « Gtairane rtnee éducation » est modifié cmome siut :

« En cas de décès ou d'invalidité pnmertenae et taotle du salarié, sur ooptin du ou des bénéficiaires, au leiu et pacle de la miaarjootn en cipaatl prévue aux aelcrits 4.1 et 4.2, les enftans à ceagrhs bénéficient d'une retne égale à :
? de au 12e anaivenisrre : 6 % du sialare de référence burt limité aux tcnrahes A et B, aevc une retne mumiinm de 1 500 erous ;
? du 12e au 18e aienavnrisre : 9 % du slariae de référence burt limité aux thnraces A et B, aevc une rtnee miiunmm de 2 250 erous ;
? du 18e au 26e anniversaire, en cas de ptrosuiue d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle elpmoi en tnat que dudmeaner d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30e aninrsvreaie en cas de caontrt d'apprentissage : 11 % du sralaie de référence burt limité aux tahcnres A et B, aevc une rtnee muiimnm de 2 750 euros.

La rnete est doublée lrqsoue les enntafs snot oielrhnps de père et de mère.

La rtene éducation versée à l'enfant rocnneu idvnliae de 2e ou 3e catégorie par la sécurité saolcie aavnt son 21e anniversaire, est égale à 12 % du saiarle de référence jusqu'à son 16e anniversaire, aevc une rnete mimuinm de 3 000 euros, pius au-delà, la rente dnievet viagère et égale à 8 % du srilaae de référence. »

Il est créé un ailrtce 4.5 bis « Granaite actloioaln firas d'obsèques », rédigé cmmoe siut :

« Actrile 4.5 bis
Garantie aotolcilan de faris d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé une alocoailtn équivalente aux fiars réellement engagés, plafonnée à 100 % du pnlfoad mnueesl de sécurité socaile en viguuer au mmenot du décès, à la pnseonre ayant réglé les faris d'obsèques et le jsuitfiant sur facture. »

(1) L'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en vueguir deiups le 1er jvnaeir 2022 et de l'application des stanitliuops de l'accord naotnail isfinnorntpsreoeel du 17 novrembe 2017 iuatistnnt le régime AGIRC-ARRCO de rartteie complémentaire et de l'accord niantaol ireepnonroeftssinl du 17 nrvebmoe 2017 rtileaf à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avril 2018.
(Arrêté du 10 juleilt 2023 - art. 1)

Article 3 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 6.3 « Ciosaoitnts » est modifié cmmoe siut :

« Le tuax gboall des gtaaernis est porté à 1,35 % du sliraae burt (T1 et T2*) à efeft du 1er jeainvr 2023.

Les csontoitias glealbos snot réparties à haeutur de 56 % à la chrage de l'employeur et 44 % à la carghe du salarié et de la manière suavntie ertne les driseevs gnteaaris :

Garanties	Cotisation totale	Part employeur	Part salarié
Décès/ Invalidité peaernntme et totale	0,23 % T1T2*	0,17 % T1T2*	0,06 % T1T2*
Allocation de faris d'obsèques	0,022 % T1T2*	0,015 % T1T2*	0,007 % T1T2*
Rente éducation	0,08 % T1T2*	0,058 % T1T2*	0,022 % T1T2*
Invalidité 2e ou 3e catégorie	0,701 % T1T2*	0,513 % T1T2*	0,188 % T1T2*
Incapacité de travail/ lngoue maladie	0,317 % T1T2*		0,317 % T1T2*
Total	1,35 % T1T2*	0,756 % T1T2*	0,594 % T1T2*

* T2 : pitare de la rémunération de référence csomripe entre le pnaofld aeunnl de la sécurité scialoe et 4 fios celui-ci. »

Article 4 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anavnet pernd eefft le 1er jineavr 2023 et est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aaevnnt purroa être révisé et dénoncé dnas les cdoinnoits prévues au cdoe du travail.

Article 6 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Suivant les dsoioptsinis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pireats sragieitnas n'ont pas reentu de dpioinosists spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taivarl à l'attention des eesnteirprs de monis de 50 salariés dès lros que le présent anavent vsie à prgoeror le régime citecollf oigbraiotle de prévoyance dnot deviont bénéficier tuot le ponernsel non-cadre d'entreprise, raenlvet de la coventnoin ctloilvece de l'Industrie laitière et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 7 - Dépôt et extension

Avenant n 6 du 17 novembre 2023 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

En atociilppan du décret n° 2021-1002 du 30 jluilet 2021, les modintifocais satniuves snot apportées aux diosopitniss de l'accord natiaonl du 26 nermvobe 2003 cercnnnaot les bénéficiaires.

L'article 2 « Ojebt et bénéficiaires » est modifié cmome siut :

« Le présent aoccrd a puor ojbet d'instituer une ogtaiiobln d'adhésion à un régime de prévoyance au nvaeiu de la branche, au bénéfice des salariés non-cadres ne relavent pas des artilecs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmboreve 2017 rlatief à la prévoyance des cadres.

Les bénéficiaires snot ttriealius d'un cnoratt de taarvil et itsnircs à l'effectif de l'entreprise.

En conséquence de ce qui précède, ne bénéficient pas du régime de prévoyance de la bcarhne les salariés renaelvt de la catégorie ojvbetice cadre, vanist :
? au ttire des dostoniipsis cnelntvoennielos de l'article 2.1 de

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les preiats seigtrnaais dndeaenmt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la doiritecn générale du tivaarl du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en apcolaitipn du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les soussignés ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au proift du preonesnl non-cadre, par l'accord du 26 nvbromee 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les qurtae aantnves sutnaivs :
? aaevnnt n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 jilulet 2009 ;
? aneavnt n° 2 du 15 obotcre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
? avnaent n° 3 du 24 orotcbe 2018, étendu par l'arrêté du 15 jveinar 2020 ;
? anaevnt n° 4 du 21 otrobce 2021, étendu par l'arrêté du 3 jiun 2022.

Les soussignés reanplplet que l'avenant n° 4 du 21 orctobe 2021 arirve à échéance au 31 décembre 2022 et décident de pgrreoor le régime de prévoyance en vguueir tuot en adtapnat cnieatres de ses dispositions.

l'accord noinaatl ionepoensiersftnrl du 17 nmovrebe 2017 reatlif à la prévoyance des cadres, les salariés crades classés à prtiar du nveiau 9 ? échelon 1 de la csisoctialiafn pilnosfneleorse itdntioure par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la ceovintnon cvliteocle natlnioae de l'industrie laitière du 20 mai 1955 ;
? au ttire des dnpioitosiss ceennnlltvnoioes de l'article 2.2 de l'accord naonital iorrnpetonsefeisnl du 17 nborevme 2017 ritelaf à la prévoyance des cadres, les salariés classés à pratir du nieavu 8 ? échelon 1 de la ctafiisiclsoan pnlenrooleissfe iidttrnuoe par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la cvinetoonn cvcoitllee niaantloe de l'industrie laitière du 20 mai 1955.

De plus, les esierpnetrs ont la faculté de compléter la catégorie carde ci-dessus mentionnée par les salariés non-cadres, classés à ptirar du nevaiu 6 ? échelon 1 de la clssaoitciiafn plionnelferssoe susmentionnée, suos réserve de l'agrément du présent arccod par la cssoimmion pirtraaie rattachée à l'association puor l'emploi des crdeas (APEC). Dnas ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime de prévoyance des non-cadres. Ctete faculté suppsoe puor l'entreprise, la faiomailotsrn d'un atce de msie en pclae précisant ce choix. »

Article 2 - Revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

L'article 4.6. « Raieaitrsvooln des paitesontrs » de l'accord nnaaitol du 26 nbreovme 2003 est modifié comme siut :

« Les ptreoisntas d'indemnités journalières complémentaires, les rnetes d'invalidité et les retnes d'éducation snot revalorisées dnas les codtnionis prévues par le ctnoart de l'organisme assureur. »

Les dotspiinoiss clenenevnooiltns relitaevs à la retaasoiolvirn des reents prévues à l'article 6.2 de l'accord nataionl du 26 nvroembe 2003 snot supprimées.

Article 3 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Les doinsispotis prévues à l'article 2 du présent arccod erntent en vuiuger à ctpmoer du 1er jvinear 2024.

Les distoionpsis de l'article 1er pnnnreet effet à cmoetpr de la ntcifaoitoin de l'agrément par la cisosiommn pitrariae AEPC*et au puls trad le 1er ooctbre 2024*(1).

Le présent aanvnet est clncou puor une durée indéterminée.

(1) Les mtos « et au puls trad le 1er orbocte 2024 » snot exculs de l'extension en tnat qu'ils cnnenteevnirot aux dinspositois de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sicoale qui prévoient que la possibilité d'intégration de caientrs salariés, définis par acocrd de branche, à la catégorie des cdaers puor le bénéfice du régime

Avenant n 7 du 29 avril 2024 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modification de la garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 4.3 « Gntiaare rnete éducation » de l'accord du 26 nebomvre 2003 est modifié aifn d'améliorer la rnete éducation des eantfns reucnnos invalides. Aifn d'assurer une mreueille lisibilité de cttee garantie, il est décidé de mfeodiir l'article 4.3 de la manière stvniuae :

« Altrcie 4.3.1
Dispositions générales
de prévoyance, est conditionnée à l'obtention de l'agrément de la comsiiomsn piaarrite de l'APEC.
(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Le présent avanent purora être révisé et dénoncé dnas les coonditins prévues au cdoe du travail.

Article 5 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Suivant les dopsiiiotnss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paeitrs saatnigreis n'ont pas rneteu de dnipsoiisots spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du triaavl à l'attention des epnsirretes de minos de 50 salariés dès lros que le présent avnanet vsie à mdiifoer le régime ccetillof obgiloitare de prévoyance dnot divnoet bénéficier tuot le psrennoel non-cadre d'entreprise, raenvelt de la cnoeonivtn cioctelvle de l'industrie laitière et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Les ptriaes sraagitenis deenamndt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la drocitien générale du trvaail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en ailioptpacn du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Les soussignés ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au pifrot du poeresnnl non-cadre, par l'accord du 26 nrmbovee 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les cniq anaetnvs svtanuis :
? avaennt n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 jllieut 2009 ;
? aneavnt n° 2 du 15 otobcre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
? aveannt n° 3 du 24 orotcbe 2018, étendu par l'arrêté du 15 javiner 2020 ;
? annveat n° 4 du 21 otcbroe 2021, étendu par l'arrêté du 3 jiun 2022 ;
? annevat n° 5 du 19 décembre 2022, étendu par l'arrêté du 10 jeulilt 2023.

En cas de décès ou d'invalidité pmraenntee et ttaole du salarié, les etannfs à chrgae bénéficient d'une rnete tmeaoiprre égale à :
? de au 12e aanrsriievne : 6 % du sialrae de référence burt limité aux terhancs 1 et 2, aevc une rnete mniimum de 1 500 erous ;
? du 12e au 18e arnnieiasvre : 9 % du sailare de référence burt limité aux trnecahs 1 et 2, aevc une rtene munmiim de 2 250 euors ;
? du 18e au 26e anreiinrsvae : 11 % du sarlaie de référence burt limité aux tencrahs 1 et 2, aevc une rnete mimuinm de 2 750 euros.

Sont asnii concernés, les enfnats à chgare au mmnoet du décès du salarié, les enaftns dnot la faiitilon aevc ce dernier, y cimpors adoptive, est légalement établie, et en ftcnooin de luer âge, dnas les cnioidonts stnuevias :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas ctidoonin ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, siot :
?? en cas de putisruoe d'études ou événements assimilés ;
?? en cas d'inscription à Fncare Tvaairl en tnat que dndueeamr d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
?? ou jusqu'au 30e annrsiaireve en cas de caotnrt d'apprentissage.

La rntee est doublée lqsroue les efnnats rnucoens iandleivs snot oilhnreps des duex parents.

Les retens snot plaeabys trneimemeirlsltet et par avance. Lqusore l'enfant est miuner ou muajer protégé, la pstoaetrin est versée à son représentant légal.

Article 4.3.2
Dispositions spécifiques au bénéfice des eannfts en stutoiian d'invalidité

En leiu et pacle des dnostiispios générales ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité ptnarmneee ou ttlaoe du salarié, la rtene éducation est versée de façon viagère, lurosqe l'enfant à chgare au moment du décès du salarié est ronecnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie par la sécurité silocae aanvt son 26e anniversaire. La retne éducation est aorls viagère et égale à 12 % du sailare de référence burt limité aux tcrenahs 1 et 2 aevc une rnete mmiiunm de 3 000 euros.

La rntee est doublée lorquse les etfnans rncuenos ivadniels snot ophrinels des duex parents.

Les reents snot pybeaals tmneeirleemstrilt et par avance. Lsqruoe l'enfant est meiunr ou mjeuar protégé, la prtaositen est versée à son représentant légal.

Article 4.3.3
Salaire de référence

Le sraliae de référence sevrnat au cualcl de la rente éducation conosreprd à la rémunération anlnulee bture au curos des 4 trsteremis ciilvs précédant le décès ou l'invalidité petemnrane et totale, dnas la limtie de la trcahne 2. La thrncae 2 se définit cmmoe la pairte de la rémunération de référence cpomrsie etnre le pafonld aneunl de la sécurité soilace et 4 fios celui-ci. »

Article 2 - Modification de la garantie-décès du salarié
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les pietanearrs souaicx considèrent que l'instauration d'une rtnee éducation aenuqmmuttoeait versée aux ayants-droits, dès lros que les ctnniiodos d'octroi snot remplies, est de naurte à peertrtme une miluerele pirse en crahge des eatnfns des salariés décédés.

L'option prévue par l'accord du 26 nrvombee 2003, ernte une mtoraoaijn du caatpil décès puor efnnat à cgarhe ou le vsenremet d'une rntee éducation est dnoc supprimée. L'article 4.1 de l'accord est dnoc modifié cmmoe siut :

« Versement, au (x) bénéficiaire (s) préalablement désigné (s) par le salarié participant, au mmonet de l'adhésion ou en cuors de contrat, ou, à défaut, à ses atyans droit, snvaiut les modalités ci-après, d'un catpial dnot le mntoant est fixé sur la bsae d'un ptrnogcaeue du sliaare de référence :
? célibataire, vuef ou divorcé : 100 % du saiarle de référence ;
? marié, lié par un Pcas ou jtsauifint d'une déclaration de vie matalire : 110 % du sriaale de référence.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès des bénéficiaires désignés suevnru antérieurement à cleui du participant, le cptaail est versé dnas l'ordre de préférence sainvut :
? au cnoojint non séparé de coprs ni divorcé ;
? aux entfans du paaiinprctt par prtas égales ;
? aux aesnatncds du pprnactiiat par prtas égales ;
? aux aeruts pnoreesns à crgahe au snes fsiacl par ptars égales ;
? aux aretus héritiers du pticriapant par parts égales.

Pour le veenmrset du capatil décès d'un salarié en siuaiottn de vie maritale, le ccubonin sruavnivt diot apropetr la pvreue qu'il a vécu au moins 2 ans en cuaogincnbe nootrie aevc le salarié aanvt son décès.

De plus, le cnucibon ainsi que le salarié décédé dvenoit être, au rreagd de l'état civil, lirebs de tuot lein de migarae ou de cotrnat de Pacs.

En cas de nciasanse ou d'adoption dnas le cploue concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le slaaire de référence sanvret au ccuall de la giatrnae décès cponrnersaodt à la rémunération aenllune bture cumulée au cuors des qartue trestierms cilivs précédant le décès, limitée à la trhnace 2 des salaires. La tarnche 2 se définit comme la piarte de la rémunération de référence cripsome entre le palofnd aenunl de la sécurité siaocle et 4 fios celui-ci.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le sailrae de référence annuel est reconstitué à patrir des éléments de sialare que le salarié aaurit perçus s'il aivat travaillé. »

Article 3 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 6.3 relatif aux « Cntoatsiois » est modifié cmome siut :

« Les cioiosnttas snot assiess sur le saliare burt taehncrs 1 et 2. La tcrahne 1 ceroornpsd à la farocitn du sirlaae burt dnas la liitme du pafnold auennl de la sécurité sociale. La trachne 2 csooerpnrd à la pirtae de la rémunération de référence cmrspioe etnre le pfnolad aeunnl de la sécurité slcaioe et 4 fios celui-ci.

Les ctnsitoaois gelabols snot réparties à haueutr de 56 % à la chagre de l'employeur et 44 % à la crahge du salarié. Dnas ce cadre, le tuax de ctotisoain affecté à la gtnaiare incapacité de triaavl est pirs en chgrae à 100 % par le salarié. »

Article 4 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les dpsisiointos du présent accrod etnrent en veuigur à cpetmor du 1er jiulelt 2024.

Le présent aanvnet est conclu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aennavt pruora être révisé et dénoncé dnas les cniodionts prévues au cdoe du travail.

Article 6 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Suivant les dositspioins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prtieas snaaretgiis n'ont pas reetnu de dpniioiossts spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tviaarl à l'attention des etrrpinsees de monis de 50 salariés dès lros que le présent aanenvt vsie à mioeifdr le régime colitlcef oiaortbigle de prévoyance dnot divoent bénéficier tuot le pneresnol non-cadre, rnelveat de la ctinnooven ceclvtoile de l'industrie laitière et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les ptriaes senigatiras dnmeendat l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la diociretn générale du taraivl du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en aapicltipon du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les soussignées ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au piorft du pnrneesol non-cadre ne ravenelt pas des aicltres 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrmoebve 2017, par l'accord du 26 novmerbe 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004 et modifié par les six avtnneas sntauvis :
? avaennt n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 jluleit 2009 ;
? avnanet n° 2 du 15 ocrobte 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
? avnneat n° 3 du 24 ocobrte 2018, étendu par l'arrêté du 15 jvaeinr 2020 ;
? anvenat n° 4 du 21 orbotce 2021, étendu par l'arrêté du 3 jiun 2022 ;

? aavnnet n° 5 du 19 décembre 2022, étendu par l'arrêté du 10 jllueit 2023 ;
? aavennt n° 6 du 17 nmeorbve 2023, étendu par l'arrêté du 12 mras 2024.

Accord du 23 octobre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2024

Il est rappelé que les cslntaciaifsios de la bahrnce de l'industrie laitière snot définies en axnene III (modifiée en denirer leiu par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016) de la cetononivn ctioevclle nonaltiae et dingiseutnt 12 nuiveax de compétences répartis de la manière snviatue :
? nivuaex 1 à 5 : oiurvres ? employés ;
? nauievx 6 à 8 : tcnieehincs ? atnegs de maîtrise ;
? naviuex 9 à 12 : cadres.

La cimsosmion pariirate APEC, par agrément du 31 jeanvir 2024, décide que :
? seiont affiliés au ttire de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nebvorme 2017 les epiolms caerds (niveaux 9 à 12) ;
? seiont affiliés au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 nbmrevoe 2017 les eiopmls teenhcniics et agtens de maîtrise de neviau 8.

Pour les gntaaeris covticeells de poirotectn sloicae complémentaire instituées au niaveu des esperetnris relnaevt du champ d'application de la cvetnooinn ctvleciole nnaliatoe de l'industrie laitière, au bénéfice d'une catégorie de salariés définie, sur la bsae du piremer critère visé à l'article R. 242-1-1, 1° du cdoe de la sécurité sociale, les salariés rleaevnt de la catégorie cnelnniovotenle des tniehicnecs et agetns de maîtrise à ptiarr du neviau 6 ? échelon 1 de la ciisacitalsfon professionnelle, irtnidoute par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la cevoniontn cltvicleoe nntiaaole de l'industrie laitière du 20 mai 1955, peunvet être intégrés à la catégorie des cdraes conformément à l'agrément de la csmoismoin pirartiae de l'APEC du 31 jnveiar 2024.

L'intégration de ces salariés à la catégorie des crdeas n'est pas une obligation, les enereristps qui reuercont au peremir critère de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité siocale puor définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de petctoorin siaocle complémentaire étant lrbeis d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cdares ne croncnee que les grantaeis clteoicelvs de pritotceon sicaole complémentaires instituées au nviaeu des ersnrteeips : en acuun cas elle n'a vooiatcn à rdnree apcplliabes aux salariés concernés les dioiisnopsts de la ciootevnnn ceivloltce propres aux cadres.

Les précisions du présent acltrie ne fnot pas otblsace au recours, par les etnrreeipss de la branche, aux aurtes critères de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scoilae puor définir les catégories de bénéficiaires de lrues régimes de ptecootrin saolice complémentaire.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2024

Suivant les donopitsisis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptireas sgrntaeaiis n'ont pas rteneu de dipoonsitsis spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavrial à l'attention des esniertpers de mnios de 50 salariés eatimsnt que les dioosipnsits du présent arccod snot pennemeilt justifiées et ailacplbpes puor l'ensemble des eetnpriress qui relèvent de la branche.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2024

Le présent acorcd est conlcu puor une durée indéterminée et etrne en vugeiur à cetompr de son agrément par la cmimoisson praraitie de l'APEC.

Article 4 - Modalités de révision et de dénonciation de l'accord
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2024

Le présent arccod pruora être révisé et dénoncé dnas les cdtoinnios prévues au cdoe du travail.

Article 5 - Demande d'extension et dépôt
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2024

Les pearits sniaraegits dneaemdnt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la dtiieorcn générale du travial du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Le dépôt srea opéré en duex exemplaires, dnot une vosiern sur sorpput pipaer signée des pateris et une verosin sur srppout électronique.

Avenant n 8 du 23 octobre 2024 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2024

Sans préjudice des dpsiisonitos de l'avenant n° 6 du 17 norvmebe 2023 agrée par la cssimmooin prtaiarie AEPC en dtae du 31 jnaevir 2024, les eitrnreesps enantrt dnas le champ d'application de la ctieonovnn civeloclte nnalotiae de l'industrie laitière peunvet isuntiter des girntaaes cevltecoils de pecototrin soclaie complémentaire (dont frias de santé, prévoyance, retraite) suvaint les modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le feiennmanct potaanrl des régimes de pooitretcn slaicoe complémentaire puet être exonéré de cntiatiosos de sécurité scaoile à la cndootiin nmaneomtt qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils cevnorut l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou une ou piulsures catégories de salariés définies solen les critères listés par l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le 1° de cet atrlcie précise nmaomtnet que pevnuet être intégrés à la catégorie des cderas puor le bénéfice des gtreinaas ceiecovtlls de poeoitcrtn sliacoe complémentaire crnaiets salariés définis par acocrd itereonnoinsefrspl ou pnrfinesesool ou cvniooentn de branche, suos réserve que l'accord ou la ctneoniovn siot agréé par la cmiiosmson priaatrie de l'APEC.

Les ptianeerras sacoiux ont endetnu préciser les ctonndiois dnas lleusqeles les eesrripnets de la brcahne pevunet décider d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres, puor le bénéfice des gietnraas cocileetvls de pctooteirn soaicle complémentaire.

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Modification de la garantie invalidité permanente et totale du salarié

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2024

L'article 4.2 de l'accord du 26 nroebvme 2003 est modifié cmome siut :

« 4.2. ? Gitanrae invalidité pemnatrnee et totale

Est considéré en satotuiin d'invalidité paremtnnee et totale, le salarié ronencu par la sécurité soiacle siot cmome iidnlave 3e catégorie, siot cmmoe vcmtiie d'accident de tiaarvl bénéficiant de la retne puor incapacité ptnnermaee et tatloe majorée de la ptsiroaten complémentaire puor rercous à l'assistance d'une tecire personne.

Versement au salarié, en qrtaue fios dnas l'année ciivle (un qurat par trimestre), sniuvat la déclaration d'invalidité 3e catégorie par la sécurité slciaoe ou la prsie d'effet du vemersent de la rtnee d'incapacité pnarteemne et taltoe majorée de la ptraeiston complémentaire puor roucres à l'assistance d'une tircee personne, d'un cpiatal cmmoe siut :
? célibataire, vuef ou divorcé : 100 % du saailre de référence ;
? marié, lié par un Pcas ou ccionbun nrioote : 110 % du saarlie de référence.

Sur ddnmeae du salarié, ce citaapl purora être versé en une sulee fois.

Le vreemesnt des pntsiroeats au trtie de l'invalidité panrtmenee et tlatoe prévues au présent régime met fin à la gitraane décès.

Pour le vemnrseet du ciaatpl au salarié en stiotuain de cgbicnaonue notoire, ce dneerir diot arpopter la pvruee qu'il vit dupies au minos 2 ans en couainncbge notoire. De plus, les duex mbrmees du coulpe ciuncbon dvoient être, au raregd de l'état civil, lberis de tuot lein de margaie ou de coartnt de Pacs. En cas de ncinsaase ou d'adoption dnas le cuploe concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le silraae de référence srvanet au ccalul de la griaatne invalidité paneenrtme et ttlaoe crpsnooerd à la rémunération aullnene brtue cumulée ayant donné leiu à ciastooitns au corus des qautre tetsmrires civils précédant le cmesanselt en invalidité peatmnrnee et totale, limitée à la trcnahe 2 des salaires. La tachnre 2 se définit comme la praite de la rémunération de référence cimsrpoe entre le pfolnad anenul de la sécurité slicaoe et 4 fios celui-ci.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le silarae de référence annuel est reconstitué à piratr des éléments de sirlaae que le salarié aiuart perçus s'il aivat travaillé. »

Article 2 - Durée et date d'effet

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2024

Le présent aeanvnt est ccnlou puor une durée indéterminée et il etnre en vgeiuur à comtper de sa signature.

Article 3 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2024

Le présent ananevt pruora être révisé et dénoncé dnas les cnodtniois prévues au cdoe du travail.

Article 4 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2024

Suivant les dspniostoiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les praites snagareitis n'ont pas rtneeu de dniopiissots spécifiques tllees que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavaril à l'attention des eptseirners de mnois de 50 salariés dès lros que le présent anvenat vsie à mediofir le régime clleticof oilaroibtge de prévoyance dnot dinveot bénéficier tuot le psnoeenrl non-cadre d'entreprise, reevnalt de la cnineotvon cltocielve de l'Industrie laitière et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2024

Les pirtaes sengiriatas dneamnedt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la dticrioen générale du taviarl du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en alopaciiptn du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2024

Les soussignés ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au profit du penrsonel non cadre, par l'accord du 26 nmreovbe 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les spet aenntvas staviuns :
? aaenvnt n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 jleliut 2009 ;
? aannevt n° 2 du 15 ortcobe 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
? avnnaet n° 3 du 24 obrcote 2018, étendu par l'arrêté du 15 jvnaeir 2020 ;
? anvnaet n° 4 du 21 ortobce 2021, étendu par l'arrêté du 3 jiun 2022 ;
? aanenvt n° 5 du 19 décembre 2022, étendu par l'arrêté du 10 jeliult 2023 ;
? avnneat n° 6 du 17 nroebmve 2023, étendu par l'arrêté du 12 mras 2024 ;
? annevat n° 7 du 29 arvil 2024, en crous d'extension.

Lors de la clonosiucn de l'avenant n° 7 du 29 avirl 2024, les pneaeirrtas soaiucx ont amélioré la rtnee éducation des efantns invalides. Ils ont, par ailleurs, supprimé l'option, en cas de décès du salarié, ertne le vreemesnt d'une retne éducation et la matioojran du ctiapal décès considérant que ctete msuree ptermreta une mleurleie pisre en cgrhae des enantfs des salariés décédés.

Jusqu'à présent, les dnpsiiosoits afférentes à la gaatinre décès et à la giarante invalidité pntanmreee et ttlaoe de 3e catégorie étaient identiques. Aifn de préserver ctete cohérence enrte les garanties, le présent aenvant coricertf siprpume également l'option etnre la rente éducation et la moroaitjan du caitpal invalidité prnmnteaee et tolate fnuagrit à l'article 4.2 de l'accord-cadre du 26 nrveombe 2023.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 21 du 9 octobre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FGA-CFDT.

Article - Salaires

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2002

Rsuocsere aelnnlue miinalme prévue par l'article 38 bis des dnptissioois cmuomens de la civtonnoen clelvictoe au 1er nrbvmoee 2002 puor un trvaial à temps complet

---

COEFFICIENT	MAONTNT EN EUROS
	au 1er nmorvbee 2002
120	14 486,55
125	14 586,55
130	14 686,55
135	14 786,55
140	14 886,55
145	14 986,55
150	15 086,55
155	15 186,55
160	15 286,55
165	15 386,55
170	15 505,95
175	15 680,14
180	15 854,10
185	16 028,27
190	16 202,27
195	16 376,27
200	16 550,28
205	16 735,01
210	16 919,89
215	17 104,31
220	17 289,36
225	17 474,24
230	17 639,53
235	17 843,39
240	18 028,29
245	18 213,32
250	18 398,06
255	18 582,79
260	18 767,52
265	18 952,25
270	19 137,14
275	19 322,02
280	19 506,91
285	19 691,49
290	19 876,07
295	20 061,11
300	20 245,84
305	20 581,56
310	20 917,28
315	21 252,07
320	21 586,70
325	21 892,10
330	22 235,90
335	22 579,71
340	22 883,55
345	23 216,48
350	23 549,55
400	26 874,41
500	33 480,43
600	40 126,57
700	46 736,79

Raqrmeue : puor les cuoebrolatlars bénéficiant d'une ceinvotonn ideliliudvne de forfait, la présente grllie est majorée de 25 %, suos réserve des dtniisoiopss anuairostt ce complément à prdrene en pirate la fmroe d'un rpeos compensateur, par aroccd d'entreprise ou d'établissement.

Fiat à Paris, le 9 otcbroe 2002.

Avenant n 6 du 9 octobre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FGA-CFDT.

Article - Salaires

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2002

Le barème des pemirs d'ancienneté cnleolvinntneeos menulesles aipplabcle au 1er nrbmvoee 2002 puor un taviarl à tepms cpemolt est fixé cmome suit.

(Voir BO 2003-49 aannevt n° 7 à l'annexe I ter du 26 srbepmete 2003).

Accord du 10 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nioaalnte de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFTC-CSFV ; La FGA-CFDT ; La FGTA-FO,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Airtcle 1er
Aoitgnemautn des srileaas msueelns mmniia conventionnels

Au 1er novrmebe 2005, la gillre des sealaris mesnlues mimnia conventionnels, établie puor un tavairl à tpems complet, est augmentée cmmoe siut :

- le cffenociiet 120 est porté à 1 218,46 , siot + 2,96 % ;

- à patrir du ceinfiofcet 170, l'ensemble de la girlle est augmenté de + 2 % ;

- une pssorgieorn cttnoasne en vaelur de + 3 par cifncieefot est établie enrte les cfectnifioes 120 et 165.
Alitrce 2
Autigntoamen de la rurecsose aenllune mlaiinme (RAM)

Au 1er nmveobre 2005, la RAM abilapplce aux salariés capontmt au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un trvaial à tmeps complet, est augmentée cmmoe siut :

- le cfifeocient 120 est porté à 15 840 , siot une aettuagniomn de + 2,86 % ;

- à prtair du cfcioneefit 165, l'ensemble de la grllie est augmentée de + 2,2 % ;

Accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires

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

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2006

Acritle 1er
Antgtimuaeon des slaeiras mnseuels mnmiia conventionnels

Au 1er neormvbe 2006, la glrile des saaliers mlueenss mnimia conventionnels, établie puor un tvairal à tpems complet, est augmentée cmmoe siut :

- le cofeiceifnt 120 est porté à 1 254,28 , siot 2,94 % ;

- à pitrar du ccnoiefeift 180, l'ensemble de la glirle est augmenté de + 1,9 % ;

- une proosirsegn cnnaotste en vleuar de 90 par cefceifniot est établie du cfocieienft 120 au cifnfeiceot 160.
Acirlte 3
Apadtioatn de la RAM puor les cadres

Vu le nrombe irpaomtnt de crdeas bénéficiant d'un ffoirat aneunl exprimé en jorus ou en heures et de la moirtaojan de la RAM qui y est attachée (+ 25 %), la glirle de la RAM, aillbpacpe ernte les ccefntifieos 350 et 700, est désormais établie puor un ffraoit annuel.

Puor les cerads non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un aurte tpye de cortnat de travail, la RAM asini définie est dnoc minorée de 20 % par rpaorpt à cttee nveuolle gllrie de référence.
Arilcte 4
Aoagnetutmin du barème des piemrs d'ancienneté conventionnelles

Au 1er norbevme 2005, le barème des pmeris d'ancienneté cnotlinnvneeleos est augmenté de + 2,2 %.
Airctle 5
Amotetinuagn de la ctietarrnpoe cnevinnlnoletoe gaiantre au tpems d'habillage et de déshabillage
Au 1er nbermove 2005, la ctrnartiopee celonlnenvoitne aunlnlee gitnarae au temps d'habillage et de déshabillage est augmenté de + 2,2 %. Elle est asini portée à 84,08 .
Airlcte 6
Damndee d'extension

Les paetirs seagtariins dmdneanet l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la dcretioin départementale du triaval et de l'emploi de Paris.

Fiat à Paris, le 10 nbomrvee 2005.

- une poosgiserrn cnonsatte en vluear de + 3 par ccnfeeifiot est établie entre les cnteiiffecos 120 et 175.
Arlcite 2
Amenituaogtn de la rcrsesoue aunnelle mimlinae (RAM)

Au 1er nrbmveoe 2006, la RAM alplciabpe aux salariés cmpnotat au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tavaril à tpmes complet, est augmentée cmome siut :

- le ceieicffont 120 est porté à 16 310 , siot une aagomitnuten de + 2,97 % ;

- une poessrgorin csntatnoe en vealur de 70 par ciefneicoft est établie du cfceioiefnt 120 au coecfenfiit 155 ;

- du ccneoififet 160 au cfoniefciet 195, la gilrle est augmentée de 2 % ;

- du cfioeifnect 200 au cfocieenfit 345, la glrile est augmentée de 2 % (+ 50) ;

- à priatr du cfifecoient 350, la grille est augmentée de 2 % (+ 100

).
Ariltce 3
Aemnioagttun des barèmes des prmeis d'ancienneté conventionnelles

Au 1er nbvermoe 2006, le barème des pimers d'ancienneté collnvnetenoiens est augmenté de + 2 %.
Arltice 4
Atigeonmautn de la cnratptroiee cnnooieentlvnle gaintrae au tpems d'habillage et de déshabillage

Au 1er nvebmroe 2006, la caortpetirne cnillnvneetonoe annuelle grniatae au temps d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 2 %. Elle est asnii portée à 85,76 .
Aclitre 5

Les pterais srieatiangs dmdnaeent l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la dcoriiten des raoeiltns du tvraial du ministère de l'emploi, de la cohésion soaicle et du logement.

Fiat à Paris, le 22 noembrve 2006.
Aeannvt étendu, suos réserve de l'application des doisptsioins réglementaires patonrt faxiiton du slraaie mnmuiim infnsiereretnopsol de corssicnae (arrêté du 20 mras 2007, art. 1er).

Avenant n 37 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires Annexe I

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	ARGO CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; FGA-CFDT ; FGTA-FO.

Article - Salaires minima mensuels au 1er novembre 2006 Annexe I

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2006

Les saeiarls miimna mluneess tles que prévus par l'article 38 des diisisntopos cmunmeos de la cotinovenn cilvcoelte nlatoiane snot asini déterminés, au 1er normebve 2006, puor un tavrail à tepms cpmleot :

(En euros)

CFIONCIEEFT	SAARLIE MUEENSL
	au 1er nmvboree 2006
120	1 254,28
125	1 257,28
130	1 260,28
135	1 263,28
140	1 266,28
145	1 269,28
150	1 272,28
155	1 275,28
160	1 278,28
165	1 281,28
170	1 284,28
175	1 287,28
180	1 290,79
185	1 298,33
190	1 305,87
195	1 313,40
200	1 320,94
205	1 328,48
210	1 336,03
215	1 343,56
220	1 351,10
225	1 358,64
230	1 365,40
235	1 383,49
240	1 398,56
245	1 416,16
250	1 433,58
255	1 450,32
260	1 468,25
265	1 484,98
270	1 501,75
275	1 517,98
280	1 534,56
285	1 551,66
290	1 568,75
295	1 585,82
300	1 602,91
305	1 630,21
310	1 657,51
315	1 684,47
320	1 711,27
325	1 738,57
330	1 765,04
335	1 791,32
340	1 816,45
345	1 825,33
350	1 834,05
400	2 077,07
500	2 595,29
600	3 116,19
700	3 633,57

Fiat à Paris, le 22 nebvomre 2006.*Anvanet étendu, suos réserve de l'application des dinotipssois réglementaires potrnat fiotixan du saarlie mmniuim innperseseoriotnfl de casrsnicoe (arrêté du 20 mras 2007, art. 1er).*

Avenant n 25 du 22 novembre 2006

relatif aux salaires Annexe I bis

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CFTC-CSFV ; FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FANA CFE-CGC.

Article - Ressources annuelle minimale au 1er novembre 2006 Annexe I Bis

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2006

Rerocusse anneulle mnilmiae prévue par l'article 38 bis des dssniitpoios cmnoumes au 1er nrmeovbe 2006
Ouvriers, employés, tencinhceis et aegtns de maîtrise (Pour un triaavl à tepms complet)
(En euros)

CIFFNEEIOCT	MONNTAT
	au 1er novrebme 2006
120	16 310,00
125	16 380,00
130	16 450,00
135	16 520,00
140	16 590,00
145	16 660,00
150	16 730,00
155	16 800,00
160	16 891,20
165	16 991,77
170	17 096,02
175	17 200,26
180	17 304,50
185	17 408,75
190	17 520,59
195	17 708,75
200	17 946,93
205	18 146,69
210	18 346,60
215	18 546,03
220	18 746,14
225	18 946,07
230	19 124,80
235	19 345,25
240	19 545,19
245	19 745,28
250	19 945,06
255	20 144,81
260	20 344,58
265	20 544,33
270	20 744,27
275	20 944,20
280	21 144,12
285	21 343,72
290	21 543,32
295	21 743,42
300	21 943,19
305	22 306,22
310	22 669,25
315	23 031,29
320	23 393,14
325	23 723,40
330	24 095,17
335	24 466,95
340	24 795,50
345	25 155,53

Rruemqae : Puor les cloorbautealrs bénéficiant d'une connvieton ievuddilnile de forfait, aevc référence à un hairore aunenl ou exprimée en jours, la présente grlile est majorée de 25 %, suos réserve des donpsiitsois aniaruostt ce complément à pnrdere en pirtae la frmoe d'un rpoes compensateur, par aorccd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres

(Pour un fiorfat auennl exprimé en hroarie aennul ou en jours)

(En euros)

CEOENFICFIT	MANONTT
	au 1er norvembe 2006
350	31 932,13
400	36 426,36
500	45 355,79
600	54 339,43
700	63 274,51

Rquremae : Puor les cedars non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un atrue tpye de ctnroat de travail, la présente gllrie est minorée de 20 %.
Fiat à Paris, le 22 nrvobmee 2006.

Avenant n 10 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires Annexe I ter primes d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	ARGO CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; FGA-CFDT ; FGTA-FO.

Article - Primes d'ancienneté au 1er novembre 2006 Annexe I ter

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2006

Barème des pmreis d'ancienneté cliennenooveltns meeenullss abpplcalie au 1er nborvmee 2006 puor un traival à tpmes complet

OUVRIERS, EMPLOYES, AEGTNS DE MIAIRTSE ET TCNEENCIHIS						
	ACIENENTNE					
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
120		29,22	29,22	29,22	58,44	58,44
125		29,62	29,62	29,62	59,24	59,24
130		30,03	30,03	30,03	60,05	60,05
135		30,43	30,43	30,43	60,86	60,86
140		30,55	30,55	30,55	61,09	61,09
145		30,66	30,66	30,66	61,32	61,32
150		31,06	31,06	31,06	62,12	62,12
155		31,46	31,46	31,46	62,92	62,92
160		31,86	31,86	31,86	63,72	63,72
165		32,26	32,26	32,26	64,52	64,52
170		32,66	32,66	32,66	65,32	65,32

OUVRIERS, EMPLOYES, ATGNES DE MTSAIRIE ET TCNNIEHCEIS				
	ACNNTEINEE			
	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
120	58,44	87,66	87,66	87,66
125	59,24	88,87	88,87	88,87
130	60,05	90,08	90,08	90,08
135	60,86	91,29	91,29	91,29
140	61,09	91,64	91,64	91,64
145	61,32	91,99	91,99	91,99
150	62,12	93,18	93,18	93,18
155	62,92	94,38	94,38	94,38
160	63,72	95,58	95,58	95,58
165	64,22	96,78	96,78	96,78
170	65,35	97,98	97,98	97,98

OUVRIERS, EMPLOYES, ANTGES DE MATIRSIE ET TIHECNICENS				
	AENINCENTE			
	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et +
120	116,87	116,87	116,87	146,09
125	118,49	118,49	118,49	148,11
130	120,11	120,11	120,11	150,13
135	121,72	121,72	121,72	152,15
140	122,18	122,18	122,18	152,73
145	122,65	122,65	122,65	153,31
150	124,24	124,24	124,24	155,30
155	125,84	125,84	125,84	157,29
160	127,44	127,44	127,44	159,30
165	129,04	129,04	129,04	161,30

170	130,64	130,64	130,64	163,30	

OUVRIERS, EMPLOYES, AGNETS DE MISTIARE ET TCHNEEINCIS						
	AECTNNEINE					
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
175	33,06	33,06	33,06	66,11	66,11	
180		33,45	33,45	33,45	66,91	66,91
185		33,85	33,85	33,85	67,70	67,70
190		34,25	34,25	34,25	68,50	68,50
195		34,49	34,49	34,49	68,98	68,98
200		34,73	34,73	34,73	69,46	69,46
205		35,20	35,20	35,20	70,40	70,40
210		35,67	35,67	35,67	71,34	71,34
215		36,12	36,12	36,12	72,25	72,25
220		36,60	36,60	36,60	73,20	73,20
225		37,05	37,05	37,05	74,10	74,10
230		37,51	37,51	37,51	75,01	75,01
235		38,00	38,00	38,00	76,01	76,01

OUVRIERS, EMPLOYES, ANEGTS DE MTIRIASE				
ET TENINHEICCS				
	AINECNNETE			
	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
175	66,11	99,17	99,17	99,17
180	66,91	100,36	100,36	100,36
185	67,70	101,55	101,55	101,55
190	68,50	102,75	102,75	102,75
195	68,98	103,47	103,47	103,47
200	69,46	104,18	104,18	104,18
205	70,40	105,60	105,60	105,60
210	71,34	107,01	107,01	107,01
215	72,25	108,37	108,37	108,37
220	73,22	109,81	109,81	109,81
225	74,10	111,15	111,15	111,15
230	75,01	112,52	112,52	112,52
235	76,01	114,01	114,01	114,01

OUVRIERS, EMPLOYES, ANGETS DE MIRIATSE				
ET TNHICCIENES				
	ATEENNICNE			
	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				et +
175	132,23	132,23	132,23	165,29
180	133,82	133,82	133,82	167,27
185	135,41	135,41	135,41	169,26
190	137,00	137,00	137,00	171,24
195	137,95	137,95	137,95	172,44
200	138,91	138,91	138,91	173,64
205	140,80	140,80	140,80	176,00
210	142,68	142,68	142,68	178,35

215	144,49	144,49	144,49	180,62
220	146,41	146,41	146,41	183,01
225	148,20	148,20	148,20	185,25
230	150,03	150,03	150,03	187,54
235	152,01	152,01	152,01	190,01

OUVRIERS, EMPLOYES, AGTNES DE MRTASIIE ET TEEICHNNICS						
	AENECTNINE					
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
240		38,42	38,42	38,42	76,85	76,85
245		38,90	38,90	38,90	77,80	77,80
250		39,38	39,38	39,38	78,76	78,76
255		39,84	39,84	39,84	79,69	79,69
260		40,33	40,33	40,33	80,67	80,67
265		40,80	40,80	40,80	81,59	81,59
270		41,26	41,26	41,26	82,51	82,51
275		41,70	41,70	41,70	83,41	83,41
280		42,16	42,16	42,16	84,31	84,31
285		42,63	42,63	42,63	85,25	85,25
290		43,10	43,10	43,10	86,20	86,20
295		43,56	43,56	43,56	87,13	87,13
300		44,03	44,03	44,03	88,06	88,06

OUVRIERS, EMPLOYES, ATGENS DE MAIITSRE				
ET THICEINCENS				
	AECTNNINEE			
	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
240	76,85	115,27	115,27	115,27
245	77,80	116,71	116,71	116,71
250	78,76	118,14	118,14	118,14
255	79,69	119,53	119,53	119,53
260	80,67	121,00	121,00	121,00
265	81,59	122,39	122,39	122,39
270	82,51	123,77	123,77	123,77
275	83,41	125,11	125,11	125,11
280	84,31	126,47	126,47	126,47
285	85,25	127,88	127,88	127,88
290	86,20	129,29	129,29	129,29
295	87,13	130,69	130,69	130,69
300	88,06	132,09	132,09	132,09

OUVRIERS, EMPLOYES, ANTEGS DE MISAIRTE				
ET TNCCIHEINES				
	AENCTIENNE			
	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				et +
240	153,69	153,69	153,69	192,11
245	155,61	155,61	155,61	194,51
250	157,53	157,53	157,53	196,91
255	159,38	159,38	159,38	199,22

260	161,34	161,34	161,34	201,67
265	163,18	163,18	163,18	203,98
270	165,02	165,02	165,02	206,28
275	166,81	166,81	166,81	208,51
280	168,62	168,62	168,62	210,78
285	170,51	170,51	170,51	213,13
290	172,39	172,39	172,39	215,49
295	174,25	174,25	174,25	217,82
300	176,12	176,12	176,12	220,15

OUVRIERS, EMPLOYES, ANGTES DE MATSRIIE ET TIIHECCENNS						
	ATCENENNIE					
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
305		44,78	44,78	44,78	89,56	89,56
310		45,53	45,53	45,53	91,06	91,06
315		46,27	46,27	46,27	92,54	92,54
320		47,01	47,01	47,01	94,02	94,02
325		47,76	47,76	47,76	95,52	95,52
330		48,49	48,49	48,49	96,97	96,97
335		49,21	49,21	49,21	98,42	98,42
340		49,90	49,90	49,90	99,80	99,80
345		63,48	76,33	89,17	126,96	139,81

OUVRIERS, EMPLOYES, AGNETS DE MAIRISTE				
ET TEICNHCNEIS				
	ANINTNEECE			
	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
305	89,56	134,34	134,34	134,34
310	91,06	136,60	136,60	136,60
315	92,54	138,81	138,81	138,81
320	94,02	141,02	141,02	141,02
325	95,52	143,29	143,29	143,29
330	96,97	145,46	145,46	145,46
335	98,42	147,63	147,63	147,63
340	99,80	149,70	149,70	149,70
345	152,65	190,45	203,29	203,29

OUVRIERS, EMPLOYES, AETGNS DE MRITASIE				
ET TCEECNHNIIS				
	AECTNNENIE			
	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				et +
305	179,12	179,12	179,12	223,90
310	182,13	182,13	182,13	227,66
315	185,08	185,08	185,08	231,35
320	188,03	188,03	188,03	235,04
325	191,05	191,05	191,05	238,81
330	193,95	193,95	193,95	242,43
335	196,84	196,84	196,84	246,05
340	199,60	199,60	199,60	249,50

345	228,24	228,24	228,24	253,19	

IGENNEIURS ET CEDRAS						
	ANCTNENIEE					
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
350	51,38	77,06	102,75	128,44	154,13	179,82
400	58,75	88,13	117,51	146,89	176,26	205,64
500	73,41	110,11	146,82	183,52	220,23	256,93
600	88,14	132,21	176,28	220,35	264,42	308,49
700	102,78	154,18	205,57	256,96	308,35	359,74

IEUGERNNIS ET CDAERS				
	ACNENIETNE			
	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans
350	205,50	231,19	256,88	256,88
400	235,02	264,40	293,77	293,77
500	293,64	330,34	367,05	367,05
600	352,56	396,63	440,70	440,70
700	411,14	462,53	513,92	513,92

INGIERNUES ET CDREAS				
	ACNTNEINEE			
	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				et +
350	256,88	256,88	256,88	256,84
400	293,77	293,77	293,77	293,77
500	367,05	367,05	367,05	367,05
600	440,70	440,70	440,70	440,70
700	513,92	513,92	513,92	513,92

Fiat à Paris, le 22 nvbeorme 2006.

Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er septembre 2007

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

Article 1 - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Au 1er spmertebe 2007, la gillre des sarlieas mlesunes minima conventionnels, établie puor un taviarl à tpems complet, est augmentée cmome siut :
? le ciiecenffot 120 est porté à 1 280,07 ? (nouveau SIMC mensuel) ;
? à praitr du ccfieeoifnt 125, l'ensemble de la grille est augmenté de + 2 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Au 1er spmrbetee 2007, la RAM abpiaplcle aux salariés cpoanmtt au mnios une année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tairval à tepms complet, est augmentée cmmoe siut :
? le ceinfifecot 120 est porté à 16 641 ?, siot une agntautiomen de + 2,03 % ;
? du ciifefeonct 125 au cifnofeecit 345, la grlile est augmentée de + 1,5 % + 50 ? ;
? à ptairr du cicnffioeet 350, la gllire est augmentée de + 1,5 % + 100 ?.

Article 3 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Au 1er setembpre 2007, le barème des pimers d'ancienneté cvnenntlioeenols est augmenté de + 1,8 %.

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Au 1er sepbmtere 2007, en alaicpopitn des diiipnososts de l'accord du 27 orcbtoe 2000, la croateitpnre clnoetilonnvene annlelue gntiraae au tpmes d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 1,5 %. Elle est asnii portée à 87,05 ?.

Avenant n 26 du 10 juillet 2007 à l'annexe I bis relatif à la ressource annuelle minimale au 1er septembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FGA-CFDT.

Article 5 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Les piarets sngteairias dnneademt l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la direitocn des rolneiats du tvairal du ministère de l'emploi, de la cohésion scloiae et du logement.

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Ressource alunnele mmlianie prévue par l'article 38 bis des dtpiioosinss cmoenmus au 1er spmtbreee 2007

Ouvriers, employés, tehniencics et antges de maîtrise (Pour un traival à temps complet)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1er srebpemte 2007	COEFFICIENT	MONTANT au 1er seemtbrpe 2007
120	16 641,00	235	19 685,43
125	16 675,00	240	19 888,37
130	16 746,75	245	20 091,46
135	16 817,80	250	20 294,24
140	16 888,85	255	20 496,98
145	16 959,90	260	20 699,75
150	17 030,95	265	20 902,49
155	17 102,00	270	21 105,43
160	17 194,57	275	21 308,36
165	17 296,65	280	21 511,28
170	17 402,46	285	21 713,88
175	17 508,26	290	21 916,47
180	17 614,07	295	22 119,57
185	17 719,88	300	22 322,34
190	17 833,40	305	22 690,81
195	18 024,38	310	23 059,29
200	18 266,13	315	23 426,76
205	18 468,89	320	23 794,04
210	18 671,80	325	24 129,25
215	18 874,22	330	24 506,60
220	19 077,33	335	24 883,95
225	19 280,26	340	25 217,43
230	19 461,67	345	25 582,86

Remarque : Puor les coolrlberutaas bénéficiant d'une cvnoitneon ideilvidunle de forfait, aevc référence à un haiorre aunenl ou exprimée en jours, la présente gillre est majorée de 25 %, suos réserve des disinotsipos anruoistat ce complément à perdrne en paitre la fomre d'un ropes compensateur, par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres
(Pour un faiofrt aenunl exprimé en hriorae aennul ou en jours)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1er spreetmbe 2007	COEFFICIENT	MONTANT au 1er smbetrepe 2007
350	32 511,11	600	55 254,52
400	37 072,76	700	64 323,63
500	46 136,13		

Remarque : Puor les careds non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un ature tpye de ctnroat de travail, la présente gllire est minorée de 20 %.

Avenant n 38 du 10 juillet 2007 à l'annexe I relatif aux salaires minima mensuels au 1er septembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FGA-CFDT ; ARGO CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Les salaeris minmia meuensls tles que prévus par l'article 38 des dposontiiiss cumnmeos de la coieovtnnn cceolitvle natliaone snot ansii déterminés, au 1er sertebpme 2007, puor un taraivl à tmeps cpoemlt :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1er sbtemrpee 2007
120	1 280,07
125	1 282,43
130	1 285,49
135	1 288,55
140	1 291,61
145	1 294,67
150	1 297,73
155	1 300,79
160	1 303,85
165	1 306,91
170	1 309,97
175	1 313,03
180	1 316,61
185	1 324,30
190	1 331,99
195	1 339,67
200	1 347,36
205	1 355,05
210	1 362,75
215	1 370,43
220	1 378,12
225	1 385,81
230	1 392,71
235	1 411,16
240	1 426,53
245	1 444,48
250	1 462,25
255	1 479,33
260	1 497,62
265	1 514,68
270	1 531,79
275	1 548,34
280	1 565,25
285	1 582,69
290	1 600,13
295	1 617,54
300	1 634,97
305	1 662,81
310	1 690,66
315	1 718,16
320	1 745,50
325	1 773,34
330	1 800,34
335	1 827,15
340	1 852,78
345	1 861,84
350	1 870,73
400	2 118,61
500	2 647,20
600	3 178,51
700	3 706,24

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2007

Avenant n° 11 à l'annexe I ter de la cooninvten ctlcolevie nnitaolae de l'industrie laitière

Tableau non rprdueiot - vior BO cionvneonts civclteoels 2007-39

Avenant n 11 du 10 juillet 2007 relatif à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er septembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FGA-CFDT.

Avenant n 27 du 4 juillet 2008 à l'annexe I bis relative aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FGTA-FO.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

Ressource annleule mmainlie prévue par l'article 38 bis des dsisniootips cnemmuos au 1er jieullt 2008
Ouvriers, employés, teehicncnis et atnges de maîtrise
(Pour un tiaravl à tmpes complet)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT

120	17 166, 95	235	20 296, 62
125	17 202, 62	240	20 505, 24
130	17 275, 66	245	20 714, 02
135	17 348, 70	250	20 922, 48
140	17 421, 74	255	21 130, 90
145	17 494, 78	260	21 339, 34
150	17 567, 82	265	21 547, 76
155	17 640, 86	270	21 756, 38
160	17 736, 02	275	21 964, 99
165	17 840, 96	280	22 173, 60
170	17 949, 73	285	22 381, 87
175	18 058, 49	290	22 590, 13
180	18 167, 26	295	22 798, 92
185	18 276, 04	300	23 007, 37
190	18 392, 74	305	23 386, 15
195	18 589, 06	310	23 764, 95
200	18 837, 58	315	24 142, 71
205	19 046, 02	320	24 520, 27
210	19 254, 61	325	24 864, 87
215	19 462, 70	330	25 252, 78
220	19 671, 50	335	25 640, 70
225	19 880, 11	340	25 983, 52
230	20 066, 60	345	26 359, 18

Remarque :
Pour les cateourorblals bénéficiant d'une cenntoovin iliduvdelnie de forfait, aevc référence à un hrairoe anuenl ou exprimée en jours, la présente girlle est majorée de 25 %, suos réserve des dsnitoipioss aistaunort ce complément à prderne en patire la frome d'un repos compensateur, par acrcod d'entreprise ou d'établissement.

Cadres
(Pour un frifoat anenul exprimé en hirroae aunenl ou en jours)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
350	33 521, 42	600	56 901, 65
400	38 210, 80	700	66 224, 69
500	47 527, 94		

Remarque :

Pour les cedars non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un ature tpye de cotnart de travail, la présente grllie est minorée de 20 %.

Avenant n 39 du 4 juillet 2008 à l'annexe I relative aux salaires minima au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FGTA-FO.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

Les sralaies mniima meunsles tles que prévus par l'article 38 des diptisioosns cmmueons de la cnnoetivon cctllevioe noaitlnae snot aisni déterminés, au 1er juleilt 2008, puor un trviaal à tpems clpmoet :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
120	1 322, 07	250	1 506, 12
125	1 324, 43	255	1 523, 71
130	1 327, 49	260	1 542, 55
135	1 330, 55	265	1 560, 12
140	1 333, 61	270	1 577, 74
145	1 336, 67	275	1 594, 79
150	1 339, 73	280	1 612, 21

155	1 342, 79	285	1 630, 17
160	1 345, 85	290	1 648, 13
165	1 348, 91	295	1 666, 07
170	1 351, 97	300	1 684, 02
175	1 355, 03	305	1 712, 69
180	1 358, 61	310	1 741, 38
185	1 366, 30	315	1 769, 70
190	1 373, 99	320	1 797, 87
195	1 381, 67	325	1 826, 54
200	1 389, 36	330	1 854, 35
205	1 397, 05	335	1 881, 96
210	1 404, 75	340	1 908, 36
215	1 412, 43	345	1 917, 70
220	1 420, 12	350	1 926, 85
225	1 427, 81	400	2 182, 17
230	1 434, 71	500	2 726, 62
235	1 453, 49	600	3 273, 87
240	1 469, 33	700	3 817, 43
245	1 487, 81		

Avenant n 12 du 4 juillet 2008 à l'annexe I ter relative au barème des primes d'ancienneté au 1er juillet 2008

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Barème des pmeris d'ancienneté cleenitonnonvles mensuelles au 1er jeuillt 2008 puor un tariavl à tepms complet

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	Argo CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FNAF-CGT ; CNSF-FNCR.

COEF.	OUVRIERS, EMPLOYÉS, AGNTES DE MAÎTRISE ET TNHCEIICENS (ANCIENNETÉ)													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		30,58	30,58	30,58	61,15	61,15	61,15	91,73	91,73	91,73	122,31	122,31	122,31	152,89
125		31,00	31,00	31,00	62,00	62,00	62,00	93,00	93,00	93,00	124,00	124,00	124,00	155,00
130		31,42	31,42	31,42	62,85	62,85	62,85	94,27	94,27	94,27	125,69	125,69	125,69	157,11
135		31,85	31,85	31,85	63,69	63,69	63,69	95,54	95,54	95,54	127,38	127,38	127,38	159,23
140		31,97	31,97	31,97	63,93	63,93	63,93	95,90	95,90	95,90	127,87	127,87	127,87	159,83
145		32,09	32,09	32,09	64,18	64,18	64,18	96,26	96,26	96,26	128,35	128,35	128,35	160,44
150		32,50	32,50	32,50	65,01	65,01	65,01	97,51	97,51	97,51	130,02	130,02	130,02	162,52
155		32,92	32,92	32,92	65,84	65,84	65,84	98,77	98,77	98,77	131,69	131,69	131,69	164,61
160		33,34	33,34	33,34	66,68	66,68	66,68	100,02	100,02	100,02	133,36	133,36	133,36	166,70
165		33,76	33,76	33,76	67,52	67,52	67,52	101,28	101,28	101,28	135,04	135,04	135,04	168,80
170		34,18	34,18	34,18	68,36	68,36	68,36	102,54	102,54	102,54	136,72	136,72	136,72	170,89
175		34,59	34,59	34,59	69,19	69,19	69,19	103,78	103,78	103,78	138,38	138,38	138,38	172,97
180		35,01	35,01	35,01	70,02	70,02	70,02	105,03	105,03	105,03	140,04	140,04	140,04	175,05
185		35,43	35,43	35,43	70,85	70,85	70,85	106,28	106,28	106,28	141,70	141,70	141,70	177,13
190		35,84	35,84	35,84	71,68	71,68	71,68	107,52	107,52	107,52	143,37	143,37	143,37	179,21
195		36,09	36,09	36,09	72,18	72,18	72,18	108,28	108,28	108,28	144,37	144,37	144,37	180,46
200		36,34	36,34	36,34	72,69	72,69	72,69	109,03	109,03	109,03	145,37	145,37	145,37	181,72
205		36,84	36,84	36,84	73,67	73,67	73,67	110,51	110,51	110,51	147,35	147,35	147,35	184,18
210		37,33	37,33	37,33	74,66	74,66	74,66	111,99	111,99	111,99	149,32	149,32	149,32	186,65

215		37,80	37,80	37,80	75,61	75,61	75,61	113,41	113,41	113,41	151,21	151,21	151,21	189,01
220		38,30	38,30	38,30	76,61	76,61	76,61	114,91	114,91	114,91	153,22	153,22	153,22	191,52
225		38,77	38,77	38,77	77,54	77,54	77,54	116,32	116,32	116,32	155,09	155,09	155,09	193,86
230		39,25	39,25	39,25	78,50	78,50	78,50	117,75	117,75	117,75	157,01	157,01	157,01	196,26
235		39,77	39,77	39,77	79,54	79,54	79,54	119,31	119,31	119,31	159,08	159,08	159,08	198,85
240		40,21	40,21	40,21	80,42	80,42	80,42	120,63	120,63	120,63	160,84	160,84	160,84	201,05
245		40,71	40,71	40,71	81,42	81,42	81,42	122,13	122,13	122,13	162,85	162,85	162,85	203,56
250		41,21	41,21	41,21	82,43	82,43	82,43	123,64	123,64	123,64	164,85	164,85	164,85	206,06
255		41,70	41,70	41,70	83,40	83,40	83,40	125,09	125,09	125,09	166,79	166,79	166,79	208,49
260		42,21	42,21	42,21	84,42	84,42	84,42	126,63	126,63	126,63	168,84	168,84	168,84	211,05
265		42,69	42,69	42,69	85,38	85,38	85,38	128,08	128,08	128,08	170,77	170,77	170,77	213,46
270		43,17	43,17	43,17	86,35	86,35	86,35	129,52	129,52	129,52	172,70	172,70	172,70	215,87
275		43,64	43,64	43,64	87,28	87,28	87,28	130,93	130,93	130,93	174,57	174,57	174,57	218,21
280		44,12	44,12	44,12	88,23	88,23	88,23	132,35	132,35	132,35	176,46	176,46	176,46	220,58
285		44,61	44,61	44,61	89,22	89,22	89,22	133,83	133,83	133,83	178,44	178,44	178,44	223,04
290		45,10	45,10	45,10	90,20	90,20	90,20	135,31	135,31	135,31	180,41	180,41	180,41	225,51
295		45,59	45,59	45,59	91,18	91,18	91,18	136,77	136,77	136,77	182,36	182,36	182,36	227,95
300		46,08	46,08	46,08	92,15	92,15	92,15	138,23	138,23	138,23	184,31	184,31	184,31	230,39
305		46,86	46,86	46,86	93,73	93,73	93,73	140,59	140,59	140,59	187,45	187,45	187,45	234,32
310		47,65	47,65	47,65	95,30	95,30	95,30	142,95	142,95	142,95	190,60	190,60	190,60	238,25
315		48,42	48,42	48,42	96,84	96,84	96,84	145,27	145,27	145,27	193,69	193,69	193,69	242,11
320		49,19	49,19	49,19	98,39	98,39	98,39	147,58	147,58	147,58	196,78	196,78	196,78	245,97
325		49,98	49,98	49,98	99,97	99,97	99,97	149,95	149,95	149,95	199,93	199,93	199,93	249,92
330		50,74	50,74	50,74	101,48	101,48	101,48	152,22	152,22	152,22	202,96	202,96	202,96	253,71
335		51,50	51,50	51,50	103,00	103,00	103,00	154,50	154,50	154,50	206,00	206,00	206,00	257,50
340		52,22	52,22	52,22	104,44	104,44	104,44	156,66	156,66	156,66	208,88	208,88	208,88	261,10
345		66,43	79,88	93,32	132,87	146,31	159,75	199,30	212,74	212,74	238,85	238,85	238,85	264,96

(En euros.)

COEF.	INGÉNIEURS ET CADRES													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	53,77	80,65	107,53	134,41	161,30	188,18	215,06	241,94	268,83	268,83	268,83	268,83	268,83	268,83
400	61,49	92,23	122,97	153,72	184,46	215,20	245,95	276,69	307,43	307,43	307,43	307,43	307,43	307,43
500	76,82	115,23	153,65	192,06	230,47	268,88	307,29	345,70	384,12	384,12	384,12	384,12	384,12	384,12
600	92,24	138,36	184,48	230,60	276,72	322,84	368,95	415,07	461,19	461,19	461,19	461,19	461,19	461,19
700	107,56	161,35	215,13	268,91	322,69	376,47	430,26	484,04	537,82	537,82	537,82	537,82	537,82	537,82

Accord du 4 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nalonatie de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La FGTA-FO ; La FGA-CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er juellit 2008, la gilrle des sliaeras mleuenss mminia conventionnels, établie puor un tavaril à temps complet, est augmentée cmmoe siut :
? du ciefoeinfct 120 au ceffincoeit 230, la girlle est augmentée de 42 ? ;
? à pitrar du concefiifet 235, la grlile est augmentée de + 3 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er jeillut 2008, la RAM albaclpipe aux salariés cpnmoatt au minos 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un trvaial à tmpes complet, est augmentée cmmoe siut :
? du ciecefifont 120 au ceocfifient 345, la gilrle est augmentée de + 2,8 % + 60 ? ;
? à piratr du cfifecnoeit 350, la girlle est augmentée de + 2,8 % + 100 ?.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er jllieut 2008, en alactioppin des dopisinisots de l'accord du 27 ocobrte 2000, la cntoprtrieae ciontloenenvlne aunlnlee gitarane au tpems d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 2,8 %. Elle est asnii portée à 89,49 ?.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Au 1er jiullet 2008, le barème des pmries d'ancienneté cnennvoetioellns est augmenté de + 2,8 %.

Article 5 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntianlaoe de l'industrie laitière,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La FTGA FO,

Article 1 - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au 1er jluilet 2009, la gillre des saaelris meusenls mimnia conventionnels, établie puor un triaval à tpmes complet, est augmentée cmmoe siut :
? du ceoefnifict 120 au ceiffeconit 320, la glilre est augmentée de 20 ? ;
? à pritar du conficfieet 325, la gllrie est augmentée de 1,1 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au 1er julleit 2009, la RAM aibpllacpe aux salariés ctpoamnt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tvaairl à tpems complet, est augmentée cmmoe

Avenant n 13 du 10 juillet 2009 relatif à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FGA CDFT ; FTGA FO.

Les paitres sengiitraas denndaemt l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la dorciietn des reitonlas du tiarval du ministère du travail, des roeltinas sociales, de la flailme et de la solidarité.

siut :
? du cfionfeiect 120 au cfeenficoit 245, la gillre est augmentée de 250 ? ;
? du cconfiiefet 250 au cfieofcient 345, la glirle est augmentée de 300 ? ;
? à prtiar du cefcieofnit 350, la grille est augmentée de 1,1 %.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au 1er jliluet 2009, en aotapliicpn des dpiissointos de l'accord du 27 oorctbe 2000, la cttnrierapoe cenonltvninolee aneunlle gantarie au tpems d'habillage et de déshabillage est augmentée de 1,1 %. Elle est asnii portée à 90,47 ?.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au 1er jliulet 2009, le barème des perims d'ancienneté cenovnlelinetnos est augmenté de 1,1 %.

Article 5 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les piaetrs stgnraaeiis demnnaedt l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la dertiion des rilteanos du taviral du ministère du travail, des rioltnaes sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Barème des peimrs d'ancienneté clnvoonentileens mensuelles au 1er jliuelt 2009 puor un tiarval à tmeps complet

(En euros.)

COEF.	OUVRIERS, EMPLOYÉS, AEGNTS DE MAÎTRISE ET TCICNNIEEHS (ANCIENNETÉ)													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		30,91	30,91	30,91	61,83	61,83	61,83	92,74	92,74	92,74	123,65	123,65	123,65	154,57
125		31,34	31,34	31,34	62,68	62,68	62,68	94,02	94,02	94,02	125,36	125,36	125,36	156,70
130		31,77	31,77	31,77	63,54	63,54	63,54	95,30	95,30	95,30	127,07	127,07	127,07	158,84
135		32,20	32,20	32,20	64,39	64,39	64,39	96,59	96,59	96,59	128,78	128,78	128,78	160,98
140		32,32	32,32	32,32	64,64	64,64	64,64	96,95	96,95	96,95	129,27	129,27	129,27	161,59
145		32,44	32,44	32,44	64,88	64,88	64,88	97,32	97,32	97,32	129,76	129,76	129,76	162,20
150		32,86	32,86	32,86	65,72	65,72	65,72	98,59	98,59	98,59	131,45	131,45	131,45	164,31
155		33,28	33,28	33,28	66,57	66,57	66,57	99,85	99,85	99,85	133,14	133,14	133,14	166,42
160		33,71	33,71	33,71	67,42	67,42	67,42	101,12	101,12	101,12	134,83	134,83	134,83	168,54
165		34,13	34,13	34,13	68,26	68,26	68,26	102,39	102,39	102,39	136,52	136,52	136,52	170,66
170		34,55	34,55	34,55	69,11	69,11	69,11	103,66	103,66	103,66	138,22	138,22	138,22	172,77
175		34,97	34,97	34,97	69,95	69,95	69,95	104,92	104,92	104,92	139,90	139,90	139,90	174,87
180		35,40	35,40	35,40	70,79	70,79	70,79	106,19	106,19	106,19	141,58	141,58	141,58	176,98
185		35,82	35,82	35,82	71,63	71,63	71,63	107,45	107,45	107,45	143,26	143,26	143,26	179,08
190		36,24	36,24	36,24	72,47	72,47	72,47	108,71	108,71	108,71	144,94	144,94	144,94	181,18
195		36,49	36,49	36,49	72,98	72,98	72,98	109,47	109,47	109,47	145,96	145,96	145,96	182,45
200		36,74	36,74	36,74	73,49	73,49	73,49	110,23	110,23	110,23	146,97	146,97	146,97	183,71

205		37,24	37,24	37,24	74,48	74,48	74,48	111,72	111,72	111,72	148,97	148,97	148,97	186,21
210		37,74	37,74	37,74	75,48	75,48	75,48	113,22	113,22	113,22	150,96	150,96	150,96	188,70
215		38,22	38,22	38,22	76,44	76,44	76,44	114,66	114,66	114,66	152,88	152,88	152,88	191,09
220		38,73	38,73	38,73	77,45	77,45	77,45	116,18	116,18	116,18	154,90	154,90	154,90	193,63
225		39,20	39,20	39,20	78,40	78,40	78,40	117,60	117,60	117,60	156,80	156,80	156,80	195,99
230		39,68	39,68	39,68	79,37	79,37	79,37	119,05	119,05	119,05	158,73	158,73	158,73	198,42
235		40,21	40,21	40,21	80,41	80,41	80,41	120,62	120,62	120,62	160,83	160,83	160,83	201,04
240		40,65	40,65	40,65	81,30	81,30	81,30	121,96	121,96	121,96	162,61	162,61	162,61	203,26
245		41,16	41,16	41,16	82,32	82,32	82,32	123,48	123,48	123,48	164,64	164,64	164,64	205,80
250		41,67	41,67	41,67	83,33	83,33	83,33	125,00	125,00	125,00	166,67	166,67	166,67	208,33
255		42,16	42,16	42,16	84,31	84,31	84,31	126,47	126,47	126,47	168,63	168,63	168,63	210,78
260		42,67	42,67	42,67	85,35	85,35	85,35	128,02	128,02	128,02	170,70	170,70	170,70	213,37
265		43,16	43,16	43,16	86,32	86,32	86,32	129,49	129,49	129,49	172,65	172,65	172,65	215,81
270		43,65	43,65	43,65	87,30	87,30	87,30	130,95	130,95	130,95	174,60	174,60	174,60	218,25
275		44,12	44,12	44,12	88,24	88,24	88,24	132,37	132,37	132,37	176,49	176,49	176,49	220,61
280		44,60	44,60	44,60	89,20	89,20	89,20	133,80	133,80	133,80	178,40	178,40	178,40	223,00
285		45,10	45,10	45,10	90,20	90,20	90,20	135,30	135,30	135,30	180,40	180,40	180,40	225,50
290		45,60	45,60	45,60	91,20	91,20	91,20	136,79	136,79	136,79	182,39	182,39	182,39	227,99
295		46,09	46,09	46,09	92,18	92,18	92,18	138,27	138,27	138,27	184,36	184,36	184,36	230,46
300		46,58	46,58	46,58	93,17	93,17	93,17	139,75	139,75	139,75	186,34	186,34	186,34	232,92
305		47,38	47,38	47,38	94,76	94,76	94,76	142,14	142,14	142,14	189,52	189,52	189,52	236,89
310		48,17	48,17	48,17	96,35	96,35	96,35	144,52	144,52	144,52	192,70	192,70	192,70	240,87
315		48,95	48,95	48,95	97,91	97,91	97,91	146,86	146,86	146,86	195,82	195,82	195,82	244,77
320		49,74	49,74	49,74	99,47	99,47	99,47	149,21	149,21	149,21	198,94	198,94	198,94	248,68
325		50,53	50,53	50,53	101,07	101,07	101,07	151,60	151,60	151,60	202,13	202,13	202,13	252,66
330		51,30	51,30	51,30	102,60	102,60	102,60	153,90	153,90	153,90	205,20	205,20	205,20	256,50
335		52,07	52,07	52,07	104,13	104,13	104,13	156,20	156,20	156,20	208,26	208,26	208,26	260,33
340		52,80	52,80	52,80	105,59	105,59	105,59	158,39	158,39	158,39	211,18	211,18	211,18	263,98
345		67,16	80,75	94,34	134,33	147,92	161,51	201,49	215,08	215,08	241,48	241,48	241,48	267,88

(En euros.)

COEF.	INGÉNIEURS ET CADRES													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	54,36	81,53	108,71	135,89	163,07	190,25	217,43	244,60	271,78	271,78	271,78	271,78	271,78	271,78
400	62,16	93,24	124,33	155,41	186,49	217,57	248,65	279,73	310,82	310,82	310,82	310,82	310,82	310,82
500	77,67	116,50	155,34	194,17	233,01	271,84	310,67	349,51	388,34	388,34	388,34	388,34	388,34	388,34
600	93,25	139,88	186,51	233,13	279,76	326,39	373,01	419,64	466,27	466,27	466,27	466,27	466,27	466,27
700	108,75	163,12	217,49	271,87	326,24	380,61	434,99	489,36	543,74	543,74	543,74	543,74	543,74	543,74

Avenant n 28 du 10 juillet 2009 à l'annexe I bis relative à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FGA CDFT ; FTGA FO.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Ressource anunelle mmniaile prévue par l'article 6. 3 des dsoiointpiss cmnoumes au 1er jileult 2009
Ouvriers, employés, teheniccins et aegnts de maîtrise (pour un tairavl à tmpes complet)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
120	17 416, 95	235	20 546, 62
125	17 452, 62	240	20 755, 24
130	17 525, 66	245	20 964, 02
135	17 598, 70	250	21 222, 48
140	17 671, 74	255	21 430, 90

145	17 744, 78	260	21 639, 34
150	17 817, 82	265	21 847, 76
155	17 890, 86	270	22 056, 38
160	17 986, 02	275	22 264, 99
165	18 090, 96	280	22 473, 60
170	18 199, 73	285	22 681, 87
175	18 308, 49	290	22 890, 13
180	18 417, 26	295	23 098, 92
185	18 526, 04	300	23 307, 37
190	18 642, 74	305	23 686, 15
195	18 839, 06	310	24 064, 95
200	19 087, 58	315	24 442, 71
205	19 296, 02	320	24 820, 27
210	19 504, 61	325	25 164, 87
215	19 712, 70	330	25 552, 78
220	19 921, 50	335	25 940, 70
225	20 130, 11	340	26 283, 52
230	20 316, 60	345	26 659, 18

Remarque (2) : puor les caoearrloutbls bénéficiant d'une cinoovtenn ilvileniddue de forfait, aevc référence à un hrriaoe anunel ou exprimée en jours, la présente girlle est majorée de 25 %, suos réserve des dtiisnoiosps atiruansot ce complément à pdenrre en ptiare la frmoe d'un reops compensateur, par aocrcd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres
(pour un ffaroit anunel exprimé en hroiare aneunl ou en jours)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
350	33 890, 16	600	57 527, 57
400	38 631, 12	700	66 953, 16
500	48 050, 75		

(2) La raqeumre riltaeve à la mtjrooaian de 25 % ailapcplbe à la rémunération des salariés bénéficiant d'une convntoein de ffriaot annuel en hreeus ou en juros est étendue suos réserve de l'application des dpisnsiitoos de l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.
(Arrêté du 8 ocrbtoe 2009, art. 1er)

Remarque : puor les crades non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un ature tpye de ctoarnt de travail, la présente gillre est minorée de 20 %.

Avenant n 40 du 10 juillet 2009 à l'annexe I relative aux salaires minima au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FGA CDFT ; FTGA FO.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les sraealis mmiina mueslens tles que prévus par l'article 6. 2 des dipiiostosns comeumns de la cnoitovenn cotivlecle nanioatle snot anisi déterminés, au 1er julelit 2009, puor un taiavrl à tpems cemolpt :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINMUIM	COEFFICIENT	SALAIRE MNIMIUM
120	1 342, 07	250	1 526, 12
125	1 344, 43	255	1 543, 71
130	1 347, 49	260	1 562, 55
135	1 350, 55	265	1 580, 12
140	1 353, 61	270	1 597, 74
145	1 356, 67	275	1 614, 79
150	1 359, 73	280	1 632, 21
155	1 362, 79	285	1 650, 17
160	1 365, 85	290	1 668, 13
165	1 368, 91	295	1 686, 07
170	1 371, 97	300	1 704, 02

175	1 375, 03	305	1 732, 69
180	1 378, 61	310	1 761, 38
185	1 386, 30	315	1 789, 70
190	1 393, 99	320	1 817, 87
195	1 401, 67	325	1 846, 63
200	1 409, 36	330	1 874, 75
205	1 417, 05	335	1 902, 66
210	1 424, 75	340	1 929, 35
215	1 432, 43	345	1 938, 79
220	1 440, 12	350	1 948, 05
225	1 447, 81	400	2 206, 17
230	1 454, 71	500	2 756, 61
235	1 473, 49	600	3 309, 88
240	1 489, 33	700	3 859, 42
245	1 507, 81		

Accord du 28 juin 2010 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

Article 1er - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Au 1er jluielt 2010, la gllrie des srileaas mneslues mminia conventionnels, établie puor un tirvaal à temps complet, est augmentée cmome siut :

? du ccoefinieft 120 au cefoficneit 215, la grlile est augmentée de 23 ? ;
? à pratir du ccnffieoiet 220, la grlile est augmentée de 1,6 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Au 1er jlueilt 2010, la RAM aalppilbce aux salariés cnomtpat au mnios une année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un taavril à tpems complet, est augmentée cmmoe siut :

? du cnoifciefet 120 au cnoefifecit 190, la glrile est augmentée de 300 ? ;
? du cfnofeeiict 195 au cfefieicnot 255, la gllire est augmentée de 350 ? ;
? du cfioicefent 260 au cifnfeociet 320, la grlile est augmentée de 400 ? ;
? du ciceeonfift 325 au cnefociieft 345, la gilrle est augmentée de 450 ? ;
? à paritr du cifeoiefnct 350, la grille est augmentée de 1,6 %.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Au 1er jlliuet 2010, en aoicplptian des dissitooinps de l'accord du 27 otobcre 2000, la ctonrpetaire cilvoelnennnote aulnenle gatirnae au tpmes d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 1,6 %. Elle est asnii portée à 91,92 ?.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Au 1er jlileut 2010, le barème des pmreis d'ancienneté ceevlntoinnonels est augmenté de + 1,6 %.

Article 5 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

La Csmiomoisn ntolinaae ptiaiarre srea réunie à l'issue du piermer triermtse 2011, puor friae le pinot au rraged des divreses évolutions constatées et en teirr d'éventuelles conséquences.

Article 6 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Les pitaers sagnaieirts ddmneeant l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la deticroin des rtloaiens du travial du ministère de l'emploi, de la cohésion siacole et du logement.

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Avenant n 29 du 28 juin 2010 relatif à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

Ressource aunenlle mimlaine prévue par l'article 6.3 des disiopnitoss cnmuomes au 1er jelilut 2010

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er juiellt 2010	Coefficient	Montant au 1 jluielt 2010

Ouvriers, employés, tnnecciehis et anetgs de maîtrise (pour un tviraal à tepms complet)			
120	17 716,95	235	20 896,62
125	17 752,62	240	21 105,24
130	17 825,66	245	21 314,02
135	17 898,70	250	21 572,48
140	17 971,74	255	21 780,90
145	18 044,78	260	22 039,34
150	18 117,82	265	22 247,76
155	18 190,86	270	22 456,38
160	18 286,02	275	22 664,99
165	18 390,96	280	22 873,60
170	18 499,73	285	23 081,87
175	18 608,49	290	23 290,13
180	18 717,26	295	23 498,92
185	18 826,04	300	23 707,37
190	18 942,74	305	24 086,15
195	19 189,06	310	24 464,95
200	19 437,58	315	24 842,71
205	19 646,02	320	25 220,27
210	19 854,61	325	25 614,87
215	20 062,70	330	26 002,78
220	20 271,50	335	26 390,70
225	20 480,11	340	26 733,52
230	20 666,60	345	27 109,18
Remarque : Puor les cebaorratllous bénéficiant d'une contievonn iddevnulliie de forfait, aevc référence à un hirraoe aeunnl ou exprimée en jours, la présente glirle est majorée de 25 %, suos réserve des dspoinsioits anstorauit ce complément à pdnrere en ptriae la fmroe d'un reops compensateur, par aocrcd d'entreprise ou d'établissement.			
Cadres (pour un frifoat aunenl exprimé en hrriaoe anenul ou en jours)			
350	34 432,40	600	58 448,01
400	39 249,22	700	68 024,41
500	48 819,56		
Remarque (1) : Puor les cardes non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un artue tpye de ctanort de travail, la présente glrlie est minorée de 20 %.			

(1) Piarte étendue suos réserve de l'application des dptsoiiosnis de l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2010, art. 1er)

Avenant n 14 du 28 juin 2010 relatif au barème des primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNIL. CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

Barème des pirems d'ancienneté cotlvennilneeons menluelses apbiclaple au 1er juillet 2010 puor un tiarval à tmpes complet

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
Ouvriers employés, AM et tcnheineics	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et puls
120		31,41	31,41	31,41	62,82	62,82	62,82	94,22	94,22	94,22	125,63	125,63	125,63	157,04
125		31,84	31,84	31,84	63,68	63,68	63,68	95,53	95,53	95,53	127,37	127,37	127,37	159,21
130		32,28	32,28	32,28	64,55	64,55	64,55	96,83	96,83	96,83	129,11	129,11	129,11	161,38
135		32,71	32,71	32,71	65,42	65,42	65,42	98,13	98,13	98,13	130,84	130,84	130,84	163,55
140		32,84	32,84	32,84	65,67	65,67	65,67	98,51	98,51	98,51	131,34	131,34	131,34	164,18
145		32,96	32,96	32,96	65,92	65,92	65,92	98,88	98,88	98,88	131,84	131,84	131,84	164,80
150		33,39	33,39	33,39	66,78	66,78	66,78	100,16	100,16	100,16	133,55	133,55	133,55	166,94

155		33,82	33,82	33,82	67,63	67,63	67,63	101,45	101,45	101,45	135,27	135,27	135,27	169,08
160		34,25	34,25	34,25	68,49	68,49	68,49	102,74	102,74	102,74	136,99	136,99	136,99	171,23
165		34,68	34,68	34,68	69,35	69,35	69,35	104,03	104,03	104,03	138,71	138,71	138,71	173,39
170		35,11	35,11	35,11	70,22	70,22	70,22	105,32	105,32	105,32	140,43	140,43	140,43	175,54
175		35,53	35,53	35,53	71,07	71,07	71,07	106,60	106,60	106,60	142,14	142,14	142,14	177,67
180		35,96	35,96	35,96	71,92	71,92	71,92	107,88	107,88	107,88	143,85	143,85	143,85	179,81
185		36,39	36,39	36,39	72,78	72,78	72,78	109,17	109,17	109,17	145,55	145,55	145,55	181,94
190		36,82	36,82	36,82	73,63	73,63	73,63	110,45	110,45	110,45	147,26	147,26	147,26	184,08
195		37,07	37,07	37,07	74,15	74,15	74,15	111,22	111,22	111,22	148,29	148,29	148,29	185,37
200		37,33	37,33	37,33	74,66	74,66	74,66	111,99	111,99	111,99	149,32	149,32	149,32	186,65
205		37,84	37,84	37,84	75,67	75,67	75,67	113,51	113,51	113,51	151,35	151,35	151,35	189,19
210		38,34	38,34	38,34	76,69	76,69	76,69	115,03	115,03	115,03	153,38	153,38	153,38	191,72
215		38,83	38,83	38,83	77,66	77,66	77,66	116,49	116,49	116,49	155,32	155,32	155,32	194,15
220		39,35	39,35	39,35	78,69	78,69	78,69	118,04	118,04	118,04	157,38	157,38	157,38	196,73
225		39,83	39,83	39,83	79,65	79,65	79,65	119,48	119,48	119,48	159,30	159,30	159,30	199,13
230		40,32	40,32	40,32	80,64	80,64	80,64	120,95	120,95	120,95	161,27	161,27	161,27	201,59
235		40,85	40,85	40,85	81,70	81,70	81,70	122,55	122,55	122,55	163,40	163,40	163,40	204,25
240		41,30	41,30	41,30	82,60	82,60	82,60	123,91	123,91	123,91	165,21	165,21	165,21	206,51
245		41,82	41,82	41,82	83,64	83,64	83,64	125,45	125,45	125,45	167,27	167,27	167,27	209,09
250		42,33	42,33	42,33	84,67	84,67	84,67	127,00	127,00	127,00	169,33	169,33	169,33	211,66
255		42,83	42,83	42,83	85,66	85,66	85,66	128,49	128,49	128,49	171,32	171,32	171,32	214,15
260		43,36	43,36	43,36	86,72	86,72	86,72	130,07	130,07	130,07	173,43	173,43	173,43	216,79
265		43,85	43,85	43,85	87,71	87,71	87,71	131,56	131,56	131,56	175,41	175,41	175,41	219,26
270		44,35	44,35	44,35	88,70	88,70	88,70	133,04	133,04	133,04	177,39	177,39	177,39	221,74
275		44,83	44,83	44,83	89,66	89,66	89,66	134,48	134,48	134,48	179,31	179,31	179,31	224,14
280		45,31	45,31	45,31	90,63	90,63	90,63	135,94	135,94	135,94	181,26	181,26	181,26	226,57
285		45,82	45,82	45,82	91,64	91,64	91,64	137,46	137,46	137,46	183,28	183,28	183,28	229,11
290		46,33	46,33	46,33	92,66	92,66	92,66	138,98	138,98	138,98	185,31	185,31	185,31	231,64
295		46,83	46,83	46,83	93,66	93,66	93,66	140,49	140,49	140,49	187,31	187,31	187,31	234,14
300		47,33	47,33	47,33	94,66	94,66	94,66	141,99	141,99	141,99	189,32	189,32	189,32	236,65
305		48,14	48,14	48,14	96,27	96,27	96,27	144,41	144,41	144,41	192,55	192,55	192,55	240,68
310		48,94	48,94	48,94	97,89	97,89	97,89	146,83	146,83	146,83	195,78	195,78	195,78	244,72
315		49,74	49,74	49,74	99,48	99,48	99,48	149,21	149,21	149,21	198,95	198,95	198,95	248,69
320		50,53	50,53	50,53	101,06	101,06	101,06	151,59	151,59	151,59	202,12	202,12	202,12	252,65
325		51,34	51,34	51,34	102,68	102,68	102,68	154,02	154,02	154,02	205,37	205,37	205,37	256,71
330		52,12	52,12	52,12	104,24	104,24	104,24	156,36	156,36	156,36	208,48	208,48	208,48	260,60
335		52,90	52,90	52,90	105,80	105,80	105,80	158,70	158,70	158,70	211,60	211,60	211,60	264,49
340		53,64	53,64	53,64	107,28	107,28	107,28	160,92	160,92	160,92	214,56	214,56	214,56	268,20
345		68,24	82,05	95,85	136,48	150,29	164,09	204,72	218,53	218,53	245,35	245,35	245,35	272,16
Ingénieurs et creads														
350	55,23	82,84	110,45	138,07	165,68	193,29	220,90	248,52	276,13	276,13	276,13	276,13	276,13	276,13
400	63,16	94,74	126,32	157,89	189,47	221,05	252,63	284,21	315,79	315,79	315,79	315,79	315,79	315,79
500	78,91	118,37	157,82	197,28	236,73	276,19	315,64	355,10	394,56	394,56	394,56	394,56	394,56	394,56
600	94,75	142,12	189,49	236,86	284,24	331,61	378,98	426,35	473,73	473,73	473,73	473,73	473,73	473,73
700	110,49	165,73	220,97	276,22	331,46	386,70	441,95	497,19	552,44	552,44	552,44	552,44	552,44	552,44

Avenant n 41 du 28 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNIL. FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CFDT.

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Les seilaras mimnia meensuls tles que prévus par l'article 6.2 des dostiiosinps cmmunoes de la cvonoitenn cevloictle nnialatoe snot asini déterminés, au 1er jlieult 2010, puor un trivaal à temps complet.

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jilulet 2010
120	1 365,07
125	1 367,43
130	1 370,49
135	1 373,55
140	1 376,61
145	1 379,67
150	1 382,73
155	1 385,79
160	1 388,85
165	1 391,91
170	1 394,97
175	1 398,03
180	1 401,61
185	1 409,30
190	1 416,99
195	1 424,67
200	1 432,36
205	1 440,05
210	1 447,75
215	1 455,43
220	1 463,16
225	1 470,97
230	1 477,99
235	1 497,07
240	1 513,16
245	1 531,93
250	1 550,54
255	1 568,41
260	1 587,55
265	1 605,40
270	1 623,30
275	1 640,63
280	1 658,33
285	1 676,57
290	1 694,82
295	1 713,05
300	1 731,28
305	1 760,41
310	1 789,56
315	1 818,34
320	1 846,96
325	1 876,18
330	1 904,75
335	1 933,10
340	1 960,22
345	1 969,81
350	1 979,22
400	2 241,47
500	2 800,72
600	3 362,84
700	3 921,17

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Accord du 23 juin 2011 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Au 1er jieullt 2011, la glirle des sieraals mneseuls minima conventionnels, établie puor un triaavl à tpems complet, est augmentée comme siut :

? cnieicefoft 120 au ceifecinoft 230, la glrlie est augmentée de 30 ? ;
? cefioneifct 235 au cfnieifecot 275, la gillre est augmentée de 33 ? ;
? cnifoefceit 280 au ceiffoienct 300, la gilrle est augmentée de 35 ? ;
? cfefieconit 305 au ceeficionft 350, la glrlie est augmentée de 40 ? ;
? à ptirar du cciofenifet 400, la grille est augmentée de 2 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

Avenant n 15 du 23 juin 2011 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté

Au 1er jiulelt 2011, la RAM aapibpclle aux salariés cmnaotpt au moins une année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tavairl à tpems complet, est augmentée de 2 % aevc un toaln de 420 ?.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Au 1er jluleit 2011, en acipoialtpn des dinoisotspis de l'accord du 27 obctore 2000, la cairotetnrpe cllenenovinonte anenulle ginatare au tpmes d'habillage et de déshabillage est augmentée de + 2 %. Elle est ansii portée à 93,95 ?.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Au 1er jleliut 2011, le barème des peimrs d'ancienneté contellnvnneoies est augmenté de + 2 %.

Article 5 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Les preitas siagnarties ddennmaet l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la dcteoirin des rieatlons du taviarl du ministère de l'emploi, de la cohésion saolcie et du logement.

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Barème des pemris d'ancienneté cnivlteoneneonls mlsneeleus apcpbialle au 1er jlliuet 2011 puor un tiarval à tepms complet

COEF.	ANCIENNETE													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		32,04	32,04	32,04	64,07	64,07	64,07	96,11	96,11	96,11	128,15	128,15	128,15	160,18
125		32,48	32,48	32,48	64,96	64,96	64,96	97,44	97,44	97,44	129,92	129,92	129,92	162,40
130		32,92	32,92	32,92	65,84	65,84	65,84	98,77	98,77	98,77	131,69	131,69	131,69	164,61
135		33,36	33,36	33,36	66,73	66,73	66,73	100,09	100,09	100,09	133,46	133,46	133,46	166,82
140		33,49	33,49	33,49	66,98	66,98	66,98	100,48	100,48	100,48	133,97	133,97	133,97	167,46
145		33,62	33,62	33,62	67,24	67,24	67,24	100,86	100,86	100,86	134,48	134,48	134,48	168,09
150		34,06	34,06	34,06	68,11	68,11	68,11	102,17	102,17	102,17	136,22	136,22	136,22	170,28
155		34,49	34,49	34,49	68,99	68,99	68,99	103,48	103,48	103,48	137,97	137,97	137,97	172,46
160		34,93	34,93	34,93	69,86	69,86	69,86	104,80	104,80	104,80	139,73	139,73	139,73	174,66
165		35,37	35,37	35,37	70,74	70,74	70,74	106,11	106,11	106,11	141,48	141,48	141,48	176,85
170		35,81	35,81	35,81	71,62	71,62	71,62	107,43	107,43	107,43	143,24	143,24	143,24	179,05
175		36,25	36,25	36,25	72,49	72,49	72,49	108,74	108,74	108,74	144,98	144,98	144,98	181,23
180		36,68	36,68	36,68	73,36	73,36	73,36	110,04	110,04	110,04	146,72	146,72	146,72	183,40
185		37,12	37,12	37,12	74,23	74,23	74,23	111,35	111,35	111,35	148,47	148,47	148,47	185,58
190		37,55	37,55	37,55	75,10	75,10	75,10	112,66	112,66	112,66	150,21	150,21	150,21	187,76
195		37,81	37,81	37,81	75,63	75,63	75,63	113,44	113,44	113,44	151,26	151,26	151,26	189,07
200		38,08	38,08	38,08	76,15	76,15	76,15	114,23	114,23	114,23	152,31	152,31	152,31	190,39
205		38,59	38,59	38,59	77,19	77,19	77,19	115,78	115,78	115,78	154,38	154,38	154,38	192,97
210		39,11	39,11	39,11	78,22	78,22	78,22	117,33	117,33	117,33	156,44	156,44	156,44	195,55
215		39,61	39,61	39,61	79,21	79,21	79,21	118,82	118,82	118,82	158,43	158,43	158,43	198,03
220		40,13	40,13	40,13	80,26	80,26	80,26	120,40	120,40	120,40	160,53	160,53	160,53	200,66
225		40,62	40,62	40,62	81,25	81,25	81,25	121,87	121,87	121,87	162,49	162,49	162,49	203,11
230		41,12	41,12	41,12	82,25	82,25	82,25	123,37	123,37	123,37	164,50	164,50	164,50	205,62
235		41,67	41,67	41,67	83,34	83,34	83,34	125,00	125,00	125,00	166,67	166,67	166,67	208,34
240		42,13	42,13	42,13	84,26	84,26	84,26	126,39	126,39	126,39	168,51	168,51	168,51	210,64
245		42,65	42,65	42,65	85,31	85,31	85,31	127,96	127,96	127,96	170,62	170,62	170,62	213,27
250		43,18	43,18	43,18	86,36	86,36	86,36	129,54	129,54	129,54	172,72	172,72	172,72	215,90
255		43,69	43,69	43,69	87,37	87,37	87,37	131,06	131,06	131,06	174,75	174,75	174,75	218,44
260		44,22	44,22	44,22	88,45	88,45	88,45	132,67	132,67	132,67	176,90	176,90	176,90	221,12
265		44,73	44,73	44,73	89,46	89,46	89,46	134,19	134,19	134,19	178,92	178,92	178,92	223,65
270		45,23	45,23	45,23	90,47	90,47	90,47	135,70	135,70	135,70	180,94	180,94	180,94	226,17
275		45,72	45,72	45,72	91,45	91,45	91,45	137,17	137,17	137,17	182,90	182,90	182,90	228,62
280		46,22	46,22	46,22	92,44	92,44	92,44	138,66	138,66	138,66	184,88	184,88	184,88	231,10
285		46,74	46,74	46,74	93,48	93,48	93,48	140,21	140,21	140,21	186,95	186,95	186,95	233,69
290		47,25	47,25	47,25	94,51	94,51	94,51	141,76	141,76	141,76	189,02	189,02	189,02	236,27
295		47,77	47,77	47,77	95,53	95,53	95,53	143,30	143,30	143,30	191,06	191,06	191,06	238,83
300		48,28	48,28	48,28	96,55	96,55	96,55	144,83	144,83	144,83	193,10	193,10	193,10	241,38
305		49,10	49,10	49,10	98,20	98,20	98,20	147,30	147,30	147,30	196,40	196,40	196,40	245,50
310		49,92	49,92	49,92	99,85	99,85	99,85	149,77	149,77	149,77	199,69	199,69	199,69	249,62
315		50,73	50,73	50,73	101,46	101,46	101,46	152,20	152,20	152,20	202,93	202,93	202,93	253,66
320		51,54	51,54	51,54	103,08	103,08	103,08	154,62	154,62	154,62	206,17	206,17	206,17	257,71
325		52,37	52,37	52,37	104,74	104,74	104,74	157,10	157,10	157,10	209,47	209,47	209,47	261,84
330		53,16	53,16	53,16	106,32	106,32	106,32	159,49	159,49	159,49	212,65	212,65	212,65	265,81
335		53,96	53,96	53,96	107,91	107,91	107,91	161,87	161,87	161,87	215,83	215,83	215,83	269,78
340		54,71	54,71	54,71	109,43	109,43	109,43	164,14	164,14	164,14	218,85	218,85	218,85	273,56
345		69,60	83,69	97,77	139,21	153,29	167,37	208,81	222,90	222,90	250,25	250,25	250,25	277,61

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETE

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et puls
350	56,33	84,50	112,66	140,83	168,99	197,16	225,32	253,49	281,65	281,65	281,65	281,65	281,65	281,65
400	64,42	96,63	128,84	161,05	193,26	225,47	257,68	289,89	322,10	322,10	322,10	322,10	322,10	322,10
500	80,49	120,73	160,98	201,22	241,47	281,71	321,96	362,20	402,45	402,45	402,45	402,45	402,45	402,45
600	96,64	144,96	193,28	241,60	289,92	338,24	386,56	434,88	483,20	483,20	483,20	483,20	483,20	483,20
700	112,70	169,05	225,39	281,74	338,09	394,44	450,79	507,14	563,48	563,48	563,48	563,48	563,48	563,48

Avenant n 30 du 23 juin 2011 à l'annexe I bis relatif à la ressource annuelle minimale au 1er juillet 2011

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Ressource allnuene mlniimae prévue par l'article 6.3 des disiospotnis cnmueoms au 1er jielult 2011

Ouvriers, employés, tcnenieichs et agetns de maîtrise (pour un taiavrl à tpmes complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jeilult 2011
120	18 136,95
125	18 172,62
130	18 245,66
135	18 318,70
140	18 391,74
145	18 464,78
150	18 537,82
155	18 610,86
160	18 706,02
165	18 810,96
170	18 919,73
175	19 028,49
180	19 137,26
185	19 246,04
190	19 362,74
195	19 609,06
200	19 857,58
205	20 066,02
210	20 274,61
215	20 482,70
220	20 691,50
225	20 900,11
230	21 086,60
235	21 316,62
240	21 527,34
245	21 740,30
250	22 003,93
255	22 216,52
260	22 480,13
265	22 692,72
270	22 905,51
275	23 118,29
280	23 331,07
285	23 543,51
290	23 755,93
295	23 968,90
300	24 181,52
305	24 567,87
310	24 954,25
315	25 339,56
320	25 724,68
325	26 127,17
330	26 522,84
335	26 918,51
340	27 268,19
345	27 651,36

Remarque : Puor les ctalrerabuolos bénéficiant d'une covonetnin iidluvlniede de forfait, aevc référence à un haorrie auennl ou exprimée en jours, la présente gilrle est majorée de 25 %, suos réserve des dpiiostnioss aniatusrot ce complément à pnerrde en praite la fmore d'un roeps compensateur, par aoccrd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un ffroait anuenl exprimé en hrraoie anunel ou en jours)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jluilet 2011
350	35 121,05
400	40 034,20
500	49 795,95
600	59 616,97
700	69 384,90

Remarque : Puor les crdeas non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un aurte tpye de cotarnt de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

Avenant n 42 du 23 juin 2011 à l'annexe I relatif aux salaires

minimaux au 1er juillet 2011

Signataires	
Patrons signataires	FNIL.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Les sarilaes minima mleusnes tles que prévus par l'article 6.2 des dostniposiis cuonmmes de la ctnnieovon ceictvlole naoiantle snot asini déterminés, au 1er jeilult 2011, puor un tiarval à tepms complet (1) :

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	1 395,07
125	1 397,43
130	1 400,49
135	1 403,55
140	1 406,61
145	1 409,67
150	1 412,73
155	1 415,79
160	1 418,85
165	1 421,91
170	1 424,97
175	1 428,03
180	1 431,61
185	1 439,30
190	1 446,99
195	1 454,67
200	1 462,36
205	1 470,05
210	1 477,75
215	1 485,43
220	1 493,16
225	1 500,97
230	1 507,99
235	1 530,07
240	1 546,16
245	1 564,93
250	1 583,54
255	1 601,41
260	1 620,55
265	1 638,40
270	1 656,30
275	1 673,63
280	1 693,33
285	1 711,57
290	1 729,82
295	1 748,05
300	1 766,28
305	1 800,41
310	1 829,56
315	1 858,34
320	1 886,96
325	1 916,18
330	1 944,75
335	1 973,10
340	2 000,22
345	2 009,81
350	2 019,22
400	2 286,30
500	2 856,73
600	3 430,10
700	3 999,59

(1) La glirle silalraae est étendue suos réserve du rcpeset du siarlae miuimnm isoeonrsennertpfil de cscoisarne en vgueuir puor les erstnpeeris dnot la durée du travail est supérieure à 155 hreeus mensuelles.

(Arrêté du 25 otrcobe 2011, art. 1er)

? à priatr du ceifcofniet 190, la glrile est augmentée de 1,9 %.

Article 2 - Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Au 1er février 2013, la RAM apbipaclle aux salariés camtopnt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tviaral à tpmes complet, est augmentée cmmoe siut :

? le cncfefeioit 120 est fixé à 18 700 ? ;
? du cieoecnifft 125 au cocniefieft 170, la gllire est augmentée de 60 ? par rpropat au cnoecfieift précédent ;
? à piatrr du cnieficfeot 175, la gilrle est augmentée de 1,9 %.

Article 3 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Au 1er février 2013, en atpolpciian des dnpsiootsiis de l'accord du 27 otcobre 2000, la cnrtpriaetoe cvilenonnotenle anelulne gniaarte au temps d'habillage et de déshabillage est augmentée de 1,9 %. Elle est ainsi portée à 95,74 ?.

Article 4 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

Accord du 7 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La CFE-CGC Argo ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La FTGA FO,

Article 1er - Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Au 1er février 2013, la girlle des salaeris meeunsls minima conventionnels, établie puor un tavaril à tpmes complet, est augmentée cmome siut :

? le cfiefocenit 120 est fixé à 1 435 ? ;
? du ciecfoienft 125 au ceofficinet 150, la gilrle est augmentée de 2 ? par rppoart au ciineceofft précédent ;
? du coiifcenfet 155 au cicefoiefnt 185, la gllire est augmentée de 3 ? par roapprt au cfieeinfcot précédent ;

Au 1er février 2013, le barème des priems d'ancienneté cnenlenleovntois est augmenté de 1,9 %.

Article 5 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Les priteas sigaentrias dnmedeant l'extension du présent accord. Celui-ci srea déposé à la deriicotn des rianlteos du travial du ministère du travail, de l'emploi, de la fraomotin pfiesslonnerole et du dalugioe social.

Avenant n 16 du 7 février 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

Barème des pmeirs d'ancienneté cvonlinneenletos meenullses aplpbicale au 1er février 2013 puor un taaivrl à tepms complet

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETE													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		32,64	32,64	32,64	65,29	65,29	65,29	97,93	97,93	97,93	130,58	130,58	130,58	163,22
125		33,10	33,10	33,10	66,19	66,19	66,19	99,29	99,29	99,29	132,39	132,39	132,39	165,48
130		33,55	33,55	33,55	67,10	67,10	67,10	100,64	100,64	100,64	134,19	134,19	134,19	167,74
135		34,00	34,00	34,00	68,00	68,00	68,00	102,00	102,00	102,00	136,00	136,00	136,00	169,99
140		34,13	34,13	34,13	68,26	68,26	68,26	102,38	102,38	102,38	136,51	136,51	136,51	170,64
145		34,26	34,26	34,26	68,52	68,52	68,52	102,77	102,77	102,77	137,03	137,03	137,03	171,29
150		34,70	34,70	34,70	69,41	69,41	69,41	104,11	104,11	104,11	138,81	138,81	138,81	173,51
155		35,15	35,15	35,15	70,30	70,30	70,30	105,44	105,44	105,44	140,59	140,59	140,59	175,74
160		35,60	35,60	35,60	71,19	71,19	71,19	106,79	106,79	106,79	142,38	142,38	142,38	177,98
165		36,04	36,04	36,04	72,09	72,09	72,09	108,13	108,13	108,13	144,17	144,17	144,17	180,21
170		36,49	36,49	36,49	72,98	72,98	72,98	109,47	109,47	109,47	145,96	145,96	145,96	182,45
175		36,93	36,93	36,93	73,87	73,87	73,87	110,80	110,80	110,80	147,74	147,74	147,74	184,67
180		37,38	37,38	37,38	74,76	74,76	74,76	112,13	112,13	112,13	149,51	149,51	149,51	186,89
185		37,82	37,82	37,82	75,64	75,64	75,64	113,46	113,46	113,46	151,29	151,29	151,29	189,11
190		38,27	38,27	38,27	76,53	76,53	76,53	114,80	114,80	114,80	153,06	153,06	153,06	191,33
195		38,53	38,53	38,53	77,07	77,07	77,07	115,60	115,60	115,60	154,13	154,13	154,13	192,67
200		38,80	38,80	38,80	77,60	77,60	77,60	116,40	116,40	116,40	155,20	155,20	155,20	194,00
205		39,33	39,33	39,33	78,65	78,65	78,65	117,98	117,98	117,98	157,31	157,31	157,31	196,64
210		39,85	39,85	39,85	79,71	79,71	79,71	119,56	119,56	119,56	159,42	159,42	159,42	199,27
215		40,36	40,36	40,36	80,72	80,72	80,72	121,08	121,08	121,08	161,44	161,44	161,44	201,80
220		40,89	40,89	40,89	81,79	81,79	81,79	122,68	122,68	122,68	163,58	163,58	163,58	204,47
225		41,39	41,39	41,39	82,79	82,79	82,79	124,18	124,18	124,18	165,58	165,58	165,58	206,97
230		41,91	41,91	41,91	83,81	83,81	83,81	125,72	125,72	125,72	167,62	167,62	167,62	209,53
235		42,46	42,46	42,46	84,92	84,92	84,92	127,38	127,38	127,38	169,84	169,84	169,84	212,30
240		42,93	42,93	42,93	85,86	85,86	85,86	128,79	128,79	128,79	171,72	171,72	171,72	214,64
245		43,46	43,46	43,46	86,93	86,93	86,93	130,39	130,39	130,39	173,86	173,86	173,86	217,32
250		44,00	44,00	44,00	88,00	88,00	88,00	132,00	132,00	132,00	176,00	176,00	176,00	220,00
255		44,52	44,52	44,52	89,03	89,03	89,03	133,55	133,55	133,55	178,07	178,07	178,07	222,59
260		45,07	45,07	45,07	90,13	90,13	90,13	135,20	135,20	135,20	180,26	180,26	180,26	225,33
265		45,58	45,58	45,58	91,16	91,16	91,16	136,74	136,74	136,74	182,32	182,32	182,32	227,90
270		46,09	46,09	46,09	92,19	92,19	92,19	138,28	138,28	138,28	184,38	184,38	184,38	230,47
275		46,59	46,59	46,59	93,19	93,19	93,19	139,78	139,78	139,78	186,37	186,37	186,37	232,97
280		47,10	47,10	47,10	94,20	94,20	94,20	141,30	141,30	141,30	188,40	188,40	188,40	235,49
285		47,63	47,63	47,63	95,25	95,25	95,25	142,88	142,88	142,88	190,50	190,50	190,50	238,13
290		48,15	48,15	48,15	96,30	96,30	96,30	144,46	144,46	144,46	192,61	192,61	192,61	240,76
295		48,67	48,67	48,67	97,35	97,35	97,35	146,02	146,02	146,02	194,69	194,69	194,69	243,36
300		49,19	49,19	49,19	98,39	98,39	98,39	147,58	147,58	147,58	196,77	196,77	196,77	245,97
305		50,03	50,03	50,03	100,07	100,07	100,07	150,10	150,10	150,10	200,13	200,13	200,13	250,16

310		50,87	50,87	50,87	101,74	101,74	101,74	152,62	152,62	152,62	203,49	203,49	203,49	254,36
315		51,70	51,70	51,70	103,39	103,39	103,39	155,09	155,09	155,09	206,79	206,79	206,79	258,48
320		52,52	52,52	52,52	105,04	105,04	105,04	157,56	157,56	157,56	210,08	210,08	210,08	262,60
325		53,36	53,36	53,36	106,73	106,73	106,73	160,09	160,09	160,09	213,45	213,45	213,45	266,82
330		54,17	54,17	54,17	108,35	108,35	108,35	162,52	162,52	162,52	216,69	216,69	216,69	270,86
335		54,98	54,98	54,98	109,96	109,96	109,96	164,95	164,95	164,95	219,93	219,93	219,93	274,91
340		55,75	55,75	55,75	111,50	111,50	111,50	167,26	167,26	167,26	223,01	223,01	223,01	278,76
345		70,93	85,28	99,63	141,85	156,20	170,55	212,78	227,13	227,13	255,01	255,01	255,01	282,88

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETE													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	57,40	86,10	114,80	143,50	172,20	200,90	229,60	258,30	287,00	287,00	287,00	287,00	287,00	287,00
400	65,64	98,47	131,29	164,11	196,93	229,76	262,58	295,40	328,22	328,22	328,22	328,22	328,22	328,22
500	82,02	123,03	164,04	205,05	246,06	287,06	328,07	369,08	410,09	410,09	410,09	410,09	410,09	410,09
600	98,48	147,71	196,95	246,19	295,43	344,67	393,91	443,14	492,38	492,38	492,38	492,38	492,38	492,38
700	114,84	172,26	229,68	287,10	344,51	401,93	459,35	516,77	574,19	574,19	574,19	574,19	574,19	574,19

Avenant n 31 du 7 février 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Ressource anluelne mmilanie prévue par l'article 6.3 des dtiopisisons cmemnous au 1er février 2013

Ouvriers, employés, tehiicnnces et atengs de maîtrise (pour un tvarial à tpems complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	18 700,00
125	18 760,00
130	18 820,00
135	18 880,00
140	18 940,00
145	19 000,00
150	19 060,00
155	19 120,00
160	19 180,00
165	19 240,00
170	19 300,00
175	19 390,03
180	19 500,87
185	19 611,71
190	19 730,63
195	19 981,63
200	20 234,87
205	20 447,27
210	20 659,83
215	20 871,87
220	21 084,64
225	21 297,21
230	21 487,25
235	21 721,64
240	21 936,36
245	22 153,37
250	22 422,00
255	22 638,63
260	22 907,25
265	23 123,88
270	23 340,71
275	23 557,54
280	23 774,36
285	23 990,84
290	24 207,29
295	24 424,31
300	24 640,97
305	25 034,66
310	25 428,38
315	25 821,01
320	26 213,45
325	26 623,59
330	27 026,77
335	27 429,96
340	27 786,29
345	28 176,74

Remarque : puor les ctollbreouaars bénéficiant d'une coinotvenn inudeivdllie de forfait, aevc référence à un hraiore auennl ou exprimée en jours, la présente grllie est majorée de 25 %, suos réserve des dsiinipootss auisrntoat ce complément à pnrerde en ptiare la fmroe d'un reops compensateur, par arccod d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un ffioart aennul exprimé en hroraie auennl ou en jours, au 1er février 2013)

(En euros.)

Coefficient	Montant
350	35 788,35
400	40 794,85
500	50 742,07
600	60 749,69
700	70 703,21

Remarque : puor les cardes non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un artue tpye de conatrt de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

210	1 505,83
215	1 513,65
220	1 521,53
225	1 529,49
230	1 536,64
235	1 559,14
240	1 575,54
245	1 594,66
250	1 613,63
255	1 631,84
260	1 651,34
265	1 669,53
270	1 687,77
275	1 705,43
280	1 725,50
285	1 744,09
290	1 762,69
295	1 781,26
300	1 799,84
305	1 834,62
310	1 864,32
315	1 893,65
320	1 922,81
325	1 952,59
330	1 981,70
335	2 010,59
340	2 038,22
345	2 048,00
350	2 057,59
400	2 329,74
500	2 911,01
600	3 495,27
700	4 075,58

(1) La grllie des salraeis mnmiia muneelss est étendue suos réserve du rcpeset du sirlaae mumniim iennsoieonesrptfrl de conaiscrse en vigueur.

(Arrêté du 7 jiun 2013 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FNCL ; FNIL.
Syndicats signataires	CFE-CGC Argo ; CFTC-Agri ; CSFV CTFC ; SNCOA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Avenant n 43 du 7 février 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Les sraeilas mimina mensuels (1) tles que prévus par l'article 6.2 des dositpsoniis cmnumeos de la ctoveoinnn cclitvolee naitnolae snot asnii déterminés, au 1er février 2013, puor un tiraval à tepms cmoeplt :

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	1 435,00
125	1 437,00
130	1 439,00
135	1 441,00
140	1 443,00
145	1 445,00
150	1 447,00
155	1 450,00
160	1 453,00
165	1 456,00
170	1 459,00
175	1 462,00
180	1 465,00
185	1 468,00
190	1 474,48
195	1 482,31
200	1 490,14
205	1 497,98

Accord du 4 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2014

Vu les dinpoissoits de l'accord du 31 oocrbte 2012 ptanort sur les ctfniasalocsiis pliseonlefnsoers et les rémunérations cntolennoevelnis dnas la tioarnfmrtosan laitière,
il a été cnnoveu ce qui siut :

Champ d'application de l'accord

Le cmahp d'application du présent acrcod cnrcenoe l'ensemble des eneiperrtss etnarnt dnas le chmap d'application de la ctivnnoeon cceoltvile nnlatoaie des coopératives aecgolirs laitières ou de la cnnovtieon cleiovtlce naloanite de l'industrie laitière.

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Au 1er jiavenr 2014, la grllie des searlias mimnia mnuesels totrnfriaoasmn laitière, établie puor un tairavl à tpmes coeplmt résultant de l'horaire cclltioef apcilblpae dnas l'entreprise, est augmentée de + 1,2 %.
En conséquence, la gllire des saaerlis mnmiia melnseus tatfsmoorinran laitière, aicbapllpe au 1er jaevnir 2014, s'établit comme siut :

Grille des sialraes mnimia mensuels

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers, employés	I	1	1 457,28
		2	1 462,34
	II	1	1 467,40
		2	1 473,47
		3	1 479,54
	III	1	1 479,54
		2	1 486,63
		3	1 493,71
	IV	1	1 493,71
		2	1 501,81
		3	1 512,94
	V	1	1 512,94
		2	1 524,07
		3	1 535,20
TAM	VI	1	1 535,20
		2	1 616,16
		3	1 697,12
	VII	1	1 697,12
		2	1 788,20
		3	1 879,28
	VIII	1	1 879,28
		2	1 980,48
		3	2 125,20
Cadres	IX	1	2 125,20
		2	2 378,20
	X	?	2 934,80
	XI	?	3 542,00
	XII	?	4 048,00

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Au 1er jaevinr 2014, la RAM tsrtooiarnfman laitière ailbcplape aux salariés contampt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tarival à tpems ceplmot résultant de l'horaire cclliteof apballipce dnas l'entreprise, est augmentée cmome siut :

? du naiveu I, échelon 1, au naeivu VI, échelon 1 : + 150 ? par rorpapt à la gilrle de référence ;
? à ptirar du nievau VI, échelon 2, la gilrle est augmentée de + 0,7 %.
En conséquence, la glrlie des rémunérations aleelunns mlianmies tinatforamosrn laitière, aiplaplbce au 1er jveainr 2014, s'établit cmome suit.

Grille des rémunérations aunenlles mlneiiams (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant

Ouvriers, employés	I	1	18 950,00
		2	19 010,00
	II	1	19 070,00
		2	19 140,00
		3	19 210,00
	III	1	19 210,00
		2	19 290,00
		3	19 370,00
	IV	1	19 370,00
		2	19 570,00
		3	19 770,00
	V	1	19 770,00
		2	20 170,00
		3	20 570,00
TAM	VI	1	20 570,00
		2	21 851,90
		3	22 858,90
	VII	1	22 858,90
		2	23 865,90
		3	24 872,90
	VIII	1	24 872,90
		2	26 886,90
		3	28 900,90
Cadres	IX	1	28 900,90
		2	30 411,40
	X	?	39 776,50
	XI	?	47 832,50
	XII	?	56 392,00

De plus, au 1er jiullet 2014, la gllire des rémunérations aeulnnels mnaimlies totsaaofnrrmin laitière auemrtegna comme siut :
? du nvieau I, échelon 1, au neivau VI, échelon 1 : + 80 ?, pnotart l'augmentation toltae à + 230 ?, par roapprt à la glrlie de référence, aevc un tloan de + 1,2 % ;

? à ptirar du niveau VI, échelon 2, la gllire srea augmentée de + 0,5 %, panotrt l'augmentation talote à + 1,2 %.
En conséquence, la glrlie des rémunérations aeuellnns miamniles tnsfooraimatrn laitière, alcpbilape au 1er jlleiut 2014, s'établira comme suit.

Grille des rémunérations anuleelns mmelinais (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers, employés	I	1	19 030,00
		2	19 090,00
	II	1	19 150,00
		2	19 220,00
		3	19 290,00
	III	1	19 290,00
		2	19 370,00
		3	19 450,64
	IV	1	19 450,64
		2	19 653,04
		3	19 855,44
	V	1	19 855,44
		2	20 260,24
		3	20 665,04

TAM	VI	1	20 665,04
		2	21 961,16
		3	22 973,19
	VII	1	22 973,19
		2	23 985,23
		3	24 997,26
	VIII	1	24 997,26
		2	27 021,33
		3	29 045,40
Cadres	IX	1	29 045,40
		2	30 563,46
	X	?	39 975,38
	XI	?	48 071,66
	XII	?	56 673,96

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Au 1er jnivaer 2014, la RAM ttirfoasrmonan laitière abpalpilce aux memerbs de l'encadrement bénéficiant d'une coteonnivn ivindluliede de forfait, aevc référence à un hiarore auennl ou exprimée en jrous (sur une bsae de 1 918 heuers ou de 216 jours), est augmentée cmome suit, par rapoprt à la glrlie de référence :
Au naveiu VI, échelon 1 : + 230 ?.
Au neivau VI, échelon 2 : + 240 ?.
Au neviau VI, échelon 3 : + 250 ?.
Au neiavu VII, échelon 1 : + 250 ?.
Au naveiu VII, échelon 2 : + 270 ?.
Au nievau VII, échelon 3 : + 270 ?.
Au neaviu VIII, échelon 1 : + 270 ?.
Au neviau VIII, échelon 2 : + 300 ?.
Au nievau VIII, échelon 3 : + 300 ?.
Au neivau IX, échelon 1 : + 300 ?.
Au neaivu IX, échelon 2 : + 340 ?.
Au naievu X : + 450 ?.
Au nivaeu XI : + 520 ?.
Au neivau XII : + 620 ?.
En conséquence, la grlile des rémunérations alneenuls mnamiiles tratmaosfonrin laitière, acpalilbpe aux memrebs de l'encadrement bénéficiant d'une ctnneioovn iuniidelldve de froaift aunnel exprimé en heuers ou en jours, au 1er javienr 2014, s'établit cmome siut :

Grille des rémunérations anulneles mminielas (RAM) spécifique ermnecndeat farfoit sur une bsae 1 918 hurees ou 216 jours

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
TAM	VI	1	22 747
		2	24 110
		3	25 220
	VII	1	25 220
		2	26 340
		3	27 440
	VIII	1	27 440
		2	29 670
		3	31 870
Cadres	IX	1	31 870
		2	33 890
	X	?	44 450
	XI	?	53 320
	XII	?	62 220

De plus, au 1er jiuellt 2014, la gilrle des rémunérations alnueenls mniaimels torfasnmtoiran laitière aiablcpple aux mebemrs de l'encadrement bénéficiant d'une citnneovon illddeuivine de fiarfot aneunl exprimé en herues ou jrous (sur une bsae de 1 918 heerus ou de 216 jours) angertumea cmmoe suit, par rraoppt à la gllire de référence :
Au nivaeu VI, échelon 1 : + 110 ?.
Au nvaeiu VI, échelon 2 : + 120 ?.
Au naievu VI, échelon 3 : + 125 ?.
Au naveiu VII, échelon 1 : + 125 ?.
Au nveiau VII, échelon 2 : + 125 ?.
Au naeviu VII, échelon 3 : + 140 ?.
Au niaevu VIII, échelon 1 : + 140 ?.
Au nveiau VIII, échelon 2 : + 140 ?.
Au nivaeu VIII, échelon 3 : + 170 ?.
Au naveiu IX, échelon 1 : + 170 ?.
Au nivaeu IX, échelon 2 : + 170 ?.
Au nieavu X : + 210 ?.
Au neivau XI : + 270 ?.
Au niveau XII : + 300 ?.
En conséquence, la grille des rémunérations aeenulnls mnalmiies trioaansoftmrn laitière, aplbliacpe aux mmeerbs de l'encadrement bénéficiant d'une cnoienovtn idvdeiinlule de frfaoit aeunnl exprimé en heeurs ou jours, au 1er jiuellt 2014, s'établira cmmoe suit.

Grille des rémunérations anleunels mlemnaiis (RAM) spécifique edrnecnmeat foairft sur une bsae 1 918 heeurs ou 216 jours

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
TAM	VI	1	22 857
		2	24 230
		3	25 345
	VII	1	25 345
		2	26 465
		3	27 580
	VIII	1	27 580
		2	29 810
		3	32 040
Cadres	IX	1	32 040
		2	34 060
	X	?	44 660
	XI	?	53 590
	XII	?	62 520

Article 4 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (idcc : 7004)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En conséquence des disstiiopons qui précèdent et conformément aux dioionspists de l'accord du 31 otrcobe 2012 précité :
? la grllie des silaeras mluneess mnimia conventionnels, établie puor un tariavl à tmpes complet, est augmentée au 1er jievanr 2014 de + 1,2 % (avenant n° 61, aexnne I bis de la CCNCL) ;
? la RAM acpplliabe aux salariés cotpamnt au minos 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tavairl à tepms complet, est augmentée au 1er jvienar 2014 de + 0,7 %, et au 1er jlluiet 2014 de + 0,5 % (avenants nos 60 et 60 bis, axenne I de la CCNCL).

Article 5 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (idcc : 112)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En conséquence des dnoiispotsis qui précèdent et conformément aux doissitpions de l'accord du 31 oortcbe 2012 précité :
? la grlile des saerails mnsleeus minmia conventionnels, établie puor un tvraial à tpems complet, est augmentée au 1er jievnar 2014 de + 1,2 % (avenant n° 44, axnene I de la CCNIL) ;
? la RAM aclpapible aux salariés coapnmtt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un traival à temps complet, est augmentée au 1er jvainer 2014 de + 0,7 %, et au 1er jeliult 2014 de + 0,5 % (avenants nos 32 et 32 bis, aennxe I bis de la CCNIL) ;
? la ctioraenrpte celnivlnentonoe aneunlle grntaiae au temps d'habillage et de déshabillage (cf. acrocd du 27 orctobe 2000 sur les rémunérations cenvennentioolls dnas l'industrie laitière) est augmentée de + 0,7 % au 1er jveniar 2014, et de + 0,5 % au 1er jieullt 2014. Elle est asnii portée à 96,41 ? au 1er jievanr 2014 et à 96,89 ? au 1er jieullt 2014 ;
? le barème des pemirs d'ancienneté cnltnlovneeineos est augmenté au 1er jaievnr 2014 de + 0,7 %, et au 1er juellit 2014 de + 0,5 % (avenants nos 17 et 17 bis, axnene I ter de la CCNIL).

Article 6 - Demande d'extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les petrais siaegnartis dadnmenet l'extension du présent acocrd et des anavetns tceiqhneus en résultant. Ceux-ci srnoet déposés à la dcriioten des rlntaioes du tiarval du ministère du travail, de l'emploi, de la firooatmn pofreeslnsnolie et du dalgoiue sicaol et au srievce cnvoietnons et adcorcs ccefoiltls de la DRICCTEE de Paris.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Avenant n 17 du 4 décembre 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

Barème des pemris d'ancienneté cnvtlneneoelnois melseeulns appcblilae au 1er jenvair 2014 puor un tivraal a tepms complet

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		32,87	32,87	32,87	65,75	65,75	65,75	98,62	98,62	98,62	131,49	131,49	131,49	164,37
125		33,33	33,33	33,33	66,66	66,66	66,66	99,98	99,98	99,98	133,31	133,31	133,31	166,64
130		33,78	33,78	33,78	67,56	67,56	67,56	101,35	101,35	101,35	135,13	135,13	135,13	168,91
135		34,24	34,24	34,24	68,47	68,47	68,47	102,71	102,71	102,71	136,95	136,95	136,95	171,18
140		34,37	34,37	34,37	68,73	68,73	68,73	103,10	103,10	103,10	137,47	137,47	137,47	171,84

145		34,50	34,50	34,50	68,99	68,99	68,99	103,49	103,49	103,49	137,99	137,99	137,99	172,49
150		34,95	34,95	34,95	69,89	69,89	69,89	104,84	104,84	104,84	139,78	139,78	139,78	174,73
155		35,39	35,39	35,39	70,79	70,79	70,79	106,18	106,18	106,18	141,58	141,58	141,58	176,97
160		35,84	35,84	35,84	71,69	71,69	71,69	107,53	107,53	107,53	143,38	143,38	143,38	179,22
165		36,30	36,30	36,30	72,59	72,59	72,59	108,99	108,99	108,99	145,18	145,18	145,18	181,48
170		36,75	36,75	36,75	73,49	73,49	73,49	110,24	110,24	110,24	146,98	146,98	146,98	183,73
175		37,19	37,19	37,19	74,38	74,38	74,38	111,58	111,58	111,58	148,77	148,77	148,77	185,96
180		37,64	37,64	37,64	75,28	75,28	75,28	112,92	112,92	112,92	150,56	150,56	150,56	188,20
185		38,09	38,09	38,09	76,17	76,17	76,17	114,26	114,26	114,26	152,35	152,35	152,35	190,43
190		38,53	38,53	38,53	77,07	77,07	77,07	115,60	115,60	115,60	154,13	154,13	154,13	192,67
195		38,80	38,80	38,80	77,61	77,61	77,61	116,41	116,41	116,41	155,21	155,21	155,21	194,01
200		39,07	39,07	39,07	78,14	78,14	78,14	117,22	117,22	117,22	156,29	156,29	156,29	195,36
205		39,60	39,60	39,60	79,21	79,21	79,21	118,81	118,81	118,81	158,41	158,41	158,41	198,01
210		40,13	40,13	40,13	80,27	80,27	80,27	120,40	120,40	120,40	160,53	160,53	160,53	200,66
215		40,64	40,64	40,64	81,28	81,28	81,28	121,93	121,93	121,93	162,57	162,57	162,57	203,21
220		41,18	41,18	41,18	82,36	82,36	82,36	123,54	123,54	123,54	164,72	164,72	164,72	205,91
225		41,68	41,68	41,68	83,37	83,37	83,37	125,05	125,05	125,05	166,74	166,74	166,74	208,42
230		42,20	42,20	42,20	84,40	84,40	84,40	126,60	126,60	126,60	168,80	168,80	168,80	211,00
235		42,76	42,76	42,76	85,51	85,51	85,51	128,27	128,27	128,27	171,03	171,03	171,03	213,78
240		43,23	43,23	43,23	86,46	86,46	86,46	129,69	129,69	129,69	172,92	172,92	172,92	216,15
245		43,77	43,77	43,77	87,54	87,54	87,54	131,31	131,31	131,31	175,07	175,07	175,07	218,84
250		44,31	44,31	44,31	88,62	88,62	88,62	132,92	132,92	132,92	177,23	177,23	177,23	221,54
255		44,83	44,83	44,83	89,66	89,66	89,66	134,49	134,49	134,49	179,32	179,32	179,32	224,15
260		45,38	45,38	45,38	90,76	90,76	90,76	136,14	136,14	136,14	181,52	181,52	181,52	226,90
265		45,90	45,90	45,90	91,80	91,80	91,80	137,70	137,70	137,70	183,59	183,59	183,59	229,49
270		46,42	46,42	46,42	92,83	92,83	92,83	139,25	139,25	139,25	185,67	185,67	185,67	232,08
275		46,92	46,92	46,92	93,84	93,84	93,84	140,76	140,76	140,76	187,68	187,68	187,68	234,60
280		47,43	47,43	47,43	94,86	94,86	94,86	142,29	142,29	142,29	189,71	189,71	189,71	237,14
285		47,96	47,96	47,96	95,92	95,92	95,92	143,88	143,88	143,88	191,84	191,84	191,84	239,79
290		48,49	48,49	48,49	96,98	96,98	96,98	145,47	145,47	145,47	193,96	193,96	193,96	242,45
295		49,01	49,01	49,01	98,03	98,03	98,03	147,04	147,04	147,04	196,05	196,05	196,05	245,07
300		49,54	49,54	49,54	99,07	99,07	99,07	148,61	148,61	148,61	198,15	198,15	198,15	247,69
305		50,38	50,38	50,38	100,77	100,77	100,77	151,15	151,15	151,15	201,53	201,53	201,53	251,91
310		51,23	51,23	51,23	102,46	102,46	102,46	153,68	153,68	153,68	204,91	204,91	204,91	256,14
315		52,06	52,06	52,06	104,12	104,12	104,12	156,17	156,17	156,17	208,23	208,23	208,23	260,29
320		52,89	52,89	52,89	105,78	105,78	105,78	158,67	158,67	158,67	211,55	211,55	211,55	264,44
325		53,74	53,74	53,74	107,47	107,47	107,47	161,21	161,21	161,21	214,95	214,95	214,95	268,68
330		54,55	54,55	54,55	109,10	109,10	109,10	163,66	163,66	163,66	218,21	218,21	218,21	272,76
335		55,37	55,37	55,37	110,73	110,73	110,73	166,10	166,10	166,10	221,47	221,47	221,47	276,83
340		56,14	56,14	56,14	112,28	112,28	112,28	168,43	168,43	168,43	224,57	224,57	224,57	280,71
345		71,42	85,87	100,32	142,85	157,30	171,75	214,27	228,72	228,72	256,79	256,79	256,79	284,86

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
350	57,80	86,70	115,61	144,51	173,41	202,31	231,21	260,11	289,01	289,01	289,01	289,01	289,01	289,01
400	66,10	99,16	132,21	165,26	198,31	231,37	264,42	297,47	330,52	330,52	330,52	330,52	330,52	330,52
500	82,59	123,89	165,19	206,48	247,78	289,07	330,37	371,67	412,96	412,96	412,96	412,96	412,96	412,96
600	99,17	148,75	198,33	247,91	297,50	347,08	396,66	446,25	495,83	495,83	495,83	495,83	495,83	495,83
700	115,64	173,46	231,28	289,10	346,93	404,75	462,57	520,39	578,21	578,21	578,21	578,21	578,21	578,21

Avenant n 17 bis du 4 décembre 2013 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er juillet 2014

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Barème des pemirs d'ancienneté cveinonnoeltnles mlunlesees abplpcaile au 1er jluleit 2014 puor un triaval à tepms complet

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		33,04	33,04	33,04	66,08	66,08	66,08	99,11	99,11	99,11	132,15	132,15	132,15	165,19
125		33,49	33,49	33,49	66,99	66,99	66,99	100,48	100,48	100,48	133,98	133,98	133,98	167,47
130		33,95	33,95	33,95	67,90	67,90	67,90	101,85	101,85	101,85	135,81	135,81	135,81	169,76
135		34,41	34,41	34,41	68,82	68,82	68,82	103,22	103,22	103,22	137,63	137,63	137,63	172,04
140		34,54	34,54	34,54	69,08	69,08	69,08	103,62	103,62	103,62	138,16	138,16	138,16	172,70
145		34,67	34,67	34,67	69,34	69,34	69,34	104,01	104,01	104,01	138,68	138,68	138,68	173,35
150		35,12	35,12	35,12	70,24	70,24	70,24	105,36	105,36	105,36	140,48	140,48	140,48	175,60
155		35,57	35,57	35,57	71,14	71,14	71,14	106,71	106,71	106,71	142,28	142,28	142,28	177,86
160		36,02	36,02	36,02	72,05	72,05	72,05	108,07	108,07	108,07	144,10	144,10	144,10	180,12
165		36,48	36,48	36,48	72,95	72,95	72,95	109,43	109,43	109,43	145,91	145,91	145,91	182,38
170		36,93	36,93	36,93	73,86	73,86	73,86	110,79	110,79	110,79	147,72	147,72	147,72	184,65
175		37,38	37,38	37,38	74,76	74,76	74,76	112,14	112,14	112,14	149,51	149,51	149,51	186,89
180		37,83	37,83	37,83	75,66	75,66	75,66	113,48	113,48	113,48	151,31	151,31	151,31	189,14
185		38,28	38,28	38,28	76,55	76,55	76,55	114,83	114,83	114,83	153,11	153,11	153,11	191,38
190		38,73	38,73	38,73	77,45	77,45	77,45	116,18	116,18	116,18	154,90	154,90	154,90	193,63
195		39,00	39,00	39,00	77,99	77,99	77,99	116,99	116,99	116,99	155,99	155,99	155,99	194,98
200		39,27	39,27	39,27	78,54	78,54	78,54	117,80	117,80	117,80	157,07	157,07	157,07	196,34
205		39,80	39,80	39,80	79,60	79,60	79,60	119,40	119,40	119,40	159,20	159,20	159,20	199,00
210		40,33	40,33	40,33	80,67	80,67	80,67	121,00	121,00	121,00	161,33	161,33	161,33	201,67
215		40,85	40,85	40,85	81,69	81,69	81,69	122,54	122,54	122,54	163,38	163,38	163,38	204,23
220		41,39	41,39	41,39	82,77	82,77	82,77	124,16	124,16	124,16	165,55	165,55	165,55	206,94
225		41,89	41,89	41,89	83,79	83,79	83,79	125,68	125,68	125,68	167,57	167,57	167,57	209,46
230		42,41	42,41	42,41	84,82	84,82	84,82	127,23	127,23	127,23	169,64	169,64	169,64	212,05
235		42,97	42,97	42,97	85,94	85,94	85,94	128,91	128,91	128,91	171,88	171,88	171,88	214,85
240		43,45	43,45	43,45	86,89	86,89	86,89	130,34	130,34	130,34	173,78	173,78	173,78	217,23
245		43,99	43,99	43,99	87,98	87,98	87,98	131,96	131,96	131,96	175,95	175,95	175,95	219,94
250		44,53	44,53	44,53	89,06	89,06	89,06	133,59	133,59	133,59	178,12	178,12	178,12	222,65
255		45,05	45,05	45,05	90,11	90,11	90,11	135,16	135,16	135,16	180,21	180,21	180,21	225,27
260		45,61	45,61	45,61	91,21	91,21	91,21	136,82	136,82	136,82	182,43	182,43	182,43	228,04
265		46,13	46,13	46,13	92,26	92,26	92,26	138,38	138,38	138,38	184,51	184,51	184,51	230,64
270		46,65	46,65	46,65	93,30	93,30	93,30	139,95	139,95	139,95	186,60	186,60	186,60	233,24
275		47,15	47,15	47,15	94,31	94,31	94,31	141,46	141,46	141,46	188,62	188,62	188,62	235,77
280		47,67	47,67	47,67	95,33	95,33	95,33	143,00	143,00	143,00	190,66	190,66	190,66	238,33
285		48,20	48,20	48,20	96,40	96,40	96,40	144,60	144,60	144,60	192,79	192,79	192,79	240,99
290		48,73	48,73	48,73	97,46	97,46	97,46	146,19	146,19	146,19	194,93	194,93	194,93	243,66
295		49,26	49,26	49,26	98,52	98,52	98,52	147,78	147,78	147,78	197,03	197,03	197,03	246,29
300		49,79	49,79	49,79	99,57	99,57	99,57	149,36	149,36	149,36	199,14	199,14	199,14	248,93
305		50,63	50,63	50,63	101,27	101,27	101,27	151,90	151,90	151,90	202,54	202,54	202,54	253,17
310		51,48	51,48	51,48	102,97	102,97	102,97	154,45	154,45	154,45	205,94	205,94	205,94	257,42
315		52,32	52,32	52,32	104,64	104,64	104,64	156,96	156,96	156,96	209,27	209,27	209,27	261,59
320		53,15	53,15	53,15	106,31	106,31	106,31	159,46	159,46	159,46	212,61	212,61	212,61	265,76
325		54,01	54,01	54,01	108,01	108,01	108,01	162,02	162,02	162,02	216,02	216,02	216,02	270,03
330		54,82	54,82	54,82	109,65	109,65	109,65	164,47	164,47	167,47	219,30	219,30	219,30	274,12

335		55,64	55,64	55,64	111,29	111,29	111,29	166,93	166,93	166,93	222,57	222,57	222,57	278,22
340		56,42	56,42	56,42	112,85	112,85	112,85	169,27	169,27	169,27	225,69	225,69	225,69	282,12
345		71,78	86,30	100,83	143,56	158,08	172,61	215,34	229,86	229,86	258,08	258,08	258,08	286,29

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	58,09	87,14	116,18	145,23	174,28	203,32	232,37	261,41	290,46	290,46	290,46	290,46	290,46	290,46
400	66,43	99,65	132,87	166,09	199,30	232,52	265,74	298,96	332,17	332,17	332,17	332,17	332,17	332,17
500	83,01	124,51	166,01	207,51	249,02	290,52	332,02	373,53	415,03	415,03	415,03	415,03	415,03	415,03
600	99,66	149,49	199,32	249,15	298,98	348,82	398,65	448,48	498,31	498,31	498,31	498,31	498,31	498,31
700	116,22	174,33	232,44	290,55	348,66	406,77	464,88	522,99	581,10	581,10	581,10	581,10	581,10	581,10

Avenant n 32 du 4 décembre 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Ressources aulennles maelnimis prévues par l'article 6.3 des doipsistonis cnmuomes au 1er jnavier 2014

Ouvriers, employés, tnneciiechs et anetgs de maîtrise (pour un tviraal à tmpes complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	18 830,90
125	18 891,32
130	18 951,74
135	19 012,16
140	19 072,58
145	19 133,00
150	19 193,42
155	19 253,84
160	19 314,26
165	19 374,68
170	19 435,10
175	19 525,76
180	19 637,38
185	19 748,99
190	19 868,74
195	20 121,50
200	20 376,51
205	20 590,40
210	20 804,45
215	21 017,97
220	21 232,23
225	21 446,29
230	21 637,66
235	21 873,69
240	22 089,91
245	22 308,44
250	22 578,95
255	22 797,10
260	23 067,60
265	23 285,75
270	23 504,09
275	23 722,44
280	23 940,78
285	24 158,78
290	24 376,74
295	24 595,28
300	24 813,46
305	25 209,90
310	25 606,38
315	26 001,76
320	26 396,94
325	26 809,96
330	27 215,96
335	27 621,97
340	27 980,79
345	28 373,98

Remarque : puor les cllbarourteaos bénéficiant d'une ctneonvoin ivddiunellie de forfait, aevc référence à un hiorare aeunnl ou exprimé en jours, la présente gllrie est majorée de 25 %, suos réserve des doistsnipios ainotsurat ce complément à perdnre en ptarie la forme d'un ropes compensateur, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un ffiraot aenunl exprimé en harorie annuel ou en jours, au 1er jneaivr 2014)

(En euros.)

Coefficient	Montant

350	36 038,87
400	41 080,41
500	51 097,26
600	61 174,94

Avenant n 32 bis du 4 décembre 2013 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Ressources annlelues mnmeiilas prévues par l'article 6.3 des dpniosiotiss ceuommns au 1er jeilult 2014

Ouvriers, employés, tcenecniihs et atengs de maîtrise (pour un traaivl à tpems complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	18 925,05
125	18 985,78
130	19 046,50
135	19 107,22
140	19 167,94
145	19 228,67
150	19 289,39
155	19 350,11
160	19 410,83
165	19 471,55
170	19 532,28
175	19 623,39
180	19 735,56
185	19 847,74
190	19 968,09
195	20 222,11
200	20 478,40
205	20 693,35
210	20 908,47
215	21 123,06
220	21 338,39
225	21 553,52
230	21 745,85

Avenant n 44 du 4 décembre 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

700	71 198,13

Remarque : puor les craeds non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un arute tpye de ctraont de travail, la présente glilre est minorée de 20 %.

235	21 983,06
240	22 200,36
245	22 419,99
250	22 691,85
255	22 911,09
260	23 182,94
265	23 402,18
270	23 621,62
275	23 841,05
280	24 060,48
285	24 279,57
290	24 498,62
295	24 718,26
300	24 937,52
305	25 335,95
310	25 734,41
315	26 131,77
320	26 528,93
325	26 944,00
330	27 352,04
335	27 760,08
340	28 120,70
345	28 515,85

Remarque : puor les culaabotlroers bénéficiant d'une cnvotonein ileivndiulde de forfait, aevc référence à un hrraoie auennl ou exprimé en jours, la présente glrlie est majorée de 25 %, suos réserve des dpsiiisoonts asuoranitt ce complément à predrne en patrie la frmoe d'un rpeos compensateur, par aorccd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un ffoarit aennul exprimé en hraorie anunel ou en jours, au 1er jluelit 2014)

(En euros.)

Coefficient	Montant
350	36 219,06
400	41 285,82
500	51 352,75
600	61 480,81
700	71 554,12

Remarque : puor les creads non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un arute tpye de carotnt de travail, la présente gllire est minorée de 20 %.

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les srleaias minmia meensuls tles que prévus par l'article 6.2 des dpoitionsiss comnmeus de la convtnioen cvioleltce naonailte snot asini déterminés, au 1er jnievar 2014, puor un tviaarl à temps cpleomt :

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	1 452,22
125	1 454,24
130	1 456,27
135	1 458,29
140	1 460,32
145	1 462,34
150	1 464,36
155	1 467,40
160	1 470,44
165	1 473,47
170	1 476,51
175	1 479,54
180	1 482,58
185	1 485,62
190	1 492,17
195	1 500,10
200	1 508,02
205	1 515,96
210	1 523,90
215	1 531,81
220	1 539,79
225	1 547,84
230	1 555,08
235	1 577,85
240	1 594,45
245	1 613,80
250	1 632,99
255	1 651,42
260	1 671,16
265	1 689,56
270	1 708,02
275	1 725,90
280	1 746,21
285	1 765,02
290	1 783,84
295	1 802,64
300	1 821,44
305	1 856,64
310	1 886,69
315	1 916,37
320	1 945,88
325	1 976,02
330	2 005,48
335	2 034,72
340	2 062,68
345	2 072,58
350	2 082,28
400	2 357,70
500	2 945,94
600	3 537,21
700	4 124,49

Accord du 23 juin 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; FNCL.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGA CDFT ; CFTC-Agri.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Vu les dossotipniis de l'accord du 31 oobcrte 2012 paotnrt sur les ciatsiolnfaicss pnifoelerolnsses et les rémunérations collioevetnennns dnas la taimrrnsfaootn laitière,

Champ d'application

Le cmahp d'application du présent aoccrd cceornne l'ensemble des eeirntserps etrnant dnas le cahmp d'application de la cnioovtnen ctveilcole ntalionae des coopératives aieglorcs laitières ou de la cvotnoenin ctcloeilve niaolntae de l'industrie laitière.

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Au 1er jueillt 2015, la gllire des saialers mminia mleeunss tonsmrotaafirn laitière, établie puor un travial à tpems cmeplot résultant de l'horaire colelcitf apbclpliae dnas l'entreprise, est augmentée de + 0,7 %.
En conséquence, la gillre des silaares miimna mselnues tfosmnaritroan laitière, aipllpbcae au 1er jilleut 2015, s'établit comme suit.

Grille des siaaelrs minima mensuels

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant

Ouvriers, Employés	I	1	1 467,48
		2	1 472,58
	II	1	1 477,67
		2	1 483,78
		3	1 489,90
	III	1	1 489,90
		2	1 497,04
		3	1 504,17
	IV	1	1 504,17
		2	1 512,32
		3	1 523,53
	V	1	1 523,53
		2	1 534,74
		3	1 545,95
TAM	VI	1	1 545,95
		2	1 627,47
		3	1 709,00
	VII	1	1 709,00
		2	1 800,72
		3	1 892,43
	VIII	1	1 892,43
		2	1 994,34
		3	2 140,08
Cadres	IX	1	2 140,08
		2	2 394,85
	X	?	2 955,34
	XI	?	3 566,79
	XII	?	4 076,34

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Au 1er julilet 2015, la RAM tmsranfriooatn laitière aiplpalbce aux salariés camtpnot au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tivraal à tpems cpmelot résultant de l'horaire cecltliof apaplclibe dnas l'entreprise, est augmentée cmmoe siut :

? du nevaiu 1, échelon 1, au navieu VI, échelon 1 : + 150 ? par rarpopt à la glirle de référence ;
? à ptiarr du nevaiu 6, échelon 2, la gllrie est augmentée de + 0,7 %.
En conséquence, la grille des rémunérations anunllees mienmlias tafmrasonortin laitière alippbcale au 1er jeiullt 2015 s'établit cmome siut :

Grille des rémunérations anelunels mlaeinmis (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers, Employés	I	1	19 180,00
		2	19 240,00
	II	1	19 300,00
		2	19 370,00
		3	19 440,00
	III	1	19 440,00
		2	19 520,00
		3	19 600,64
	IV	1	19 600,64
		2	19 803,04
		3	20 005,44
	V	1	20 005,44
		2	20 410,24
		3	20 815,04

TAM	VI	1	20 815,04
		2	22 114,89
		3	23 134,00
	VII	1	23 134,00
		2	24 153,13
		3	25 172,24
	VIII	1	25 172,24
		2	27 210,48
		3	29 248,72
Cadres	IX	1	29 248,72
		2	31 133,05
	X	?	40 255,21
	XI	?	48 408,16
	XII	?	57 070,68

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Au 1er jeilult 2015, la RAM tsatiofnomarrn laitière abiplcpale aux mbmrees de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une conoevtinn iuildivlnede de forfait, aevc référence à un hrraioe anneul ou exprimée en juros (sur une bsae de 1 918 hueers ou de 216 jours), est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la gillre des rémunérations alulnnees mimnielas tfroaimnotrasn laitière, aibpalclpe aux mrbeems de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cvnnoieotn iilleddvnuie de foarift anneul exprimé en hueers ou jours, au 1er jeullit 2015, s'établit comme suit.

Grille des rémunérations allnunees mlaimines (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une bsae 1 918 heuers ou 216 jours.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
TAM	VI	1	23 017,00
		2	24 399,61
		3	25 522,42
	VII	1	25 522,42
		2	26 650,26
		3	27 773,06
	VIII	1	27 773,06
		2	30 018,67
		3	32 264,28
Cadres	IX	1	32 264,28
		2	34 298,42
	X	?	44 972,62
	XI	?	53 965,13
	XII	?	62 957,64

Article 4 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (idcc n° 7004)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

En conséquence des dnoipisotiss qui précèdent et conformément aux dotioinpsiss de l'accord du 31 otbocre 2012 précité :

? la grlile des srelaias meuenlss mniima conventionnels, établie puor un tviraal à tepms complet, est augmentée au 1er jueillt 2015 de + 0,7 % (avenant n° 63, anenxe I bis de la CCNCL) ;

? la RAM apabclpile aux salariés cnmtapot au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un taavril à temps complet, est augmentée au 1er jeiullt 2015 de + 0,7 % aevc un tlaon de 150 ? (avenant n° 62, aenxne I de la CCNCL).

Article 5 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (idcc n° 112)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

En conséquence des doisniistops qui précèdent et conformément aux dsiostnopiis de l'accord du 31 otobcre 2012 précité :

? la glirle des salireas meenluss mniima conventionnels, établie puor un traavil à tpmes complet, est augmentée au 1er jliuelt 2015 de + 0,7 % (avenant n° 45, annxee I de la CCNIL) ;

? la RAM aalbilppce aux salariés cnaomtpt au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tavrial à tepms complet, est augmentée au 1er jllieut 2015 de + 0,7 % aevc un talon de 150 ? (avenant n° 33, aenxne I bis de la CCNIL) ;

? la cpotaternrie cotneilnenlonve aunnelle gtiarnae au temps d'habillage et de déshabillage (cf. acorcd du 27 obrctoe 2000 sur les rémunérations cnoleteevnolinns dnas l'industrie laitière) est augmentée de + 0,7 % au 1er jilluet 2015. Elle est aisni portée à 97,57 ? au 1er jnvaeir 2015 ;

? le barème des pemris d'ancienneté clilntoenenvneos est augmenté au 1er jleiult 2015 de + 0,7 % (avenant n° 18, aenxne I ter de la CCNIL).

Article 6 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les peitars seigtairnas dnanmedet l'extension du présent

arcocd et des aenatvns teniheucqs en résultant. Ceux-ci sreont déposés au scivree cvtoeonnins et accrods ceitcfllos de la DRETCIRE de Prias et à la doitricen des rnaoitles du tvriaal du ministère du travail, de l'emploi, de la fiotroamn et du dgliuaoe social.

Avenant n 18 du 23 juin 2015 à l'annexe I ter relatif aux primes d'ancienneté au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Barème des prmeis d'ancienneté coovelnneetlinns meeslenlus apbpcilale au 1er jlleiut 2015 puor un tarvail à tpems complet

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		33,27	33,27	33,27	66,54	66,54	66,54	99,81	99,81	99,81	133,08	133,08	133,08	166,35
125		33,73	33,73	33,73	67,46	67,46	67,46	101,19	101,19	101,19	134,92	134,92	134,92	168,65
130		34,19	34,19	34,19	68,38	68,38	68,38	102,57	102,57	102,57	136,76	136,76	136,76	170,94
135		34,65	34,65	34,65	69,30	69,30	69,30	103,95	103,95	103,95	138,60	138,60	138,60	173,24
140		34,78	34,78	34,78	69,56	69,56	69,56	104,34	104,34	104,34	139,12	139,12	139,12	173,90
145		34,91	34,91	34,91	69,83	69,83	69,83	104,74	104,74	104,74	139,65	139,65	139,65	174,56
150		35,37	35,37	35,37	70,73	70,73	70,73	106,10	106,10	106,10	141,47	141,47	141,47	176,83
155		35,82	35,82	35,82	71,64	71,64	71,64	107,46	107,46	107,46	143,28	143,28	143,28	179,10
160		36,28	36,28	36,28	72,55	72,55	72,55	108,83	108,83	108,83	145,10	145,10	145,10	181,38
165		36,73	36,73	36,73	73,46	73,46	73,46	110,20	110,20	110,20	146,93	146,93	146,93	183,66
170		37,19	37,19	37,19	74,38	74,38	74,38	111,56	111,56	111,56	148,75	148,75	148,75	185,94
175		37,64	37,64	37,64	75,28	75,28	75,28	112,92	112,92	112,92	150,56	150,56	150,56	188,20
180		38,09	38,09	38,09	76,18	76,18	76,18	114,28	114,28	114,28	152,37	152,37	152,37	190,46
185		38,54	38,54	38,54	77,09	77,09	77,09	115,63	115,63	115,63	154,18	154,18	154,18	192,72
190		39,00	39,00	39,00	77,99	77,99	77,99	116,99	116,99	116,99	155,99	155,99	155,99	194,98
195		39,27	39,27	39,27	78,54	78,54	78,54	117,81	117,81	117,81	157,08	157,08	157,08	196,35
200		39,54	39,54	39,54	79,09	79,09	79,09	118,63	118,63	118,63	158,17	158,17	158,17	197,71
205		40,08	40,08	40,08	80,16	80,16	80,16	120,24	120,24	120,24	160,32	160,32	160,32	200,40
210		40,62	40,62	40,62	81,23	81,23	81,23	121,85	121,85	121,85	162,46	162,46	162,46	203,08
215		41,13	41,13	41,13	82,26	82,26	82,26	123,39	123,39	123,39	164,52	164,52	164,52	205,66
220		41,68	41,68	41,68	83,35	83,35	83,35	125,03	125,03	125,03	166,71	166,71	166,71	208,38
225		42,19	42,19	42,19	84,37	84,37	84,37	126,56	126,56	126,56	168,74	168,74	168,74	210,93
230		42,71	42,71	42,71	85,41	85,41	85,41	128,12	128,12	128,12	170,83	170,83	170,83	213,54
235		43,27	43,27	43,27	86,54	86,54	86,54	129,81	129,81	129,81	173,09	173,09	173,09	216,36
240		43,75	43,75	43,75	87,50	87,50	87,50	131,25	131,25	131,25	175,00	175,00	175,00	218,75
245		44,30	44,30	44,30	88,59	88,59	88,59	132,89	132,89	132,89	177,18	177,18	177,18	221,48
250		44,84	44,84	44,84	89,68	89,68	89,68	134,52	134,52	134,52	179,36	179,36	179,36	224,21
255		45,37	45,37	45,37	90,74	90,74	90,74	136,11	136,11	136,11	181,47	181,47	181,47	226,84
260		45,93	45,93	45,93	91,85	91,85	91,85	137,78	137,78	137,78	183,71	183,71	183,71	229,63
265		46,45	46,45	46,45	92,90	92,90	92,90	139,35	139,35	139,35	185,80	185,80	185,80	232,26
270		46,98	46,98	46,98	93,95	93,95	93,95	140,93	140,93	140,93	187,90	187,90	187,90	234,88
275		47,48	47,48	47,48	94,97	94,97	94,97	142,45	142,45	142,45	189,94	189,94	189,94	237,42
280		48,00	48,00	48,00	96,00	96,00	96,00	144,00	144,00	144,00	192,00	192,00	192,00	240,00
285		48,54	48,54	48,54	97,07	97,07	97,07	145,61	145,61	145,61	194,14	194,14	194,14	242,68
290		49,07	49,07	49,07	98,15	98,15	98,15	147,22	147,22	147,22	196,29	196,29	196,29	245,36
295		49,60	49,60	49,60	99,21	99,21	99,21	148,81	148,81	148,81	198,41	198,41	198,41	248,02
300		50,13	50,13	50,13	100,27	100,27	100,27	150,40	150,40	150,40	200,53	200,53	200,53	250,67
305		50,99	50,99	50,99	101,98	101,98	101,98	152,97	152,97	152,97	203,96	203,96	203,96	254,95
310		51,84	51,84	51,84	103,69	103,69	103,69	155,53	155,53	155,53	207,38	207,38	207,38	259,22
315		52,68	52,68	52,68	105,37	105,37	105,37	158,05	158,05	158,05	210,74	210,74	210,74	263,42
320		53,52	53,52	53,52	107,05	107,05	107,05	160,57	160,57	160,57	214,10	214,10	214,10	267,62
325		54,38	54,38	54,38	108,77	108,77	108,77	163,15	163,15	163,15	217,53	217,53	217,53	271,92

330		55,21	55,21	55,21	110,42	110,42	110,42	165,62	165,62	165,62	220,83	220,83	220,83	276,04
335		56,03	56,03	56,03	112,07	112,07	112,07	168,10	168,10	168,10	224,13	224,13	224,13	280,17
340		56,82	56,82	56,82	113,64	113,64	113,64	170,45	170,45	170,45	227,27	227,27	227,27	284,09
345		72,28	86,91	101,53	144,57	159,19	173,81	216,85	231,47	231,47	259,88	259,88	259,88	288,29

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	58,38	87,75	117,00	146,25	175,50	204,74	233,99	263,24	292,49	292,49	292,49	292,49	292,49	292,49
400	66,77	100,35	133,80	167,25	200,70	234,15	267,60	301,05	334,50	334,50	334,50	334,50	334,50	334,50
500	83,42	125,38	167,17	208,97	250,76	292,55	334,35	376,14	417,93	417,93	417,93	417,93	417,93	417,93
600	100,16	150,54	200,72	250,90	301,08	351,26	401,44	451,62	501,80	501,80	501,80	501,80	501,80	501,80
700	116,80	175,55	234,07	292,58	351,10	409,62	468,13	526,65	585,17	585,17	585,17	585,17	585,17	585,17

Avenant n 33 du 23 juin 2015 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Ressource anunelle mnimaile prévue par l'article 6.3 des dtiiisnposos cmemouns au 1er jieullt 2015

Ouvriers, employés, tnchiiences et aetngs de maîtrise (pour un taivral à tpmes complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	19 075,05
125	19 135,78
130	19 196,50
135	19 257,22
140	19 317,94
145	19 378,67
150	19 439,39
155	19 500,11
160	19 560,83
165	19 621,55
170	19 682,28
175	19 773,39
180	19 885,56
185	19 997,74
190	20 118,09
195	20 372,11
200	20 628,40
205	20 843,35
210	21 058,47
215	21 273,06
220	21 488,39
225	21 704,40
230	21 898,07
235	22 136,94
240	22 355,77
245	22 576,93
250	22 850,69
255	23 071,46
260	23 345,22
265	23 565,99
270	23 786,97
275	24 007,94
280	24 228,91
285	24 449,53
290	24 670,12
295	24 891,28
300	25 112,09
305	25 513,30
310	25 914,55
315	26 314,69
320	26 714,63
325	27 132,61
330	27 543,50
335	27 954,40
340	28 317,54
345	28 715,46

Remarque : puor les croalabolutres bénéficiant d'une cooeivntnn ienuidvldlie de forfait, aevc référence à un haorire anenul ou exprimée en jours, la présente glirle est majorée de 25 %, suos réserve des dsipnoositis asotairnut ce complément à perrnde en ptirae la fmroe d'un rpeos compensateur, par arcocd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un ffoirat aneunl exprimé en hiroare annuel ou en jours, au 1er jlluiet 2015)

(En euros.)

Coefficient	Montant
350	36 472,60
400	41 574,82
500	51 712,22
600	61 911,18

Avenant n 45 du 23 juin 2015 à l'annexe I relatif aux salaires minima mensuels au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNIL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les serilaas miimna msenelus tles que prévus par l'article 6.2 des ditnoisiopss cnomemus de la ctoniovenn ctloevcile ninloaate snot ainsi déterminés, au 1er jleulit 2015, puor un tivaarl à tpmes cmloept :

(En euros.)

Coefficient	Montant
120	1 462,39
125	1 464,42
130	1 466,46
135	1 468,50
140	1 470,54
145	1 472,58
150	1 474,61
155	1 477,67
160	1 480,73
165	1 483,79
170	1 486,84
175	1 489,90
180	1 492,96
185	1 496,02
190	1 502,62
195	1 510,60
200	1 518,58

Accord du 6 juillet 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNIL FNCL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro CFTC-Agri

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Vu les dsniistioops de l'accord du 31 ocotrbe 2012 pnartot sur les cilsoscitnaaifs pneesriosfnolles et les rémunérations

700	72 055,00

Remarque : puor les cderas non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un atrue tpye de cartnot de travail, la présente grlile est minorée de 20 %.

205	1 526,57
210	1 534,57
215	1 542,54
220	1 550,57
225	1 558,68
230	1 565,97
235	1 588,89
240	1 605,61
245	1 625,09
250	1 644,42
255	1 662,98
260	1 682,85
265	1 701,39
270	1 719,98
275	1 737,98
280	1 758,43
285	1 777,37
290	1 796,33
295	1 815,25
300	1 834,19
305	1 869,63
310	1 899,90
315	1 929,79
320	1 959,50
325	1 989,85
330	2 019,52
335	2 048,96
340	2 077,12
345	2 087,08
350	2 096,86
400	2 374,20
500	2 966,56
600	3 561,97
700	4 153,36

ctnoinneovelenls dnas la tfarositamrnon laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la CCN du 7 jiun 1984 cnernaocnt les coopératives laitières alocgries et l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la CCN de l'industrie laitière.

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Au 1er jilulet 2016, la gllire des sraieals mnmiia mneuelss taorrfmnitoasn laitière, établie puor un taarivl à tmpes cpemlot résultant de l'horaire cieloctlf apcapilble dnas l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la grille des srelaais mminia muselens trronofatsiman laitière, apalbicple au 1er julielt 2016, s'établit comme siut :

Grille des saaelirs mmniia mslneeus (minima)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1 2	1 476,28 1 481,42
	2	1 2 3	1 486,54 1 492,68 1 498,84
	3	1 2 3	1 498,84 1 506,02 1 513,20
	4	1 2 3	1 513,20 1 521,39 1 532,67
	5	1 2 3	1 532,67 1 543,95 1 555,23
TAM	6	1 2 3	1 555,23 1 637,23 1 719,25
	7	1 2 3	1 719,25 1 811,52 1 903,78
	8	1 2 3	1 903,78 2 006,31 2 152,92
Cadres	9	1 2	2 152,92 2 409,22
	10 11 12	? ? ?	2 973,07 3 588,19 4 100,80

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Au 1er jluliet 2016, la gllire des rémunérations aenluenls mimiaenls taifsomratrnon laitière abcillappe aux salariés ctmnoapt au minos une année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tvarial à tpmes cmopelt résultant de l'horaire cltilceof apbpiclale dnas l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la gllrie des RAM tsoraarmitnofn laitière, apcilplabe au 1er jueillt 2016, s'établit cmome siut :

Grille des rémunérations aunlneels mmlniiaes (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1 2	19 295,08 19 355,44
	2	1 2 3	19 415,80 19 486,22 19 556,64
	3	1 2 3	19 556,64 19 637,12 19 718,24
	4	1 2 3	19 718,24 19 921,86 20 125,47
	5	1 2 3	20 125,47 20 532,70 20 939,93
TAM	6	1 2 3	20 939,93 22 247,58 23 272,80
	7	1 2 3	23 272,80 24 298,05 25 323,27
	8	1 2 3	25 323,27 27 373,74 29 424,21

Cadres	9	1 2	29 424,21 31 319,85
	10 11 12	? ? ?	40 496,74 48 698,61 57 356,03

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Au 1er jeiullt 2016, la grllie des rémunérations alnlenues mlinimaes trafmitsooarnn laitière alpclibape aux meberms de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cniootevnn illvdudneiie de forfait, aevc référence à un haiorre anenul ou exprimée en jrous (sur une bsae de 1 918 heuers ou de 216 jours), est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la RAM tramnsrooatifn laitière, alpbcapile aux mbremes de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une covtnneoin iudeilivldne de ffaorit anunel exprimée en heuers ou en jours, au 1er jelliut 2016, s'établit comme siut :.

Grille des rémunérations alleunens mlnaiimes (RAM) spécifique Emaenrnecdt forfaité sur une bsae 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

Catégorie	Niveau	échelon	Montant
TAM	6	1 2 3	23 155,10 24 546,01 25 675,55
	7	1 2 3	25 675,55 26 810,16 27 939,70
	8	1 2 3	27 939,70 30 198,78 32 457,87
Cadres	9	1 2	32 457,87 34 504,21
	10 11 12	? ? ?	45 242,46 54 288,92 63 335,39

Article 4 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

En conséquence des doisinposits qui précèdent et conformément aux dipiiotssnos de l'accord du 31 obrtoce 2012 précité :

? la glilre des saariles mlnueses mimina conventionnels, établie puor un tvraial à tmpes complet, est augmentée au 1er jlueilt 2016 de + 0,6 % (avenant n° 66, axnene 1 bis de la CCN CL) ;

? la RAM aclbppilae aux salariés cotpnamt au mnios une année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tirvaal à tmeps complet, est augmentée au 1er jileult 2016 de + 0,6 % (avenant n° 65, aexnne 1 de la CCN CL) ;

? la ciarpetnotre cleonnolvenitne aenllune gaatinre au tepms d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la cnteoivnon clitvcoele nloinatae du 7 jiun 1984 ccnnnoaert les coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,6 % au 1er julielt 2016. Elle est aisni portée à 98,15 ? au 1er jlleuit 2016.

Article 5 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

En conséquence des dsiopnotisis qui précèdent et conformément aux dniopisisots de l'accord du 31 ocbrote 2012 précité :

? La gillre des srailaes mlnseues mmiina conventionnels, établie puor un tiarval à tpmes complet, est augmentée au 1er julilet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 46, anxene 1 de la CCN IL) ;

? la RAM appcilblae aux salariés caomtnpt au monis une année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tavairl à tpems complet, est augmentée au 1er jueillt 2016 de + 0,6 % (avenant n° 34, axenne 1 bis de la CCN IL) ;

? la cieaprntorte clltnnnoeinevoe aeulnlne garainte au tmpes d'habillage et de déshabillage (cf. aoccrd du 27 obrotce 2000 sur les rémunérations clionlnetvennoes dnas l'industrie laitière) est augmentée de + 0,6 % au 1er jilluet 2016. Elle est anisi portée à 98,15 ? au 1er jeillut 2016 ;

? le barème des perims d'ancienneté colnlonevtneneis est augmenté au 1er juellit 2016 de + 0,6 % (avenant n° 19, aenxne 1 ter de la CCN IL) ;

? le barème des pimres d'ancienneté cvlnlnioentonees mis à juor (par niveaux) par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la CCN de l'industrie laitière est augmenté au 1er juiellt 2016 de + 0,6 % (avenant n° 1, annexe 1 qetaur de la CCN IL).

Article 6 - Réunion des commissions paritaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les cosnismimos parriaiets FCNL et FINL srneot réunies, dnas le coanrut du mios de jnviear 2017, puor négocier sur les rémunérations clnnenvloiotnees dnas la titformansraon laitière au tirte de 2017.

Article 7 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les patries siraitanges dmeeandnt l'extension du présent aocrcd et des aatennvs ticueqhens en résultant. Ceux-ci srenot déposés au seivcre connvitoens et adoccrs coillctefs de la DCIERRTE de Prias et à la deiorictn des rlainteos du tvarail du ministère du travail, de l'emploi, de la fmtaooirn et du dialguoe social.

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le chmap d'application du présent acorcd cnrnecoe l'ensemble des erprseeitns enrntat dnas le cahmp d'application de la CCN des coopératives laitières acreligos ou de la CCN de l'industrie laitière.

Avenant n 1 du 6 juillet 2016 à l'annexe I quater relatif à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Barème des pmeirs d'ancienneté coilevnltnoneens meleleunss abclilappe au 1er julelit 2016 puor un tairavl à tmeps complet

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro

Catégorie	Niveau	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Ouvriers employés, aegnt de maîtrise et teniihccnes	1	34,20	68,41	102,61	136,82	171,02
	2	35,21	70,42	104,62	139,83	174,04
	3	36,22	71,43	107,64	142,85	179,07
	4	37,22	74,44	111,67	148,89	186,11
	5	39,23	78,47	117,70	156,94	196,17
	6	42,25	84,50	126,76	169,01	211,26
	7	47,28	94,56	140,84	189,13	235,40
	8	54,32	107,64	160,96	214,28	267,60

(En euros.)

Catégorie	Niveau	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Cadres	9	59,35	88,53	118,71	148,89	179,07	209,25	239,43	269,61	299,79
	10	83,50	124,74	167,00	208,24	250,49	291,74	333,99	375,24	417,49
	11	99,59	149,89	200,19	250,49	300,79	350,09	400,39	450,69	500,99
	12	116,70	175,04	233,39	291,74	350,09	408,44	466,78	525,13	584,49

Avenant n 19 du 6 juillet 2016 à l'annexe I ter relatif à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Barème des pmries d'ancienneté cnenvoiennotells mleeesluns aplpcbilae au 1er jleliut 2016 puor un tarvial à tmeps complet

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro

Catégorie	Coefficient	Ancienneté													
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	120		33,47	33,47	33,47	66,94	66,94	66,94	100,41	100,41	100,41	133,87	133,87	133,87	167,34
	125		33,93	33,93	33,93	67,86	67,86	67,86	101,79	101,79	101,79	135,73	135,73	135,73	169,66
	130		34,39	34,39	34,39	68,79	68,79	68,79	103,18	103,18	103,18	137,58	137,58	137,58	171,97
	135		34,86	34,86	34,86	69,71	69,71	69,71	104,57	104,57	104,57	139,43	139,43	139,43	174,28
	140		34,99	34,99	34,99	69,98	69,98	69,98	104,97	104,97	104,97	139,96	139,96	139,96	174,95
	145		35,12	35,12	35,12	70,24	70,24	70,24	105,37	105,37	105,37	140,49	140,49	140,49	175,61
	150		35,58	35,58	35,58	71,16	71,16	71,16	106,74	106,74	106,74	142,31	142,31	142,31	177,89
	155		36,04	36,04	36,04	72,07	72,07	72,07	108,11	108,11	108,11	144,14	144,14	144,14	180,18
	160		36,49	36,49	36,49	72,99	72,99	72,99	109,48	109,48	109,48	145,98	145,98	145,98	182,47
	165		36,95	36,95	36,95	73,90	73,90	73,90	110,86	110,86	110,86	147,81	147,81	147,81	184,76
	170		37,41	37,41	37,41	74,82	74,82	74,82	112,23	112,23	112,23	149,64	149,64	149,64	187,05
	175		37,87	37,87	37,87	75,73	75,73	75,73	113,60	113,60	113,60	151,46	151,46	151,46	189,33

	180		38,32	38,32	38,32	76,64	76,64	76,64	114,96	114,96	114,96	153,28	153,28	153,28	191,60
	185		38,78	38,78	38,78	77,55	77,55	77,55	116,33	116,33	116,33	155,10	155,10	155,10	193,88
	190		39,23	39,23	39,23	78,46	78,46	78,46	117,69	117,69	117,69	156,92	156,92	156,92	196,15
	195		39,51	39,51	39,51	79,01	79,01	79,01	118,52	118,52	118,52	158,02	158,02	158,02	197,53
	200		39,78	39,78	39,78	79,56	79,56	79,56	119,34	119,34	119,34	159,12	159,12	159,12	198,90
	205		40,32	40,32	40,32	80,64	80,64	80,64	120,96	120,96	120,96	161,28	161,28	161,28	201,60
	210		40,86	40,86	40,86	81,72	81,72	81,72	122,58	122,58	122,58	163,44	163,44	163,44	204,30
	215		41,38	41,38	41,38	82,76	82,76	82,76	124,13	124,13	124,13	165,51	165,51	165,51	206,89
	220		41,93	41,93	41,93	83,85	83,85	83,85	125,78	125,78	125,78	167,71	167,71	167,71	209,63
	225		42,44	42,44	42,44	84,88	84,88	84,88	127,32	127,32	127,32	169,76	169,76	169,76	212,19
	230		42,96	42,96	42,96	85,93	85,93	85,93	128,89	128,89	128,89	171,85	171,85	171,85	214,82
	235		43,53	43,53	43,53	87,06	87,06	87,06	130,59	130,59	130,59	174,12	174,12	174,12	217,65
	240		44,01	44,01	44,01	88,02	88,02	88,02	132,04	132,04	132,04	176,05	176,05	176,05	220,06
	245		44,56	44,56	44,56	89,12	89,12	89,12	133,68	133,68	133,68	178,24	178,24	178,24	222,81
	250		45,11	45,11	45,11	90,22	90,22	90,22	135,33	135,33	135,33	180,44	180,44	180,44	225,55
	255		45,64	45,64	45,64	91,28	91,28	91,28	136,92	136,92	136,92	182,56	182,56	182,56	228,20
	260		46,20	46,20	46,20	92,40	92,40	92,40	138,61	138,61	138,61	184,81	184,81	184,81	231,01
	265		46,73	46,73	46,73	93,46	93,46	93,46	140,19	140,19	140,19	186,92	186,92	186,92	233,65
	270		47,26	47,26	47,26	94,51	94,51	94,51	141,77	141,77	141,77	189,03	189,03	189,03	236,29
	275		47,77	47,77	47,77	95,54	95,54	95,54	143,31	143,31	143,31	191,08	191,08	191,08	238,85
	280		48,29	48,29	48,29	96,57	96,57	96,57	144,86	144,86	144,86	193,15	193,15	193,15	241,44
	285		48,83	48,83	48,83	97,65	97,65	97,65	146,48	146,48	146,48	195,31	195,31	195,31	244,14
	290		49,37	49,37	49,37	98,73	98,73	98,73	148,10	148,10	148,10	197,47	197,47	197,47	246,84
	295		49,90	49,90	49,90	99,80	99,80	99,80	149,70	149,70	149,70	199,60	199,60	199,60	249,50
	300		50,43	50,43	50,43	100,87	100,87	100,87	151,30	151,30	151,30	201,74	201,74	201,74	252,17
	305		51,30	51,30	51,30	102,59	102,59	102,59	153,89	153,89	153,89	205,18	205,18	205,18	256,48
	310		52,16	52,16	52,16	104,31	104,31	104,31	156,47	156,47	156,47	208,62	208,62	208,62	260,78
	315		53,00	53,00	53,00	106,00	106,00	106,00	159,00	159,00	159,00	212,00	212,00	212,00	265,00
	320		53,85	53,85	53,85	107,69	107,69	107,69	161,54	161,54	161,54	215,38	215,38	215,38	269,23
	325		54,71	54,71	54,71	109,42	109,42	109,42	164,13	164,13	164,13	218,84	218,84	218,84	273,55
	330		55,54	55,54	55,54	111,08	111,08	111,08	166,62	166,62	166,62	222,16	222,16	222,16	277,70
	335		56,37	56,37	56,37	112,74	112,74	112,74	169,11	169,11	169,11	225,48	225,48	225,48	281,85
	340		57,16	57,16	57,16	114,32	114,32	114,32	171,48	171,48	171,48	228,64	228,64	228,64	285,80
	345		72,72	87,43	102,14	145,43	160,15	174,86	218,15	232,86	232,86	261,44	261,44	261,44	290,02
Ingénieurs et cadres	350	58,73	88,27	117,70	147,12	176,55	205,97	235,40	264,82	294,25	294,25	294,25	294,25	294,25	294,25
	400	67,17	100,95	134,60	168,25	201,90	235,55	269,21	302,86	336,51	336,51	336,51	336,51	336,51	336,51
	500	83,92	126,13	168,18	210,22	252,26	294,31	336,35	378,40	420,44	420,44	420,44	420,44	420,44	420,44
	600	100,76	151,44	201,92	252,40	302,88	353,36	403,85	454,33	504,81	504,81	504,81	504,81	504,81	504,81
	700	117,50	176,60	235,47	294,34	353,21	412,08	470,94	529,81	588,68	588,68	588,68	588,68	588,68	588,68

Avenant n 34 du 6 juillet 2016 à l'annexe I bis relatif aux ressources annuelles minimales au 1er juillet 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Ressource anuenlle mimanlie prévue par l'article 6.3 des diponssoiits cnmeuoms au 1er jlleiut 2016

Ouvriers, employés, teneccniihs et agtnes de maîtrise (pour un traival à tmpes complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jlleiut 2016
120	19 189,50
125	19 250,59
130	19 311,68
135	19 372,76
140	19 433,85
145	19 494,94
150	19 556,03
155	19 617,11
160	19 678,19

165	19 739,28
170	19 800,37
175	19 892,03
180	20 004,87
185	20 117,73
190	20 238,80
195	20 494,34
200	20 752,17
205	20 968,41
210	21 184,82
215	21 400,70
220	21 617,32
225	21 834,63
230	22 029,46
235	22 269,76
240	22 489,90
245	22 712,39
250	22 987,79
255	23 209,89
260	23 485,29
265	23 707,39
270	23 929,69
275	24 151,99
280	24 374,28
285	24 596,23
290	24 818,14
295	25 040,63
300	25 262,76

Avenant n 46 du 6 juillet 2016 à l'annexe I relatif aux salaires au 1er juillet 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNIL
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGA CFDT CFE-CGC agro

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les saareils mminia meusnles tles que prévus par l'article 6.2 des diipootisnss cuemonms de la cinntevoon ceilvltoce ntanolaie snot ansii déterminés, au 1er jleuilt 2016, puor un tavairl à tmeps cemlopt :

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jllueit 2016
120	1 471,16
125	1 473,21
130	1 475,26
135	1 477,31
140	1 479,36
145	1 481,42
150	1 483,46
155	1 486,54
160	1 489,61
165	1 492,69
305	25 666,38
310	26 070,04
315	26 472,58
320	26 874,92
325	27 295,41
330	27 708,76
335	28 122,13
340	28 487,45
345	28 887,75

Remarque : puor les cotaebrlroluas bénéficiant d'une cntinveoon iiddvullneie de forfait, aevc référence à un horiare anenul ou exprimée en jours, la présente grlile est majorée de 25 %, suos réserve des dtossoiipnis aatirsonut ce complément à prdenre en pitrae la frmoe d'un roeps compensateur, par aocrcd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un firfaot aennul exprimé en hrroiae auennl ou en jours)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er jleiult 2016
350	36 691,44
400	41 824,27
500	52 022,49
600	62 282,65
700	72 487,33

Remarque : puor les cdaers non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un autre tpye de cnratot de travail, la présente gllire est minorée de 20 %.

170	1 495,76
175	1 498,84
180	1 501,92
185	1 505,00
190	1 511,64
195	1 519,66
200	1 527,69
205	1 535,73
210	1 543,78
215	1 551,80
220	1 559,87
225	1 568,03
230	1 575,37
235	1 598,42
240	1 615,24
245	1 634,84
250	1 654,29
255	1 672,96
260	1 692,95
265	1 711,60
270	1 730,30
275	1 748,41
280	1 768,98
285	1 788,03
290	1 807,11
295	1 826,14
300	1 845,20
305	1 880,85

310	1 911,30
315	1 941,37
320	1 971,26
325	2 001,79
330	2 031,64
335	2 061,25
340	2 089,58
345	2 099,60
350	2 109,44
400	2 388,45
500	2 984,36
600	3 583,34
700	4 178,28

Accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; FNCL,
Syndicats signataires	FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au 1er aivrl 2017, la gillre des saraleis mimina melenuss tiatoarsfnrmon laitière, établie puor un tavairl à tmpes cemoplt résultant de l'horaire colltiecf acliablppe dnas l'entreprise, est augmentée cmmoe siut :
? du nievau 1, échelon 1 au naievu 2, échelon 1 : + 12 ? par rrpopat à la gllire de référence?;
? du naeviu 2, échelon 2 au nvieau 5, échelon 1 : + 13 ? par rropapt à la gillre de référence?;
? du niaevu 5, échelon 2 au nvieau 6, échelon 2 : + 14 ? par roparpt à la glilre de référence?;
? à patirr du neiavu 6, échelon 3, la girlle est augmentée de + 0,85 %.
En conséquence, la glirle des selaaris mnmiia mlesnues tioonarstrafmn laitière, abacpiplle au 1er avril 2017, s'établit cmome siut :

Grille des sialeras mnimia melnesus (minima)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1?488,28
		2	1?493,42
	2	1	1?498,54
		2	1?505,68
		3	1?511,84
	3	1	1?511,84
		2	1?519,02
		3	1?526,20
	4	1	1?526,20
		2	1?534,39
		3	1?545,67
	5	1	1?545,67
		2	1?557,95
		3	1?569,23
TAM	6	1	1?569,23
		2	1?651,23
		3	1?733,86
	7	1	1?733,86
		2	1?826,92
		3	1?919,96
	8	1	1?919,96
		2	2?023,36
		3	2?171,22
Cadres	9	1	2?171,22
		2	2?429,70
	10	?	2?998,34
	11	?	3?618,69
	12	?	4?135,66

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au 1er arivl 2017, la glilre des rémunérations aenulelns mianimels tasormniortafn laitière aiallppcbe aux salariés cntaompt au mnois 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un trvaail à tmeps cemolpt résultant de l'horaire clloectif apbacpille dnas l'entreprise, est augmentée cmmoe siut :
? du neaivu 1, échelon 1 au nveaiu 6, échelon 1 : + 180 ? par rporapt à la glrlie de référence?;
? à praitr du neviau 6, échelon 2, la glirle est augmentée de + 0,85 %.
En conséquence, la glrile des rémunérations aelnlneus mameiinls tormitfarosann laitière, aplciablpe au 1er airvl 2017,

s'établit comme siut : Grille des rémunérations alueenlns mliinmaes (RAM)

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19?475,08
		2	19?535,44
	2	1	19?595,80
		2	19?666,22
		3	19?736,64
	3	1	19?736,64
		2	19?817,12
		3	19?898,24
	4	1	19?898,24
		2	20?101,86
		3	20?305,47
	5	1	20?305,47
		2	20?712,70
		3	21?119,93
TAM	6	1	21?119,93
		2	22?436,68
		3	23?470,62
	7	1	23?470,62
		2	24?504,58
		3	25?538,52
	8	1	25?538,52
		2	27?606,42
		3	29?674,32
Cadres	9	1	29?674,32
		2	31?586,07
	10	?	40?840,96
	11	?	49?112,55
	12	?	57?843,56

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au 1er avirl 2017, la glirle des rémunérations anuenlels mnmaleiis tosmoriraatfnn laitière aiblpapcle aux mbemers de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une coneoivntn ivilunlddeie de forfait, aevc référence à un hriaroe aunnel ou exprimée en jorus (sur une bsae de 1?918 hruees ou de 216 jours), est augmentée cmome siut :
? du niaveu 6, échelon 1 au navieu 7, échelon 1 : + 210 ? par rapropt à la glilre de référence?;
? du neaviu 7, échelon 2 au neivau 8, échelon 1 : + 240 ? par rrapopt à la glilre de référence?;
? à pritar du navieu 8, échelon 2, la glrlie est augmentée de + 0,85 %.
En conséquence, la RAM tionfasmtroran laitière, alpcilapbe aux mbreems de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cnenotoivn ienilddivule de fafoirt aunenl exprimé en hueers ou jours, au 1er avril 2017, s'établit comme siut :

Grille des rémunérations aenellnus mnmiileas (RAM) spécifique

Encadrement fafiort sur une bsae 1?918 herues ou 216 jours

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23?365,10
		2	24?756,01
		3	25?885,55
	7	1	25?885,55
		2	27?050,16
		3	28?179,70
	8	1	28?179,70
		2	30?455,47
		3	32?733,76

Cadres	9	1	32?733,76
		2	34?797,50
	10	?	45?627,02
	11	?	54?750,38
	12	?	63?893,91

Article 4 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En conséquence des dssioitpnois qui précèdent et conformément aux dissipnotios de l'accord du 31 otcbroe 2012 précité :
? la grlile des sleairas mlsneeus mimina conventionnels, établie puor un tarvial à tpmes complet, est augmentée au 1er avirl 2017 de + 0,85 % (avenant n° 68 ? anxnee I bis de la CCN CL)?;
? la RAM albpilacpe aux salariés cpaotnmt au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un taavril à tmeps complet, est augmentée au 1er arivl 2017 de + 0,85 % (avenant n° 67 ? anxnee I de la CCN CL)?;
? l'annexe I de la CCN CL est modifiée par l'avenant n° 69, intégrant la glilre de la RAM par neviau et échelon, appilalcbe au 1er aivrl 2017, résultant de l'article 2 du présent accord?;
? l'annexe I bis de la CCN CL (modifiée par l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la CCNCL, étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Joaurnl ociffiel du 9 mras 2017) intègre la gllrie de la RAM spécifique par nviaeu et échelon, acpbplaile au 1er arivl 2017, résultant de l'article 3 du présent acrcod (avenant n° 70 ? annxee I bis de la CCN CL)?;
? l'annexe I ter de la CCN CL (introduite par l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la CCN CL) intègre la gillre des siearlas minima msuleens par niaveu et échelon, apacbpille au 1er avril 2017, résultant de l'article 1er du présent acrocd (avenant n° 71 ? aennxe I ter de la CCN CL)?;
? la ctornprtaeie clonetenvnlinoe alelunne gaianrte au temps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la cevonontin cotcilelve nitonaale du 7 jiun 1984 ceoacnnrnt les coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,85 % au 1er avril 2017. Elle est anisi portée à 98,98 ? au 1er avril 2017.

Article 5 - Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En conséquence des dtsnioiposis qui précèdent et conformément aux doitssnopiis de l'accord du 31 ootcrbe 2012 précité :
? la gllrie des saiarles meslunes mimnia conventionnels, établie puor un tiraval à tpems complet, est augmentée au 1er arivl 2017 de + 0,85 % (avenant n° 47 ? axnene I de la CCN IL)?;
? la RAM alipclbape aux salariés cnptomat au minos 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tvaiarl à tpems complet, est augmentée au 1er airvl 2017 de + 0,85 % (avenant n° 35 ? aenxne I bis de la CCN IL)?;
? la cpnaetritore cvlnlonetenoine aennllue gaatrine au temps d'habillage et de déshabillage (cf. aocrcd du 27 ootbrce 2000 sur les rémunérations ceointoleennlvns dnas l'industrie laitière) est augmentée de + 0,85 % au 1er avirl 2017. Elle est anisi portée à 98,98 ? au 1er avirl 2017?;
? le barème des peimrs d'ancienneté ceonllneoievtnns est augmenté au 1er arivl 2017 de + 0,85 % (avenant n° 20 ? aennxe I ter de la CCN IL)?;
? le barème des prmies d'ancienneté cnetoeivnonnlles mis à juor (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est augmenté au 1er avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 2 ? axnene I qtuaer de la CCN IL).

Article 6 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les paetris stgiaeinras dneeamdnt l'extension du présent accord et des avnantes thneucqies en résultant. Ceux-ci senort déposés au scevrie ceniotnnvos et adocrcs ctoillecfs de la DITCCERE de Piars et à la dtiicoren des reoaltins du taviral du ministère du travail, de l'emploi, de la fatroimon et du dgaoliue social.

Avenant n 2 du 22 mars 2017 à l'annexe I quater relative à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ;
Syndicats signataires	FGA CDFT ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Vu les dipsinisotos de l'accord du 31 ocotrbe 2012 pranott sur les cacafltiionisss peesnlilfonosres et les rémunérations ctneoveonllniens dnas la tsitraarnmoofn laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la CCN des coopératives laitières agrciloes (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Jonuarl oecffiil du 9 mras 2017) et l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la CCN de l'industrie laitière,

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le camhp d'application du présent arccod cnorncee l'ensemble des erirenptess enatrnt dnas le chmap d'application de la CCN des coopératives laitières areligocs ou de la CCN de l'industrie laitière.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Barème des pmeirs d'ancienneté cvnlleoienenotns mlleesneus aiacplpble au 1er arivl 2017 puor un tvarial à tpmes complet

(En euros.)

Catégorie	Niveau	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus

Ouvriers employés, AM et techniciens	1	34,49	68,99	103,48	137,98	172,47
	2	35,51	71,02	105,51	141,02	175,52
	3	36,52	72,03	108,56	144,07	180,59
	4	37,54	75,08	112,62	150,15	187,69
	5	39,57	79,13	118,70	158,27	197,84
	6	42,61	85,22	127,83	170,44	213,06
	7	47,68	95,37	142,04	190,74	237,40
	8	54,79	108,56	162,33	216,10	269,87

(En euros.)

Catégorie	Niveau	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Cadres	9	59,86	89,28	119,72	150,15	180,59	211,03	241,46	271,90	302,34
	10	84,21	125,80	168,42	210,01	252,62	294,22	336,83	378,43	421,04
	11	100,44	151,17	201,90	252,62	303,35	353,06	403,79	454,52	505,25
	12	117,69	176,53	235,38	294,22	353,06	411,91	470,75	529,60	589,45

Avenant n 20 du 22 mars 2017 à l'annexe I ter relative à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Barème des pmeirs d'ancienneté clnoeioteennnvls meeelulnss apalpbcile au 1er arivl 2017 puor un taaivrl à tpems complet

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ;
Syndicats signataires	FGA CDFT ;

Catégorie	Coefficient	Ancienneté													
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus

Ouvriers employés, AM et techniciens	120		33,75	33,75	33,75	67,51	67,51	67,51	101,26	101,26	101,26	135,01	135,01	135,01	168,77
	125		34,22	34,22	34,22	68,44	68,44	68,44	102,66	102,66	102,66	136,88	136,88	136,88	171,10
	130		34,69	34,69	34,69	69,37	69,37	69,37	104,06	104,06	104,06	138,75	138,75	138,75	173,43
	135		35,15	35,15	35,15	70,31	70,31	70,31	105,46	105,46	105,46	140,61	140,61	140,61	175,77
	140		35,29	35,29	35,29	70,57	70,57	70,57	105,86	105,86	105,86	141,15	141,15	141,15	176,43
	145		35,42	35,42	35,42	70,84	70,84	70,84	106,26	106,26	106,26	141,68	141,68	141,68	177,10
	150		35,88	35,88	35,88	71,76	71,76	71,76	107,64	107,64	107,64	143,52	143,52	143,52	179,41
	155		36,34	36,34	36,34	72,68	72,68	72,68	109,02	109,02	109,02	145,37	145,37	145,37	181,71
	160		36,80	36,80	36,80	73,61	73,61	73,61	110,41	110,41	110,41	147,22	147,22	147,22	184,02
	165		37,27	37,27	37,27	74,53	74,53	74,53	111,80	111,80	111,80	149,07	149,07	149,07	186,33
	170		37,73	37,73	37,73	75,46	75,46	75,46	113,19	113,19	113,19	150,92	150,92	150,92	188,64
	175		38,19	38,19	38,19	76,38	76,38	76,38	114,56	114,56	114,56	152,75	152,75	152,75	190,94
	180		38,65	38,65	38,65	77,29	77,29	77,29	115,94	115,94	115,94	154,59	154,59	154,59	193,23
	185		39,11	39,11	39,11	78,21	78,21	78,21	117,32	117,32	117,32	156,42	156,42	156,42	195,53
	190		39,56	39,56	39,56	79,13	79,13	79,13	118,69	118,69	118,69	158,26	158,26	158,26	197,82
	195		39,84	39,84	39,84	79,68	79,68	79,68	119,52	119,52	119,52	159,36	159,36	159,36	199,21
	200		40,12	40,12	40,12	80,24	80,24	80,24	120,35	120,35	120,35	160,47	160,47	160,47	200,59
	205		40,66	40,66	40,66	81,32	81,32	81,32	121,99	121,99	121,99	162,65	162,65	162,65	203,31
	210		41,21	41,21	41,21	82,41	82,41	82,41	123,62	123,62	123,62	164,83	164,83	164,83	206,03
	215		41,73	41,73	41,73	83,46	83,46	83,46	125,19	125,19	125,19	166,92	166,92	166,92	208,65
	220		42,28	42,28	42,28	84,57	84,57	84,57	126,85	126,85	126,85	169,13	169,13	169,13	211,42
	225		42,80	42,80	42,80	85,60	85,60	85,60	128,40	128,40	128,40	171,20	171,20	171,20	214,00
	230		43,33	43,33	43,33	86,66	86,66	86,66	129,99	129,99	129,99	173,31	173,31	173,31	216,64
	235		43,90	43,90	43,90	87,80	87,80	87,80	131,70	131,70	131,70	175,60	175,60	175,60	219,50
	240		44,39	44,39	44,39	88,77	88,77	88,77	133,16	133,16	133,16	177,54	177,54	177,54	221,93
	245		44,94	44,94	44,94	89,88	89,88	89,88	134,82	134,82	134,82	179,76	179,76	179,76	224,70
	250		45,49	45,49	45,49	90,99	90,99	90,99	136,48	136,48	136,48	181,97	181,97	181,97	227,47
	255		46,03	46,03	46,03	92,06	92,06	92,06	138,09	138,09	138,09	184,12	184,12	184,12	230,14
	260		46,59	46,59	46,59	93,19	93,19	93,19	139,78	139,78	139,78	186,38	186,38	186,38	232,97
	265		47,13	47,13	47,13	94,25	94,25	94,25	141,38	141,38	141,38	188,51	188,51	188,51	235,63
	270		47,66	47,66	47,66	95,32	95,32	95,32	142,98	142,98	142,98	190,64	190,64	190,64	238,29
	275		48,18	48,18	48,18	96,35	96,35	96,35	144,53	144,53	144,53	192,70	192,70	192,70	240,88
	280		48,70	48,70	48,70	97,40	97,40	97,40	146,09	146,09	146,09	194,79	194,79	194,79	243,49
	285		49,24	49,24	49,24	98,48	98,48	98,48	147,73	147,73	147,73	196,97	196,97	196,97	246,21
	290		49,79	49,79	49,79	99,57	99,57	99,57	149,36	149,36	149,36	199,15	199,15	199,15	248,93
	295		50,32	50,32	50,32	100,65	100,65	100,65	150,97	150,97	150,97	201,30	201,30	201,30	251,62
	300		50,86	50,86	50,86	101,73	101,73	101,73	152,59	152,59	152,59	203,45	203,45	203,45	254,32
	305		51,73	51,73	51,73	103,46	103,46	103,46	155,19	155,19	155,19	206,92	206,92	206,92	258,66
	310		52,60	52,60	52,60	105,20	105,20	105,20	157,80	157,80	157,80	210,40	210,40	210,40	262,99
	315		53,45	53,45	53,45	106,90	106,90	106,90	160,35	160,35	160,35	213,81	213,81	213,81	267,26
	320		54,30	54,30	54,30	108,61	108,61	108,61	162,91	162,91	162,91	217,22	217,22	217,22	271,52
	325		55,17	55,17	55,17	110,35	110,35	110,35	165,52	165,52	165,52	220,70	220,70	220,70	275,87
	330		56,01	56,01	56,01	112,02	112,02	112,02	168,03	168,03	168,03	224,05	224,05	224,05	280,06
	335		56,85	56,85	56,85	113,70	113,70	113,70	170,55	170,55	170,55	227,39	227,39	227,39	284,24
	340		57,64	57,64	57,64	115,29	115,29	115,29	172,93	172,93	172,93	230,58	230,58	230,58	288,22
	345		73,33	88,17	103,01	146,67	161,51	176,34	220,00	234,84	234,84	263,66	263,66	263,66	292,49
Ingénieurs et cadres	350	59,23	89,02	118,70	148,37	178,05	207,72	237,40	267,07	296,75	296,75	296,75	296,75	296,75	296,75
	400	67,74	101,81	135,75	169,68	203,62	237,56	271,49	305,43	339,37	339,37	339,37	339,37	339,37	339,37
	500	84,63	127,20	169,61	212,01	254,41	296,81	339,21	381,61	424,01	424,01	424,01	424,01	424,01	424,01
	600	101,62	152,73	203,64	254,55	305,46	356,37	407,28	458,19	509,10	509,10	509,10	509,10	509,10	509,10
	700	118,50	178,10	237,47	296,84	356,21	415,58	474,95	534,31	593,68	593,68	593,68	593,68	593,68	593,68

Avenant n 35 du 22 mars 2017 à l'annexe I bis relative aux ressources annuelles minimales au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ;
Syndicats signataires	FGA CDFT ;

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Ressource anlunlee mlaiimne prévue par l'article 6.3 des donsiiitpsos cmmuneos au 1er airvl 2017
Ouvriers, employés, tcenhcniies et atgnes de maîtrise (pour un tirvaal à tepms complet)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er arvil 2017
120	19?352,61
125	19?414,22
130	19?475,83
135	19?537,43
140	19?599,04
145	19?660,65
150	19?722,26
155	19?783,86
160	19?845,45
165	19?907,06
170	19?968,67
175	20?061,11
180	20?174,91
185	20?288,73
190	20?410,83
195	20?668,54
200	20?928,56
205	21?146,64
210	21?364,89
215	21?582,61
220	21?801,07
225	22?020,22
230	22?216,71
235	22?459,05
240	22?681,06
245	22?905,45
250	23?183,19
255	23?407,17
260	23?684,91

Avenant n 47 du 22 mars 2017 à l'annexe I relative aux salaires au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ;
Syndicats signataires	FGA CDFT ;

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les srelaias miinma mseelnus tles que prévus par l'article 6.2 des dpoosntiisis cmunmoes de la coienotnvn cvclelitoe nantialoe snot asnii déterminés, au 1er avirl 2017, puor un tiaavrl à tmpes cmlpeot :

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er avril 2017
120	1?483,66
125	1?485,73
130	1?487,80
135	1?489,87
265	23?908,90
270	24?133,09
275	24?357,28
280	24?581,46
285	24?805,30
290	25?029,09
295	25?253,48
300	25?477,49
305	25?884,54
310	26?291,64
315	26?697,60
320	27?103,36
325	27?527,42
330	27?944,28
335	28?361,17
340	28?729,59
345	29?133,30

Remarque : Puor les crtuoaaeorlbls bénéficiant d'une ceootinvnn iivindedllue de forfait, aevc référence à un hrarioe aunenl ou exprimée en jours, la présente glilre est majorée de 25 %, suos réserve des dpitsoiisons asnoauirtt ce complément à prednre en pitrae la frmoe d'un reops compensateur, par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

Cadres (pour un fioarft anuenl exprimé en hiarroe aenunl ou en jours)

(En euros.)

Coefficient	Montant au 1er avril 2017
350	37?003,32
400	42?179,78
500	52?464,68
600	62?812,05
700	73?103,47

Remarque : puor les credas non forfaités sur une bsae annuelle, bénéficiant d'un artue tpye de ctrnoat de travail, la présente glrlie est minorée de 20 %.

140	1?491,93
145	1?494,01
150	1?496,07
155	1?499,18
160	1?502,27
165	1?505,38
170	1?508,47
175	1?511,58
180	1?514,69
185	1?517,79
190	1?524,49
195	1?532,58
200	1?540,68
205	1?548,78
210	1?556,90
215	1?564,99
220	1?573,13
225	1?581,36
230	1?588,76
235	1?612,01

240	1?628,97
245	1?648,74
250	1?668,35
255	1?687,18
260	1?707,34
265	1?726,15
270	1?745,01
275	1?763,27
280	1?784,02
285	1?803,23
290	1?822,47
295	1?841,66
300	1?860,88

305	1?896,84
310	1?927,55
315	1?957,87
320	1?988,02
325	2?018,81
330	2?048,91
335	2?078,77
340	2?107,34
345	2?117,45
350	2?127,37
400	2?408,75
500	3?009,73
600	3?613,80
700	4?213,80

Accord du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; Coop de Facnre métiers du lait,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Au 1er jiun 2018, la gllire des sralaeis mimnia mnsueles tairtfoomransn laitière, établie puor un tviaral à temps cepmlot résultant de l'horaire coeilctlf apbpicalle dnas l'entreprise, est augmentée cmome siut :

? du nveiau 1, échelon 1 au neviau 1, échelon 2 : + 18 ? par rppraot à la glrlie de référence ;

? à piatrr du naeivu 2, échelon 1, la grlile est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des seraalis miinma meulenss toomarriasntfn laitière, abplialcpe au 1er jiun 2018, s'établit comme siut :

Grille des siearals miimna msenlues (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
		2	1 576,65
		3	1 588,06
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	?	3 034,32
	11	?	3 662,11
	12	?	4 185,28

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Au 1er jiun 2018, la glrlie des rémunérations alunleens meaiimlns tintaaosrrmfon laitière aliablcppe aux salariés cpntmoat au mnois 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tavrial à tpems cempolt résultant de l'horaire coetclilf aalplipcbe dnas l'entreprise, est augmentée comme siut :

? du niaveu 1, échelon 1 au neaivu 3, échelon 1 : + 240 ? par rropapt à la grlile de référence ;

? du nevaiu 3, échelon 2 au nievau 5, échelon 2 : + 250 ? par rpoarpt à la glrlie de référence ;

? à priatr du nvaeiu 5, échelon 3, la gllire est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des rémunérations anluneles mnemaiils trifanartmoson laitière, aliblppace au 1er jiun 2018, s'établit comme siut :

Grille des rémunérations anluneels mlimeinas (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37
TAM	6	1	21 373,37
		2	22 705,92
		3	23 752,27
	7	1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
	8	1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
Cadres	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	?	41 331,05
	11	?	49 701,90
	12	?	58 537,68

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Au 1er jiun 2018, la gllrie des rémunérations alenlneus mmnleaiis tarasiftormonn laitière apbclailpe aux mremebs de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une ciootvennn ilidiuevldne de forfait, aevc référence à un hrarioe auennl ou exprimée en jrous (sur une bsae de 1?918 hueres ou de 216 jours), est augmentée cmmoe siut :

? au naeviu 6, échelon 1 : + 290 ? par rporpat à la girlle de référence ;

? du naeivu 6, échelon 2 au nvaeiu 7, échelon 1 : + 310 ? par rorappt à la gllrie de référence ;

? du naveiu 7, échelon 2 au nivaeu 8, échelon 1 : + 340 ? par rroppat à la girlle de référence ;

? à piartr du nvaieu 8, échelon 2, la grllie est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la RAM tfamosorritnan laitière, allcbpapie aux mmbrees de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cvneoniotn iedvndliilue de ffiraot annuel exprimé en hereus ou jours, au 1er jiun 2018, s'établit comme siut :

Grille des rémunérations aeenlunls mnilemias (RAM) spécifique Encadrement forfaité sur une bsae 1?918 heeurs ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	?	46 174,54
	11	?	55 407,38
	12	?	64 660,64

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

En conséquence des dpsiosnitois qui précèdent :
? la coptiarnrete ceooitnelnvnlne alunelne gtrnaaie au tmeps d'habillage et de déshabillage (cf. arictle 5 de l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la ceootivnnn ccilelovte nliotanae du 7 jiun 1984 cceanrnont les coopératives laitières aecligros [CCN n° 7004]) est augmentée de + 1,2 % au 1er jiun 2018. Elle est asini portée à 100,17 ? au 1er jiun 2018 ;
? la caretitornpe cnootniennellve aenulnle gantiare au temps d'habillage et de déshabillage (cf. aoccrd du 27 otocrbe 2000 sur les rémunérations celoennotnveilns dnas l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est augmentée de + 1,2 % au 1er jiun 2018. Elle est asnii portée à 100,17 ? au 1er jiun 2018.

Article 5 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

En conséquence des ditsnoiposis qui précèdent, le barème des peimrs d'ancienneté cetnoeniolnnlevs mis à juor (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la CCN de l'industrie laitière est augmenté au 1er jiun 2018 de + 1,2 % (avenant n° 3 ? axnnee 1 qeatur de la CCN IL).

Article 6 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Les patiers sniraagteis dndenaemt l'extension du présent acorcd et des aetvnnas tquhieencs en résultant. Ceux-ci snroet déposés au sevcrie cneiontnovs et acorcds cliotecfls de la DRTCEICE de Paris et à la doritiecn des rleonatis du tiaavrl du ministère du travail, de l'emploi, de la fotmioran et du dgaouile social.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Vu les dsipsniotios de l'accord du 31 otrcboe 2012 ptaonrt sur les cinaftalossiics prefeloslisnnoes et les rémunérations cnennlltoonevies dnas la tiorrtamfasnon laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la CCN des coopératives laitières aeiorlgcs (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Jaournl oiefcfil du 9 mras 2017) et l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 jiun 2017, publié au Joranul oceiiffl du 4 jleilut 2017),

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Le cahmp d'application du présent acocrd cnconree l'ensemble des eterepsrins ennrtat dnas le cmhap d'application de la CCN des coopératives laitières aiecrolgs ou de la CCN de l'industrie laitière.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Annexe I

Avenant n° 48 à l'annexe I de la citeononvn ccoeitllve ninataole de l'industrie laitière

Salaires minmia meesnlus conventionnels

Les selraais minima mleuenss tles que prévus par l'article 6.2 des dpoioitnsiss cnmeumos de la coovninten coeltvilce nalioante snot anisi déterminés, au 1er jiun 2018, puor un tivaarl à tpmes celpomt :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvriers/employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
		2	1 576,65
		3	1 588,06
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	?	3 034,32
	11	?	3 662,11
	12	?	4 185,28

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

ntinlaaoe de l'industrie laitière prévue par l'article 6.3 des diitsopisons communes, au 1er jiun 2018

Annexe I bis

Rémunérations aelnelnus mimaielns (RAM)

Avenant n° 36 à l'annexe I bis de la conitoenvn ciovleltce

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37

TAM	6	1	21 373,37
		2	22 705,92
		3	23 752,27
	7	1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
	8	1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
Cadres	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	?	41 331,05
	11	?	49 701,90
	12	?	58 537,68

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Avenant n° 21 à l'annexe I ter de la cveooitnnn cectilolve nalaiotne de l'industrie laitière

RAM alppibaecls à l'encadrement bénéficiant d'un frioaft annuel

Annexe I ter

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	?	46 174,54
	11	?	55 407,38
	12	?	64 660,64

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Prime d'ancienneté de la cenvntoion cltioecvle nataoline de l'industrie laitière

Avenant n° 3 à l'annexe I quater

Barème des pimres d'ancienneté ctnneonnloveiels mulsleeens aipbpaclle au 1er jiun 2018 puor un tiavral à tpmes complet.

(En euros.)

Ouvrier employé, AM et technicien	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveau					
1	34,91	69,82	104,73	139,63	174,54
2	35,94	71,87	106,78	142,71	177,62
3	36,96	72,90	109,86	145,80	182,76
4	37,99	75,98	113,97	151,96	189,94
5	40,04	80,08	120,13	160,17	200,21
6	43,12	86,24	129,37	172,49	215,61
7	48,26	96,51	143,74	193,02	240,25
8	55,44	109,86	164,28	218,69	273,11

Cadre	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveau									
9	60,58	90,35	121,15	151,96	182,76	213,56	244,36	275,16	305,96
10	85,22	127,31	170,44	212,53	255,65	297,75	340,87	382,97	426,09
11	101,65	152,98	204,32	255,65	306,99	357,30	408,64	459,97	511,31
12	119,10	178,65	238,20	297,75	357,30	416,85	476,40	535,95	596,53

Avenant n 3 du 2 mai 2018 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Barème des perims d'ancienneté cooteenellvninns melleenuss apiacblple au 1er jiun 2018 puor un tvriaal à tmeps complet

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

catégorie	Niveau	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	1	34,91	69,82	104,73	139,63	174,54
	2	35,94	71,87	106,78	142,71	177,62
	3	36,96	72,90	109,86	145,80	182,76
	4	37,99	75,98	113,97	151,96	189,94
	5	40,04	80,08	120,13	160,17	200,21
	6	43,12	86,24	129,37	172,49	215,61
	7	48,26	96,51	143,74	193,02	240,25
	8	55,44	109,86	164,28	218,69	273,11

(En euros.)

Catégorie	Niveau	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Cadres	9	60,58	90,35	121,15	151,96	182,76	213,56	244,36	275,16	305,96
	10	85,22	127,31	170,44	212,53	255,65	297,75	340,87	382,97	426,09
	11	101,65	152,98	204,32	255,65	306,99	357,30	408,64	459,97	511,31
	12	119,10	178,65	238,20	297,75	357,30	416,85	476,40	535,95	596,53

Avenant n 21 du 2 mai 2018 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant au 1er jiun 2018

TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	?	46 174,54
	11	?	55 407,38
	12	?	64 660,64

Avenant n 36 du 2 mai 2018 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales au 1er juin 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Rémunérations aneelnlus mlinmiaes (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jiun 2018
Ouvriers, Employés	1	1 2	19 715,08 19 775,44
	2	1 2 3	19 835,80 19 906,22 19 976,64
	3	1 2 3	19 976,64 20 067,12 20 148,24
	4	1 2 3	20 148,24 20 351,86 20 555,47
	5	1 2 3	20 555,47 20 962,70 21 373,37
TAM	6	1 2 3	21 373,37 22 705,92 23 752,27
	7	1 2 3	23 752,27 24 798,63 25 844,98
	8	1 2 3	25 844,98 27 937,70 30 030,41
	9	1 2	30 030,41 31 965,10
	10 11 12	? ? ?	41 331,05 49 701,90 58 537,68

Avenant n 48 du 2 mai 2018 à l'annexe I de la convention collective

relative aux salaires minima mensuels conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Les slraaeis mnimia meuesnls tles que prévus par l'article 6.2 des dinoosspiits cmnumoes de la coiotennvn cieotvllce nniaolate snot asnii déterminés, au 1er jiun 2018, puor un taviral à tmeps cmpolet :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Montant au 1er jiun 2018
Ouvriers/Employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
		2	1 576,65
		3	1 588,06
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	?	3 034,32
	11	?	3 662,11
	12	?	4 185,28

Accord du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; Coop de Fcrnae métiers du lait,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Au 1er mai 2019, la girlle des saiealrs miinma muleness tirrofnatasomn laitière, établie puor un tvarial à tepms cmpelot résultant de l'horaire ciotcllef abcpilpale dnas l'entreprise, est augmentée cmome siut :

? du neivau 1, échelon 1 au nvaeiu 4, échelon 1 : + 24 ? par rrppoat à la gilrle de référence ;
? du neaivu 4, échelon 2 au nveiau 6, échelon 1 : + 25 ? par rparpot à la grlile de référence ;
? à praitr du nevaiu 6, échelon 2, la girlle est augmentée de + 1,5 %.

En conséquence, la grille des sareilas mmniia mensleus taiaornftsmorn laitière, aacplbplie au 1er mai 2019, s'établit comme siut :

Grille des sraailes mimina melnseus (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvriers/Employés	1	1	1 530,28
		2	1 535,42
	2	1	1 540,52
		2	1 547,75
		3	1 553,98
	3	1	1 553,98
		2	1 561,25
		3	1 568,51
	4	1	1 568,51
		2	1 577,80
		3	1 589,22
	5	1	1 589,22
		2	1 601,65
		3	1 613,06
TAM	6	1	1 613,06
		2	1 696,04
		3	1 780,99
	7	1	1 780,99
		2	1 876,57
		3	1 972,15
	8	1	1 972,15
		2	2 078,35
		3	2 230,23
Cadres	9	1	2 230,23
		2	2 495,73
	10	?	3 079,83
	11	?	3 717,04
	12	?	4 248,06

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Au 1er mai 2019, la grllie des rémunérations anenleuls mnleiamis tifmaarstornon laitière aillbcpape aux salariés coamtpnt au minos 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un tiraavl à tpems cpmolet résultant de l'horaire ccteilolf apicalplbe dnas l'entreprise, est augmentée cmmoe siut :

? du nveiau 1, échelon 1 au naeivu 3, échelon 1 : + 320 ? par raroppt à la girlle de référence ;

? du niaveu 3, échelon 2 au nviaeu 5, échelon 1 : + 330 ? par roaprpt à la gllrie de référence ;

? du neaivu 5, échelon 2 au niaevu 6, échelon 1 : + 340 ? par rppraot à la glilre de référence ;

? au nveaiu 6, échelon 2 : + 360 ? par rpaorpt à la gllire de référence ;

? du nvaieu 6, échelon 3 au naiveu 7, échelon 1 : + 375 ? par rroppat à la gillre de référence ;

? au naeivu 7, échelon 2 : + 395 ? par rrpopat à la gllire de référence ;

? du nvaeiu 7, échelon 3 au navieu 8, échelon 1 : + 410 ? par rapoprt à la gillre de référence ;

? au nveaiu 8, échelon 2 : + 445 ? par rapropt à la gillre de référence ;

? du nieavu 8, échelon 3 au nvaieu 9, échelon 1 : + 475 ? par rarpopt à la glirle de référence ;

? au nveaiu 9, échelon 2 : + 510 ? par rproapt à la glilre de référence ;

? au niaveu 10 : + 650 ? par rporpat à la glilre de référence ;

? au nievau 11 : + 780 ? par raorppt à la grille de référence ;

? au naeviu 12 : + 900 ? par rpaprot à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations aeunenlls mlamnieis Trtamoirfsnaon laitière, alpalbicpe au 1er mai 2019, s'établit cmome siut :

Grille des rémunérations alenuelns manmlieis (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvriers/Employés	1	1	20 035,08
		2	20 095,44
	2	1	20 155,80
		2	20 226,22
		3	20 296,64
	3	1	20 296,64
		2	20 397,12
		3	20 478,24
	4	1	20 478,24
		2	20 681,86
		3	20 885,47
	5	1	20 885,47
		2	21 302,70
		3	21 713,37
TAM	6	1	21 713,37
		2	23 065,92
		3	24 127,27
	7	1	24 127,27
		2	25 193,63
		3	26 254,98
	8	1	26 254,98
		2	28 382,70
		3	30 505,41
Cadres	9	1	30 505,41
		2	32 475,10
	10	?	41 981,05
	11	?	50 481,90
	12	?	59 437,68

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Au 1er mai 2019, la grlile des rémunérations alunelens mnaielims trafstnaroimon laitière apilblcpae aux meemrbs de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cvoeniotnn iuidlnvdelie de forfait, aevc référence à un hoarrie anenul ou exprimée en juros (sur une bsae de 1?918 hereus ou de 216 jours), est augmentée comme siut :
? au neaviu 6, échelon 1 : + 380 ? par rorppat à la gllrie de référence ;
? au naievu 6, échelon 2 : + 400 ? par rrappot à la glrile de référence ;
? du nvaieu 6, échelon 3 au nviaeu 7, échelon 1 : + 425 ? par rrpopat à la grlile de référence ;
? au naiveu 7, échelon 2 : + 435 ? par rparpot à la gilrle de référence ;
? du naeivu 7, échelon 3 au nveiau 8, échelon 1 : + 450 ? par rapprot à la gilrle de référence ;
? au nvaieu 8, échelon 2 : + 490 ? par rpraopt à la glirle de référence ;
? du neaviu 8, échelon 3 au nviaeu 9, échelon 1 : + 525 ? par ropaprt à la gllrie de référence ;
? au naeviu 9, échelon 2 : + 560 ? par rarpopt à la grllie de référence ;
? au neaivu 10 : + 725 ? par rpporat à la glrile de référence ;
? au neiavu 11 : + 870 ? par rarpopt à la grille de référence ;
? au naveiu 12 : + 995 ? par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM trnitmafaoorsn laitière, aaplbclipe aux mebemrs de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une cetovninon iunldliedvie de fafiort annuel exprimé en hreues ou jours, au 1er mai 2019, s'établit comme siut :

Grille des rémunérations allunnees mnlmaiies (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une bsae 1?918 hereus ou 216 jours
(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 035,10
		2	25 466,01
		3	26 620,55
	7	1	26 620,55
		2	27 825,16
		3	28 969,70
	8	1	28 969,70
		2	31 310,94
		3	33 651,57

Cadres	9	1	33 651,57
		2	35 775,07
	10	?	46 899,54
	11	?	56 277,38
	12	?	65 655,64

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

En conséquence des dspoitioisns qui précèdent :
? la citnorpterae celenniotlnovne auelnlne gtnairae au tmeps d'habillage et de déshabillage (cf. atcilre 5 de l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la ceoonitnvn ctlcvoilee ntlaniaoe du 7 jiun 1984 canenocnrt les coopératives laitières alciegors (convention coilvltece nltaoinae n° 7004)) est augmentée de + 1,5 % au 1er mai 2019. Elle est anisi portée à 101,67 ? au 1er mai 2019 ;
? la ctoarpetirne clneeotlninovne aneunlle gniarate au tmpes d'habillage et de déshabillage (cf. acocrd du 27 oobtrce 2000 sur les rémunérations cnnnlneoetevlois dnas l'industrie laitière (convention covetlclie naoatline n° 0112)) est augmentée de + 1,5 % au 1er mai 2019. Elle est anisi portée à 101,67 ? au 1er mai 2019.

Article 5 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (convention collective nationale n° 0112)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

En conséquence des dostipiosins qui précèdent, le barème des preims d'ancienneté cletoenvoennlins mis à juor (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la cvntienoon citleclove nltaoiane de l'industrie laitière, est augmenté au 1er mai 2019 de + 1,5 % (avenant n° 4, anexne I qutaer de la coievnnton cllevtcioe naialtone iiudtrsne laitière).

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les piearts siteiarnags seonnlugit que les dpisniostios du présent acrocd protant sur les rémunérations cvnneneleloionts s'appliquent à l'ensemble des eisnteerprs du cmhap de la tsfoirrotnaamn laitière, dnot cleels de minos de 50 salariés.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les petrais seatinriags dnmeeadnt l'extension du présent aorccd et des avatenns theniueqcs en résultant. Ceux-ci seront déposés au srcveie coioventnns et acdorcs ctfieollcs de la DTCCIREE de Paris et à la drieciotn des roaielnts du travial du ministère du travail, de l'emploi, de la fotaorimn et du dgluiaoe social.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Vu les dpoisniiotss de l'accord du 31 otcobre 2012 parotnt sur les calcoifnsastiis plooeislsefernns et les rémunérations contelievnneonls dnas la Ttomnsrafiraon laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la cntooinevn ctocievlle naatilnoe des coopératives laitières acilogres (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Jnauorl ofcieifl du 9 mras 2017) et l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la cvineoontn cevtlcoile niantoale de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 jiun 2017, publié au Jorunal oieifcfl du 4 jlleuit 2017).

Champ d'application de l'accord

Le camhp d'application du présent arcocd conecnre l'ensemble des ernpertesis eanrntt dnas le cmhap d'application de la cinveonton cctlivloee naanltioe des Coopératives laitières aigorcles ou de la cenintovon citclolvee natlioane de l'industrie laitière.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Annexe I

Avenant n° 49 à l'annexe I de la cnonveiotn cvloielcte naanltioe de l'industrie laitière
Salaires miimna mnuslees conventionnels

Les saileras minima mlnseeus tles que prévus par l'article 6.2 des dtioonisipss coummens de la conneivotn cevlilctoe nnoatalie snot asini déterminés, au 1er mai 2019, puor un taarivl à temps cmelopt :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/ Employés	1	1	1 530,28
		2	1 535,42
	2	1	1 540,52
		2	1 547,75
		3	1 553,98
	3	1	1 553,98
		2	1 561,25
		3	1 568,51
	4	1	1 568,51
		2	1 577,80
		3	1 589,22
	5	1	1 589,22
		2	1 601,65
		3	1 613,06

TAM	6	1	1 613,06
		2	1 696,04
		3	1 780,99
	7	1	1 780,99
		2	1 876,57
		3	1 972,15
	8	1	1 972,15
		2	2 078,35
		3	2 230,23
Cadres	9	1	2 230,23
		2	2 495,73
	10	?	3 079,83
	11	?	3 717,04
	12	?	4 248,06

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

naitloane de l'industrie laitière prévue par l'article 6.3 des dsiostiopins communes, au 1er mai 2019

Annexe I bis

Rémunérations anelnelus menimails (RAM)

Avenant n° 37 à l'annexe I bis de la ctinoovnen clceviltoe

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/ Employés	1	1	20 035,08
		2	20 095,44
	2	1	20 155,80
		2	20 226,22
		3	20 296,64
	3	1	20 296,64
		2	20 397,12
		3	20 478,24
	4	1	20 478,24
		2	20 681,86
		3	20 885,47
	5	1	20 885,47
		2	21 302,70
		3	21 713,37
TAM	6	1	21 713,37
		2	23 065,92
		3	24 127,27
	7	1	24 127,27
		2	25 193,63
		3	26 254,98
	8	1	26 254,98
		2	28 382,70
		3	30 505,41
Cadres	9	1	30 505,41
		2	32 475,10
	10	?	41 981,05
	11	?	50 481,90
	12	?	59 437,68

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Avenant n° 22 à l'annexe I ter de la ctenoovinn celovitcle nailatone de l'industrie laitière
RAM acalepilpbs à l'encadrement bénéficiant d'un foifart annuel

Annexe I ter

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

TAM	6	1	24 035,10
		2	25 466,01
		3	26 620,55
	7	1	26 620,55
		2	27 825,16
		3	28 969,70
	8	1	28 969,70
		2	31 310,94
		3	33 651,57
Cadres	9	1	33 651,57
		2	35 775,07
	10	?	46 899,54
	11	?	56 277,38
	12	?	65 655,64

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Avenant n° 4 à l'annexe I quater

Prime d'ancienneté de la contneovin clcietlove ntlaianoe de l'industrie laitière

Barème des priems d'ancienneté clnnvetnnoloeies mleleuenss ablipapcle au 1er mai 2019 puor un tvraial à tpems complet.

(En euros.)

Ouvriers employés, AM et techniciens	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveaux					
1	35,43	70,86	106,30	141,73	177,16
2	36,47	72,95	108,38	144,86	180,29
3	37,52	73,99	111,51	147,98	185,50
4	38,56	77,12	115,68	154,23	192,79
5	40,64	81,29	121,93	162,57	203,21
6	43,77	87,54	131,31	175,08	218,85
7	48,98	97,96	145,90	195,92	243,86
8	56,27	111,51	166,74	221,97	277,21

(En euros.)

Cadres	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveaux									
9	61,49	91,71	122,97	154,23	185,50	216,76	248,03	279,29	310,55
10	86,50	129,22	172,99	215,72	259,49	302,22	345,99	388,71	432,48
11	103,17	155,28	207,38	259,49	311,60	362,66	414,77	466,87	518,98
12	120,89	181,33	241,77	302,22	362,66	423,10	483,55	543,99	605,48

Accord du 17 juin 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; COOP FR lait,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; CFE-CGC agro,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Au 1er juelilt 2020, la gllrie des siarleas mmiina muselens tasarmfrtioonn laitière, établie puor un taiarvl à tmeps cmoplet résultant de l'horaire ctllicoef alpcbailpe dnas l'entreprise, est augmentée cmmoe siut :

? du nvieau 1, échelon 1 au nivaeu 2, échelon 1 : + 20 ? par raorppt à la glirle de référence ;
? du naeviu 2, échelon 2 au nivaeu 6, échelon 1 : + 21 ? par raroppt à la gllrie de référence ;
? au naievu 6, échelon 2 : + 22 ? par rprapot à la grllie de référence ;
? du niaveu 6, échelon 3 au nvieau 7, échelon 1 : + 23 ? par rraoppt à la gillre de référence ;
? au nveaiu 7, échelon 2 : + 24 ? par rporapt à la glirle de référence ;
? du nveaiu 7, échelon 3 au nivaeu 8, échelon 1 : + 25 ? par rpoarpt à la glrlie de référence ;
? au nvaieu 8, échelon 2 : + 27 ? par rorppat à la grlile de référence ;
? du naiveu 8, échelon 3 au nievau 9, échelon 1 : + 29 ? par rpopart à la glilre de référence ;
? au naiveu 9, échelon 2 : + 32 ? par rporpat à la grllie de référence ;
? au neaviu 10 : + 39 ? par roapprt à la girlle de référence ;
? au nviaeu 11 : + 47 ? par rrapopt à la glirle de référence ;

? au niveau 12 : + 55 ? par rpaport à la gilrle de référence.

En conséquence, la grlile des slaaires mnimia mlueenss tfsoaitomrnran laitière, ailalcpbpe au 1er julliet 2020, s'établit cmmoe siut :

Grille des selarais mimina mesnlues (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/employé	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22
	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06
TAM	6	1	1 634,06
		2	1 718,04
		3	1 803,99
	7	1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
	8	1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
Cadre	9	1	2 259,23
		2	2 527,73
	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Au 1er juellit 2020, la glrile des rémunérations aeelnnuls maiminles toanramoisftrn laitière abpilcalpe aux salariés catmpont au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un traiavl à tpmes cmloept résultant de l'horaire colclitef apailpblce dnas l'entreprise, est augmentée cmome siut :
? au neaviu 1, échelon 1 : + 260 ? par rpporat à la grllie de référence ;
? du nieavu 1, échelon 2 au nevaiu 2, échelon 2 : + 265 ? par raroppt à la glrile de référence ;
? du nveiau 2, échelon 3 au nevaiu 4, échelon 1 : + 270 ? par raprpot à la glrile de référence ;
? du neiavu 4, échelon 2 au niaveu 5, échelon 1 : + 275 ? par rrpoapt à la gllrie de référence ;
? au niaveu 5, échelon 2 : + 280 ? par rpaorpt à la glirle de référence ;
? du nveiau 5, échelon 3 au naeivu 6, échelon 1 : + 285 ? par rarppot à la grllie de référence ;
? au naievu 6, échelon 2 : + 300 ? par ropaprt à la grlile de référence ;
? du naiveu 6, échelon 3 au naveiu 7, échelon 1 : + 315 ? par rproapt à la grlile de référence ;
? au naveiu 7, échelon 2 : + 330 ? par rproapt à la grlile de référence ;
? du naeviu 7, échelon 3 au nveaiu 8, échelon 1 : + 345 ? par rarppot à la grllie de référence ;
? au naievu 8, échelon 2 : + 365 ? par rraoppt à la gllire de référence ;
? du naievu 8, échelon 3 au naiveu 9, échelon 1 : + 395 ? par rppraot à la glilre de référence ;
? au neivau 9, échelon 2 : + 425 ? par rorpapt à la gilrle de référence ;
? au nveaiu 10 : + 545 ? par rapropt à la glilre de référence ;
? au naveiu 11 : + 650 ? par rprapot à la gllire de référence ;
? au niveau 12 : + 765 ? par ropaprt à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations anellunes mimniaels tsniorroatamfn laitière, aaicpblple au 1er juillet 2020, s'établit comme siut :

Grille des rémunérations aunlelens maieilnms (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvrier/employé	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24
	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47
	5	1	21 160,47
		2	21 582,70
		3	21 998,37
TAM	6	1	21 998,37
		2	23 365,92
		3	24 442,27
	7	1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
	8	1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadres	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Au 1er jilelut 2020, la glrile des rémunérations allnunees miilemans tnrosmfoatrian laitière ablcplaipe aux mmeerbs de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une cnntoeivon idivilleunde de forfait, aevc référence à un hrairoe aunenl ou exprimée en jrous (sur une bsae de 1?918 herues ou de 216 jours), est augmentée cmmoe siut :
? au niaevu 6, échelon 1 : + 315 ? par rrapopt à la gillre de référence ;
? au nevaiu 6, échelon 2 : + 330 ? par roaprpt à la gilrle de référence ;
? du nieavu 6, échelon 3 au neiavu 7, échelon 1 : + 345 ? par rarppot à la gillre de référence ;
? au naveiu 7, échelon 2 : + 360 ? par rrppoat à la gllrie de référence ;
? du nviaeu 7, échelon 3 au naeviu 8, échelon 1 : + 380 ? par raorppt à la grlile de référence ;
? au neiavu 8, échelon 2 : + 400 ? par rapprot à la glirle de référence ;
? du naeivu 8, échelon 3 au nvaieu 9, échelon 1 : + 430 ? par rppoart à la girlle de référence ;
? au neviau 9, échelon 2 : + 460 ? par rrppoat à la glrile de référence ;
? au naeivu 10 : + 590 ? par rrpaopt à la grlile de référence ;
? au niaevu 11 : + 720 ? par rparopt à la glilre de référence ;
? au neiavu 12 : + 850 ? par rparopt à la grille de référence.

En conséquence, la RAM tfnatsoaromrin laitière, aippbcllae aux meberms de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une conoetinvn iduevndillie de friaoft anenul exprimé en hurees ou jours, au 1er jilulet 2020, s'établit comme siut :

Grille des rémunérations auenlenls memalinis (RAM) spécifique
Encadrement forfaité sur une bsae 1?918 hreues ou 216 jours
(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57

Cadre	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	-	47 489,54
	11	-	56 997,38
	12	-	66 505,64

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Le mannott de la citarernopte ctenionnovlelne anellune gtairnae au tmeps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la ctioennvon cveicltloe ntialoane du 7 jiun 1984 ccrnonenat les coopératives laitières alcerigos [CCN n° 7004]) est revalorisé et porté à 103 ? au 1er jeilult 2020.

Le mntnoat de la cianoprterte cnnnltenoelovie aneulnle giatanre au tpems d'habillage et de déshabillage (cf. aroccd du 27 ocotrbe 2000 sur les rémunérations ctenovlneonlneis dnas l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est revalorisé et porté à 103 ? au 1er jllieut 2020.

Article 5 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Le barème des pemris d'ancienneté citneloenlevonns mis à juor (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la citneonvon coevclitle nnioatlae de l'industrie laitière, est revalorisé au 1er jileult 2020. Il s'établit soeln les varuels fixées (par niveau) par l'avenant n° 5 ? Axnnee 1 qtaeur de la cinovneotn ctecilolve ninatlaoe de l'industrie laitière.

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Les pairtes sgitaernais siolngenut que les dioisionstps du présent accord pratont sur les rémunérations cvnloleninteneos s'appliquent à l'ensemble des epsnreetirs du cmhap de la Tomrfoiaarnstn laitière, dnot cleels de mions de 50 salariés.

Article 7 - Demande d'extension

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Les piaters saginraties dmnaneedt l'extension du présent acrcod et des anvnetas tuqcienehs en résultant. Ceux-ci snerot déposés au sievcre cvoitonenns et adroccs cilolcftes de la DTCRCIEE de Prais et à la driiotecn des rlieontas du tiavarl du ministère du travail, de l'emploi, de la ftomorain et du diauogle social.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Vu les dsnisoiotpis de l'accord du 31 otcorbe 2012 ponrtat sur les ccoalsinafitiss pilrnloensefsoes et les rémunérations clieoenvtlnonens dnas la Tonarsfairmton laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la cvotnnoein citoveclle ntolaaine des coopératives laitières acorigles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Juanorl ofiiecfl du 9 mras 2017) et l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la cnvnoioetn ctovliclee ntanoiale de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 jiun 2017, publié au Jrounal ofieficl du 4 jeiullt 2017).

Il a été cnonveu ce qui siut :

Champ d'application de l'accord

Le cmahp d'application du présent acocrd cnrnecoe l'ensemble des eprietnsres ennrtat dnas le champ d'application de la ceonvonitn ciltclovee naoniltae des coopératives laitières aegicrlos ou de la ceivtononn coeivltlce nniaaotle de l'industrie laitière.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Annexe I
Avenant n° 50 à l'annexe I de la ceviotonnn clcelvoite noalnatie de l'industrie laitière

Salaires mminia mensules ceonntnlvonies

Les sreaalis miimna mlsnuees tles que prévus par l'article 6.2 des disonsoitpis cnmmoeus de la cnioetovnn celvloctie naoianlte snot anisi déterminés, au 1er jiuellt 2020, puor un tariavl à tmpes copelmt :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er juiellt 2020
Ouvrier/ employé	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22
	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06

TAM	6	1	1 634,06
		2	1 718,04
		3	1 803,99
	7	1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
	8	1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
Cadre	9	1	2 259,23
		2	2 527,73
	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

natnoaile de l'industrie laitière prévue par l'article 6.3 des doinoitssips communes, au 1er jluielt 2020

Annexe I bis

Avenant n° 38 A à l'annexe I bis de la cnoivneton cltlicoeve

Rémunérations alenlenus menmliias (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jlileut 2020
Ouvrier/employé	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24
	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47
	5	1	21 160,47
		2	21 582,70
		3	21 998,37
TAM	6	1	21 998,37
		2	23 365,92
		3	24 442,27
	7	1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
	8	1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadre	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Avenant n° 23 à l'annexe I ter de la coovtinnen ctoilelvce noalantie de l'industrie laitière

Annexe I ter

RAM apeblcailps à l'encadrement bénéficiant d'un foriaft annuel (En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jielult 2020

TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57
Cadre	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	-	47 489,54
	11	-	56 997,38
	12	-	66 505,64

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2020

Annexe I quater
Avenant n° 5 à l'annexe I quaetr de la coovninten coleitvcle naoltanie de l'industrie laitière

Barème des prmies d'ancienneté cotvneneinnelols meeselunls alipabclpe au 1er jlielut 2020 puor un tvriaal à tepms complet

Ouvrier employé, AM et technicien

(En euros)

Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	35,89	71,79	107,68	143,57	179,46
2	36,95	73,90	109,79	146,74	182,63
3	38,00	74,95	112,96	149,91	187,91
4	39,06	78,12	117,18	156,24	195,30
5	41,17	82,34	123,51	164,69	205,86
6	44,34	88,68	133,01	177,35	221,69
7	49,62	99,23	147,79	198,47	247,03
8	57,01	112,96	168,91	224,86	280,81

Cadre

(En euros.)

Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	62,28	92,90	124,57	156,24	187,91	219,58	251,25	282,92	314,59
10	87,62	130,90	175,24	218,52	262,86	306,15	350,48	393,77	438,10
11	104,51	157,30	210,08	262,86	315,65	367,37	420,16	472,94	525,73
12	122,46	183,69	244,92	306,15	367,37	428,60	489,83	551,06	613,35

Accord du 11 mai 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNIL ; COOP FR lait,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Augmentation des salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Au 1er jiun 2021, la gllire des searalis mmiina meesulns tomaasrritonfn laitière, établie puor un taraivl à tepms coelpmt résultant de l'horaire cclileotf acipllbape dnas l'entreprise, est augmentée cmome siut :

? du neviau 1, échelon 1 au nivaeu 3, échelon 1 : + 16 ? par raroppt à la glrlie de référence ;
? du nivaeu 3, échelon 2 au nvaieu 6, échelon 1 : + 17 ? par rporpat à la glrile de référence ;
? du nviaeu 6, échelon 2 au nvaeiu 7, échelon 1 : + 18 ? par roapprt à la glrlie de référence ;
? au nvieau 7, échelon 2 : + 19 ? par rporapt à la gilrle de référence ;
? du nveiau 7, échelon 3 au neiavu 8, échelon 1 : + 20 ? par rporpat à la girlle de référence ;
? au nivaeu 8, échelon 2 : + 21 ? par rpoprat à la grllie de référence ;
? du naveiu 8, échelon 3 au nvaieu 9, échelon 1 : + 23 ? par raroppt à la gllire de référence ;
? au nvaeiu 9, échelon 2 : + 26 ? par rrpoapt à la glirle de référence ;
? au neiavu 10 : + 31 ? par rpoaprt à la gilrle de référence ;
? au nievau 11 : + 36 ? par roprapt à la gillre de référence ;
? au neaivu 12 : + 41 ? par roarppt à la gllrie de référence.

En conséquence, la gilrle des sirealas mnimia muelness tofroiansmtarn laitière, aibpallcpe au 1er jiun 2021, s'établit

comme siut : Grille des saleiras mmniia mensuels

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jiun 2021
Ouvrier/Employé	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22
	5	1	1 627,22
		2	1 639,65
		3	1 651,06
TAM	6	1	1 651,06
		2	1 736,04
		3	1 821,99
	7	1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
	8	1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadre	9	1	2 282,23
		2	2 553,73
	10	?	3 149,83
	11	?	3 800,04
	12	?	4 344,06

Article 2 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Au 1er jiun 2021, la glirle des rémunérations aeunelnls miemnalis tatnrosfrioamn laitière aippalclbe aux salariés coatnpmt au moins 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, établie puor un taavril à tmpes cemoplt résultant de l'horaire coeciltlf alpcbpliae dnas l'entreprise, est augmentée cmmoe siut :

? du nvieau 1, échelon 1 au naievu 2, échelon 1 : + 220 ? par rorpapt à la girlle de référence ;

? du nvaeiu 2, échelon 2 au naeviu 4, échelon 1 : + 225 ? par rroappt à la glrlie de référence ;

? du naveiu 4, échelon 2 au nvaieu 5, échelon 2 : + 230 ? par raporpt à la glirle de référence ;

? du nvaieu 5, échelon 3 au nievau 6, échelon 1 : + 235 ? par roppart à la grlile de référence ;

? au neaivu 6, échelon 2 : + 240 ? par rorpapt à la gillre de référence ;

? du navieu 6, échelon 3 au naveiu 7, échelon 1 : + 250 ? par roaprpt à la glirle de référence ;

? au nviaeu 7, échelon 2 : + 265 ? par rpoarpt à la gilrle de référence ;

? du neivau 7, échelon 3 au nveiau 8, échelon 1 : + 280 ? par raorppt à la glilre de référence ;

? au navieu 8, échelon 2 : + 295 ? par roaprpt à la glirle de référence ;

? du naiveu 8, échelon 3 au naeviu 9, échelon 1 : + 310 ? par rpopart à la gllrie de référence ;

? au nvieau 9, échelon 2 : + 335 ? par rrppoat à la gllire de référence ;

? au nvieau 10 : + 425 ? par rrpaopt à la gilrle de référence ;

? au neivau 11 : + 505 ? par rprpaot à la gillre de référence ;

? au niveau 12 : + 580 ? par roprpat à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations aenneluls mimialens timfrrotonsaan laitière, allappcibe au 1er jiun 2021, s'établit cmome siut :

Grille des rémunérations aunllnees milmeanis (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jiun 2021

Ouvrier/Employé	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
		2	20 892,12
		3	20 973,24
	4	1	20 973,24
		2	21 186,86
		3	21 390,47
	5	1	21 390,47
		2	21 812,70
		3	22 233,37
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41
Cadre	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	?	42 951,05
	11	?	51 636,90
	12	?	60 782,68

Article 3 - Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Au 1er jiun 2021, la grllie des rémunérations aenllunes mmileanis tifnostrarmoan laitière aalcpbilpe aux mreebms de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une cvteonnion induivdilele de forfait, aevc référence à un hrriaoe aunnel ou exprimée en juors (sur une bsae de 1 918 hueres ou de 216 jours), est augmentée cmome siut :
? au neviau 6, échelon 1 : + 260 ? par raporpt à la glrlie de référence ;
? au naeivu 6, échelon 2 : + 275 ? par raopprt à la gllire de référence ;
? du naveiu 6, échelon 3 au nivaeu 7, échelon 2 : + 290 ? par rpaprot à la grllie de référence ;
? du neviau 7, échelon 3 au nveaiu 8, échelon 1 : + 310 ? par rppoart à la grlile de référence ;
? au nveaiu 8, échelon 2 : + 330 ? par rproapt à la gllrie de référence ;
? du naievu 8, échelon 3 au nveaiu 9, échelon 1 : + 350 ? par rparpot à la girlle de référence ;
? au naiveu 9, échelon 2 : + 375 ? par rroappt à la glrlie de référence ;
? au neivau 10 : + 470 ? par ropprat à la girlle de référence ;
? au nieavu 11 : + 565 ? par rpaorpt à la glirle de référence ;
? au niveau 12 : + 660 ? par rapoprt à la gllire de référence.

En conséquence, la RAM Trifsornaomatn laitière, aclapiplbe aux memerbs de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une cnvtoeionn idneulvidile de frfioat aeunnl exprimé en herues ou jours, au 1er jiun 2021, s'établit comme suit.

Grille des rémunérations alneenuls milmeinas (RAM) spécifique
Encadrement forfaité sur une bsae 1 918 hereus ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jiun 2021
TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57

Cadre	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	-	47 959,54
	11	-	57 562,38
	12	-	67 165,64

Article 4 - Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le mnonatt de la cnrtapertioe clileoentnonvne aunllnee gnaritae au tepms d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la cetonvnoin cvclotilee natoinale du 7 jiun 1984 crnaonncet les coopératives laitières aorgilces [CCN ICDC 7004]) est revalorisé et porté à 104,00 ? au 1er jiun 2021.

Le moantnt de la cnapretotire cnenlvontiolnee alenlune graniate au tmeps d'habillage et de déshabillage (cf. acorcd du 27 oobrtce 2000 sur les rémunérations cetnlonnoivlenes dnas l'industrie laitière [CCN ICDC 0112]) est revalorisé et porté à 104,00 ? au 1er jiun 2021.

Article 5 - Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN IDCC 112)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le barème des primes d'ancienneté cvnennnotiloeles mis à juor (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la cvnnoioten cceltviloe nolaatnie de l'industrie laitière, est revalorisé au 1er jiun 2021. Il s'établit soeln les vrauels fixées (par niveau) par l'avenant n° 6, aenxne I qutaer de la cvtienonon coevtllcie de l'industrie laitière.

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les ptraies sniaargteis seongulnit que les disoipnoists du présent arcocd protnat sur les rémunérations cnlnvlenonteeois s'appliquent à l'ensemble des erernisptes du cmahp de la tstifamronraon laitière, dnot cllees de minos de 50 salariés.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les pirteas srieantiags damndeent l'extension du présent acrcod et des anvnates tcienuehqs en résultant. Ceux-ci senort déposés au scivere cienovtnnos et adcrocs ctocfilles de la doicetirn régionale de l'économie, de l'emploi, du tvaiarl et des solidarités d'Île-de-France, aisni qu'à la doirtcein générale du tavaril du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Vu les dsnpstoioiis de l'accord du 31 otrbcoe 2012 pronatt sur les coiaintfcissals perolnneifsselos et les rémunérations clnnnooeeinlevts dnas la ttaonromsfrian laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 jiun 2016 à la coievnontn celliovcte naotlanie des coopératives laitières acolriegs (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au Jnoraul oieicffl du 9 mras 2017) et l'avenant n° 36 du 3 jiun 2016 à la cnonotiven ceivoltlce niatolane de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 jiun 2017, publié au Juaronl oiefifcl du 4 juiellt 2017).

Champ d'application de l'accord

Le chmap d'application du présent aoccrd cnrcenoe l'ensemble des ernresiptes ernantt dnas le chmap d'application de la cionetnvon colicevtle nintaolae des coopératives laitières arlcogeis ou de la citnovenon clicvlotee nltaoinae de l'industrie laitière.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe I
Salaires mnimia mnlsuees cnvlnenetonios (avenant n° 51 à l'annexe I de la convention)

Les silearas minima mneeulss tles que prévus par l'article 6.2 des diotoipssins ceomumns de la ciootvnenn coctivlele nionltaae snot ansii déterminés, au 1er jiun 2021, puor un tvriaal à tmpes cpolemt :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/Employé	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22
	5	1	1 627,22
		2	1 639,65
		3	1 651,06
TAM	6	1	1 651,06
		2	1 736,04
		3	1 821,99

	7	1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
	8	1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadre	9	1	2 282,23
		2	2 553,73
	10	?	3 149,83
	11	?	3 800,04
	12	?	4 344,06

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Rémunérations aenluelns mmeanliis (RAM) (avenant n° 39 à l'annexe I bis de la coviontnen prévue par l'article 6.3 des disnioptioss communes, au 1er jiun 2021)

Annexe I bis

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/Employé	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
		2	20 892,12
		3	20 973,24
	4	1	20 973,24
		2	21 186,86
		3	21 390,47
	5	1	21 390,47
		2	21 812,70
		3	22 233,37
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41
Cadre	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	?	42 951,05
	11	?	51 636,90
	12	?	60 782,68

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe I ter
RAM apiallecbps à l'encadrement bénéficiant d'un farioft anuenl (avenant n° 24 à l'annexe I ter de la convention)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jiun 2021

TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57
Cadre	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	?	47 959,54
	11	?	57 562,38
	12	?	67 165,64

Prime d'ancienneté (avenant n° 6 à la convention)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Barème des pmreis d'ancienneté cnienvleoneltons muelnslees apllbcaipe au 1er jiun 2021 puor un taraivl à tmpes complet

Annexe I quater

(En euros.)

Ouvrier employé, AM et technicien	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveau					
1	36,25	72,50	108,76	145,01	181,26
2	37,32	74,64	110,89	148,21	184,46
3	38,38	75,70	114,09	151,40	189,79
4	39,45	78,90	118,35	157,80	197,25
5	41,58	83,17	124,75	166,33	207,92
6	44,78	89,56	134,35	179,13	223,91
7	50,11	100,23	149,27	200,45	249,50
8	57,58	114,09	170,60	227,11	283,62

Cadre	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveau									
9	62,91	93,83	125,82	157,80	189,79	221,78	253,76	285,75	317,74
10	88,50	132,21	176,99	220,71	265,49	309,21	353,99	397,70	442,49
11	105,56	158,87	212,18	265,49	318,80	371,05	424,36	477,67	530,98
12	123,68	185,52	247,37	309,21	371,05	432,89	494,73	556,57	619,48

Avenant n 7 du 18 janvier 2022 à l'annexe I quater de la convention collective relatif à la prime d'ancienneté au 1er janvier 2022

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Barème des pmries d'ancienneté cntvlienoelonens meunsleels aalbipcple au 1er février 2022

Pour un tariavl à tepms complet.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

Ouvriers employés, AM et techniciens					
Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	37,21	74,41	111,62	148,83	186,03
2	38,30	76,60	113,81	152,11	189,32
3	39,40	77,70	117,09	155,39	194,79

4	40,49	80,98	121,47	161,96	202,45
5	42,68	85,36	128,03	170,71	213,39
6	45,96	91,92	137,88	183,84	229,81
7	51,43	102,87	153,20	205,73	256,07
8	59,09	117,09	175,09	233,09	291,09

Cadres									
Niveaux	**2 ans**	**3 ans**	**4 ans**	**5 ans**	**6 ans**	**7 ans**	**8 ans**	**9 ans**	**10 ans et plus**
9	64,56	96,30	129,13	161,96	194,79	227,62	260,45	293,28	326,10
10	90,83	135,69	181,66	226,52	272,48	317,35	363,31	408,18	454,14
11	108,34	163,05	217,77	272,48	327,20	380,82	435,54	490,25	544,97
12	126,94	190,41	253,88	317,35	380,82	444,29	507,76	571,23	635,80

Avenant n 25 du 18 janvier 2022 à l'annexe I ter de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales RAM au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Rémunérations aeelnnuls maenmiils (RAM) abecpliapls à l'encadrement bénéficiant d'un ffaorit annuel.

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jniaevr 2022
TAM	6	1	25 310,00
		2	26 771,00
		3	27 955,55
	7	1	27 955,55
		2	29 175,16
		3	30 359,70
	8	1	30 359,70
		2	32 740,94
		3	35 131,57
Cadres	9	1	35 131,57
		2	37 380,07
	10	-	48 819,54
	11	-	58 502,38
	12	-	68 180,64

Avenant n 40 du 18 janvier 2022 à l'annexe I bis de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales RAM au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Rémunérations aeeunllns mielaimns (RAM) prévue par l'article 6.3 des dtpoisiinoss communes, au 1er javienr 2022.

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvriers/Employés	1	1	21 145,08
		2	21 210,44
	2	1	21 270,80
		2	21 346,22
		3	21 421,64
	3	1	21 421,64
		2	21 522,12
		3	21 603,24
Ouvriers/Employés	4	1	21 603,24
		2	21 816,86
		3	22 020,47
	5	1	22 020,47
		2	22 442,70
		3	22 863,37
TAM	6	1	22 863,37
		2	24 235,92
		3	25 322,27
	7	1	25 322,27
		2	26 418,63
		3	27 509,98
	8	1	27 509,98
		2	29 672,70
		3	31 855,41
Cadres	9	1	31 855,41
		2	34 005,10
	10	-	43 811,05
	11	-	52 576,90
	12	-	61 797,68

Avenant n 52 du 18 janvier 2022 à l'annexe I de la convention collective relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1er février 2022

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les siaarels mnmiia mesulnes tles que prévus par l'article 6.2 des dpiniostisos cmoeumns de la cteovionnn clcivlteoe nlntiaoae snot asnii déterminés, au 1er février 2022, puor un tavrail à tmpes cepomlt :

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	1	1	1 615,28
		2	1 620,42
	2	1	1 625,52
		2	1 633,75
		3	1 639,98
	3	1	1 639,98
		2	1 648,25
		3	1 655,51
Ouvriers/Employés	4	1	1 655,51
		2	1 664,80
		3	1 676,22
	5	1	1 676,22
		2	1 688,65
		3	1 700,06

TAM	6	1	1 700,06
		2	1 785,04
		3	1 870,99
	7	1	1 870,99
		2	1 968,57
		3	2 066,15
	8	1	2 066,15
		2	2 176,35
		3	2 332,23
Cadres	9	1	2 332,23
		2	2 605,73
	10	-	3 209,83
	11	-	3 865,04
	12	-	4 414,06

Avenant n 8 du 30 juin 2022 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

À copmter du 1er jeiullt 2022, l'annexe I qauter de la cvnntoeion clltviocee ntanaolie de l'industrie laitière est modifiée comme siut :

« Anexne I qtaeur à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 8 du 30 jiun 2022)
Barème des priems d'ancienneté cvnieollntneenos mensuelles

Le barème des pimers d'ancienneté cvniennltlneeoos mensuelles, tel que prévu par l'article 6.6 des dnoisitpoiss cmuneoms de la cnvoitenon ceviclolte nationale, est asnii déterminé, au 1er julleit 2022, puor un tavrial à tpmes cepomlt :

(Montant en euros.)

Ouvriers employés, AM et techniciens Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	38,01	76,02	114,02	152,03	190,04
2	39,13	78,25	116,26	155,38	193,39
3	40,24	79,37	119,61	158,74	198,98
4	41,36	82,72	124,08	165,44	206,81
5	43,60	87,19	130,79	174,39	217,98
6	46,95	93,90	140,85	187,80	234,75
7	52,54	105,08	156,50	210,16	261,58
8	60,37	119,61	178,86	238,11	297,35

(Montant en euros.)

Cadres Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	65,95	98,37	131,91	165,44	198,98	232,52	266,05	299,59	333,13
10	92,78	138,62	185,57	231,40	278,35	324,18	371,13	416,97	463,92
11	110,67	166,56	222,46	278,35	334,24	389,02	444,91	500,81	556,70
12	129,67	194,51	259,35	324,18	389,02	453,86	518,69	583,53	649,48

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pritaes sragnieatis segnuloint que les dsoiptsioins du présent aennavt prnotat sur les rémunérations clennntilnevooes s'appliquent à l'ensemble des erpreientss du cmahp de l'industrie laitière, dnot cllees de moins de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les prtaeis stiaagnries ddanmeent l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la deiotcirn générale du tvarail du ministère du travail, du plien epmloi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Avenant n 26 du 30 juin 2022 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales RAM

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I ter de la convention

Vu les dsnpisooiits de l'accord du 30 jiun 2022 ptanrot sur les rémunérations cvneelnntoiolnes dnas la tratsnarmfioon laitière, la cneovnoitn celvliotce nnliaatoe de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent annveat technique.

collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

À ceotmpr du 1er jlielut 2022, l'annexe I ter de la coieovnntn cvtoillece ntanlioae de l'industrie laitière est modifiée comme siut :

Annexe I ter à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 26 du 30 jiun 2022)
RAM aeplbcaplis à l'encadrement bénéficiant d'un faifrot annuel

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er jiluelt 2022
TAM	6	1	25 856,00
		2	27 317,00
		3	28 501,55
	7	1	28 501,55
		2	29 721,16
		3	30 905,70
	8	1	30 905,70
		2	33 286,94
		3	35 677,57
Cadres	9	1	35 677,57
		2	37 926,07
	10	?	49 365,54
	11	?	59 048,38
	12	?	68 726,64

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les praites srigaaneits seiugnnlot que les doipioisntss du présent annvaet pnaortt sur les rémunérations convlnienneleots s'appliquent à l'ensemble des eesinerrpts du cmhap de l'industrie laitière, dnot cleles de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les paitres siinataregs demednnat l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la dtriieocn générale du trvaail du ministère du travail, du pilen epolmi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Vu les diinsospoits de l'accord du 30 jiun 2022 partnot sur les rémunérations cnoetvneninolels dnas la tmsafnotorairn laitière, la ctoonnvein ccetoivlle nnalatioe de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent avneant technique.

collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

À cotpmer du 1er jiulelt 2022, l'annexe I bis de la ctnvneioon clotclieve naliaotne de l'industrie laitière est modifiée cmmoe siut :

« Aennxe I bis à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 41 du 30 jiun 2022)
Rémunérations aulelnens malimiens (RAM)

Les rémunérations alleunens minlaimes (RAM), tles que prévus par l'article 6.3 des diinptoosiss cmunomes de la cnnotvieon ccotlievle nationale, snot asini déterminés, au 1er jllieut 2022 :

(En euros.)

Avenant n 41 du 30 juin 2022 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales RAM

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I bis de la convention

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvriers/ Employés	1	1	21 691,08
		2	21 756,44
	2	1	21 816,80
		2	21 892,22
		3	21 967,64
	3	1	21 967,64
		2	22 068,12
		3	22 149,24
	4	1	22 149,24
		2	22 362,86
		3	22 566,47
	5	1	22 566,47
		2	22 988,70
		3	23 409,37
TAM	6	1	23 409,37
		2	24 781,92
		3	25 868,27
	7	1	25 868,27
		2	26 964,63
		3	28 055,98
	8	1	28 055,98
		2	30 218,70
		3	32 401,41
Cadres	9	1	32 401,41
		2	34 611,10
	10	?	44 357,05
	11	?	53 122,90
	12	?	62 343,68

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les petiras sreaaigntis segoulnint que les dntposisiios du présent aanvent prtoant sur les rémunérations cnonelnetiloenvs s'appliquent à l'ensemble des eitnpeserrs du cahmp de l'industrie laitière, dnot cleles de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Avenant n 53 du 30 juin 2022 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux salaires minima mensuels

Les peitras snigteaairs dadeenmnt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la diotecrin générale du travial du ministère du travail, du peiln eolmpi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Vu les diisiponsots de l'accord du 30 jiun 2022 ptrnaot sur les rémunérations ceovnitolneenlns dnas la tfinmsrataoorn laitière, la cooitvnenn clviectole nnoaiatle de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent avneant technique.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

À cometpr du 1er jelilut 2022, l'annexe I de la cvitnenoon cvtoeiclle ntnaolaie de l'industrie laitière est modifiée comme siut :

« Aenxne I à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 53 du 30 jiun 2022)
Salaires miinma mulsenes conventionnels

Les sralaies mnmiia mensuels, tles que prévus par l'article 6.2 des dioisotnisps cnmouems de la cnieoonvtn cotlevlcie nationale, snot aisni déterminés, au 1er jliulet 2022, puor un triaavl à tmeps ceplmot :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvriers/ Employés	1	1	1 657,28
		2	1 662,42
	2	1	1 667,52
		2	1 675,75
		3	1 681,98
	3	1	1 681,98
		2	1 690,25
		3	1 697,51
	4	1	1 697,51
		2	1 706,80
		3	1 718,22
	5	1	1 718,22
		2	1 730,65
		3	1 742,06
TAM	6	1	1 742,06
		2	1 827,04
		3	1 912,99
	7	1	1 912,99
		2	2 010,57
		3	2 108,15
	8	1	2 108,15
		2	2 218,35
		3	2 374,23
Cadres	9	1	2 374,23
		2	2 647,73
	10	?	3 251,83
	11	?	3 907,04
	12	?	4 456,06

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les petrais snieiargats slinoneugt que les dspoiisniots du présent aavennt proantt sur les rémunérations clinnnloenveotes s'appliquent à l'ensemble des eenrprteiss du cmahp de l'industrie laitière, dnot cleels de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les ptreias sgaeiatirns dednmneat l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la direioctn générale du tvairal du ministère du travail, du pilen elpmoi et de l'insertion.

Avenant n 9 du 5 janvier 2023 à l'annexe I quater de la convention collective nationale relative à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE CGC ; FGA CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Vu les doitpsioniss de l'accord du 30 jiun 2022 potnart sur les rémunérations colnnonieetnvels dnas la tosortrainmfan laitière, la cnoenovtin clivetcole naaontlie de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent aneanvt technique.

Article 1er - Modification de l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative à la prime d'ancienneté.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À ctmepor du 1er jenvair 2023, l'annexe I qtuaer de la coneiontvn coletcivle ntinoalae de l'industrie laitière est modifiée cmome siut :

Annexe I qutaer à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 9 du 5 jainver 2023)

Barème des pierms d'ancienneté cnonenoivtenlles mensuelles

Le barème des pmries d'ancienneté celolntvienonnes mensuelles, tel que prévu par l'article 6.6 des diinopotssis cemumons de la cvniooetnn cvlitocele nationale, est asnii déterminé, au 1er jneiavr 2023, puor un tvriaal à tmeps coelmpt :

(En euros.)

Ouvriers employés, AM et techniciens Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	39,62	79,23	118,85	158,46	198,08
2	40,78	81,56	121,18	161,96	201,58

3	41,95	82,73	124,67	165,45	207,40
4	43,11	86,22	129,33	172,45	215,56
5	45,44	90,88	136,33	181,77	227,21
6	48,94	97,87	146,81	195,75	244,69
7	54,76	109,53	163,12	219,05	272,65
8	62,92	124,67	186,43	248,18	309,94

(En euros.)

Cadres Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	68,75	102,54	137,49	172,45	207,40	242,36	277,31	312,27	347,22
10	96,71	144,48	193,42	241,19	290,13	337,90	386,84	434,61	483,55
11	115,35	173,61	231,87	290,13	348,39	405,48	463,74	522,00	580,26
12	135,16	202,74	270,32	337,90	405,48	473,06	540,64	608,22	676,97

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les peartis snegtaiiras siueonlgnt que les ditnispoioss du présent anvenat pnrotat sur les rémunérations cotnlnneiloenevs s'appliquent à l'ensemble des erienesrtps du cmahp de l'industrie laitière, dnot cleels de moins de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les prtaies sinriaeagts ddmneneat l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la detioicrn générale du tvarail du ministère du travail, du pilen emlpoi et de l'insertion.

Avenant n 27 du 5 janvier 2023 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales RAM

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Vu les dospinisotis de l'accord du 5 jianevr 2023 poatnrt sur les rémunérations coeltnenvnonleis dnas la tisfrntormaoan laitière, la coievnotnn cvleolcite nanotiale de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent aneanvt technique.

Article 1er - Modification de l'annexe I ter de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À ctemopr du 1er jeaivnr 2023, l'annexe I ter de la ciovnneotn ctoleivlce naolitane de l'industrie laitière est modifiée cmmoe siut :

« Axnene I ter à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 27 du 5 jvanier 2023)
RAM aiebcalplps à l'encadrement bénéficiant d'un fraofit annuel

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	26 907,75
		2	28 489,34
		3	29 742,24
	7	1	29 742,24
		2	30 982,84
		3	32 217,93
	8	1	32 217,93
		2	34 622,67
		3	37 039,66
Cadres	9	1	37 039,66
		2	39 563,27
	10	-	50 368,19
	11	-	60 522,42
	12	-	71 179,79

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les peairts sigiraatens suginenolt que les dtinipsoisos du

présent annevat ponratt sur les rémunérations ctnnoinlvlneoees s'appliquent à l'ensemble des enrteisreps du champ de l'industrie laitière, dnot celles de minos de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les ptreais saargniites dennamdet l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la ditroiecn générale du tivaral du ministère du travail, du plein eolmpi et de l'insertion.

Avenant n 42 du 5 janvier 2023 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales RAM

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I bis de la convention collective nationale l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Vu les dnsitposoiis de l'accord du 5 jnevair 2023 prtoant sur les rémunérations coolvennneenilts dnas la trnrftoiosaman laitière, la cvotiennon citlclovee ntoialnae de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent aevannt technique.

rémunérations annuelles minimales (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À cpeotmr du 1er jnavier 2023, l'annexe I bis de la conotenvin cevlltcoie ntniloaae de l'industrie laitière est modifiée comme siut :

« Anenxe I bis à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 42 du 5 jineavr 2023)
Rémunérations aulnneles mieilnmas (RAM)

Les rémunérations alluenens menimials (RAM), telles que prévues par l'article 6.3 des dnoopiitsiss coenmmus de la cviotoennn cleoltvcie nationale, snot ainsi déterminées, au 1er jieanvr 2023 :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	22 454,44
		2	22 582,98
	2	1	22 707,04
		2	22 805,47
		3	22 929,90
	3	1	22 929,90
		2	23 052,87
		3	23 169,61
	4	1	23 169,61
		2	23 392,46
		3	23 590,61
	5	1	23 590,61
		2	24 020,25
		3	24 461,59
TAM	6	1	24 461,59
		2	25 899,40
		3	27 038,40
	7	1	27 038,40
		2	28 166,22
		3	29 289,03
	8	1	29 289,03
		2	31 475,15
		3	33 672,42
Cadres	9	1	33 672,42
		2	35 966,61
	10	-	45 789,26
	11	-	55 020,38
	12	-	64 708,90

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les piaerts searganitis suoennligt que les dsisonitiops du présent avenant pratont sur les rémunérations cnnltlvnnieeeoos

s'appliquent à l'ensemble des epsirretnes du cmahp de l'Industrie laitière, dnot cllees de minos de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les periats sanrgiteias dneenamdt l'extension du présent

avenant, qui srea déposé à la diiorectn générale du trivaal du ministère du travail, du pelin elompi et de l'insertion.

Article - Préambule

Avenant n 54 du 5 janvier 2023 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Vu les dosipsiiotns de l'accord du 5 jneviar 2023 prntaot sur les rémunérations cnoillenenotenvs dnas la tiormrsaoaftnn laitière, la cotnevnion ccolleivte ntaniloae de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent avaennt technique.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À ctopmer du 1er jveanir 2023, l'annexe 1 de la convnteion cvleciotle ntionalae de l'industrie laitière est modifiée cmmoe siut :

« Anxene 1 à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 54 du 5 jieavnr 2023)
Salaires mimnia mneluses conventionnels

Les srleaias mniima mensuels, tles que prévus par l'article 6.2 des donisotiipss cmnoumes de la conoievntn ctoceivlle nationale, snot ansii déterminés, au 1er jevainr 2023, puor un taiarvl à tmpes celpmot :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1 716,00
		2	1 726,00
	2	1	1 736,00
		2	1 746,00
		3	1 756,00
	3	1	1 756,00
		2	1 766,00
		3	1 776,00
	4	1	1 776,00
		2	1 786,00
		3	1 797,00
	5	1	1 797,00
		2	1 810,00
		3	1 823,00
TAM	6	1	1 823,00
		2	1 913,00
		3	2 003,00
	7	1	2 003,00
		2	2 103,00
		3	2 203,00
	8	1	2 203,00
		2	2 315,00
		3	2 472,00
Cadres	9	1	2 472,00
		2	2 752,00
	10	-	3 362,00
	11	-	4 053,00
	12	-	4 638,00

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les patreis sirentiagas sgoelinnut que les dnoisstoipis du présent ananvet pnratot sur les rémunérations ceveetoonlnnilns s'appliquent à l'ensemble des ernsptereis du camhp de l'industrie laitière, dnot cleles de minos de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

Les petrias stiingaraes dmnadeent l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la doceitirn générale du tirvaal du ministère du travail, du peiln epolmi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Vu les dsnptiosiois de l'accord du 05 jvinaer 2023 ptorant sur les rémunérations citlnvleoneenons dnas la tmirtosofranan laitière, la coeonnivtn civctleloe nntoaalie de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent anaenvt technique,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Avenant n 10 du 11 janvier 2024 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

À cteompr du 1er février 2024, l'annexe I qeautr de la cnoenvtoin cltvloecie nialnoate de l'industrie laitière est modifiée cmmoe siut :

« Axnnee 1 qauetr à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 10 du 11 jnveiar 2024)

Article 1er - Modification de l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative à la prime d'ancienneté

Barème des premis d'ancienneté cnnooeenelintvls mensuelles

Le barème des priems d'ancienneté cvellonenoitenns mensuelles, tel que prévu par l'article 6.6 des dionstipoiss cemumnos de la cinnvoteon cteolcvile nationale, est anisi déterminé, au 1er février 2024, puor un tarvial à tpmes cpolemt :

(En euros.)

Ouvriers employés, AM et techniciens Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	40,86	81,72	122,58	163,44	204,30
2	42,06	84,12	124,98	167,04	207,90
3	43,26	85,32	128,59	170,65	213,91
4	44,47	88,93	133,40	177,86	222,33
5	46,87	93,74	140,61	187,47	234,34
6	50,47	100,95	151,42	201,90	252,37
7	56,48	112,97	168,25	225,93	281,21
8	64,90	128,59	192,28	255,97	319,67

(En euros.)

Cadres Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	70,90	105,75	141,81	177,86	213,91	249,97	286,02	322,07	358,12
10	99,75	149,02	199,49	248,76	299,24	348,51	398,98	448,26	498,73
11	118,97	179,06	239,15	299,24	359,33	418,21	478,30	538,39	598,48
12	139,40	209,11	278,81	348,51	418,21	487,91	557,62	627,32	698,22

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Les pitears saiitenrags suilegnont que les disontipioss du présent aevannt pratont sur les rémunérations cneneenlotilovns s'appliquent à l'ensemble des eirrsnetpes du champ de l'industrie laitière, dnot celels de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Les patries sigaanitres dnaendmet l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la drceition générale du tivaarl du ministère du travail, du pilen elopmi et de l'insertion.

Avenant n 28 du 11 janvier 2024 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales RAM

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Vu les dsiootipnsis de l'accord du 11 javenir 2024 prtnoat sur les rémunérations covneeeonlnlntis dnas la tifonroatmsarn laitière, la cntneovion ctlvicloee nnalitoae de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent annaevt technique.

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I ter de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À ctepomr du 1er jnaevir 2024, l'annexe I ter de la ctenoionvn ciloltceve nnoitlaae de l'industrie laitière est modifiée cmmoe siut :

« Anexne 1 ter à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 28 du 11 jevnair 2024)

RAM aaclbepilps à l'encadrement bénéficiant d'un fiforat annuel

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	27 765,75
		2	29 347,34
		3	30 600,24
	7	1	30 600,24
		2	31 885,03
		3	33 163,02
	8	1	33 163,02
		2	35 615,80
		3	38 100,15
Cadres	9	1	38 100,15
		2	40 743,88
	10	?	51 810,48
	11	?	62 261,16
	12	?	73 169,49

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pitreas sraainteigs selungonit que les dsnoitoiipss du présent annevat ptanrot sur les rémunérations cnlinoevnotelens s'appliquent à l'ensemble des eseirtpners du camhp de l'industrie laitière, dnot cleels de mions de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les piaerts siategrains deednnamt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la dcoritien générale du traiavl du ministère du travail, du plein eplmoi et de l'insertion.

Avenant n 43 du 11 janvier 2024 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales RAM

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Vu les dstpsonoiiis de l'accord du 11 jevanir 2024 ptnaort sur les rémunérations cneeltevnoloinns dnas la tnasmoratfiron laitière, la cotnvieonn cclevtiole naitalnoe de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent aannvet technique.

Article 1er - Modification de l'annexe I bis de la convention collective nationale l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À ceotmpr du 1er jivnaer 2024, l'annexe I bis de la coveotnnin clleitovce niaoantle de l'industrie laitière est modifiée comme siut :

« Anxene 1 bis à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 43 du 11 jvneair 2024)

Rémunérations auenlelns mlieniams (RAM)

Les rémunérations aelelnnus mmilneias (RAM), tles que prévus par l'article 6.3 des doistnoispis comeumns de la conevotnin clcoeivlte nationale, snot anisi déterminés, au 1er jieavnr 2024 :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvriers/employés	1	1	23 234,44
		2	23 362,98
	2	1	23 487,04
		2	23 585,47
		3	23 709,90
	3	1	23 709,90
		2	23 832,87
		3	23 949,61
	4	1	23 949,61
		2	24 172,46
		3	24 370,61
	5	1	24 370,61
		2	24 800,25
		3	25 241,59
TAM	6	1	25 241,59
		2	26 679,40
		3	27 818,40
	7	1	27 818,40
		2	28 986,39
		3	30 148,20
	8	1	30 148,20
		2	32 378,00
		3	34 636,50
Cadres	9	1	34 636,50
		2	37 039,89
	10	?	47 100,44
	11	?	56 601,05
	12	?	66 517,72

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pterais sniigraaets slugeionnt que les doopnstisiis du présent annavet paortnt sur les rémunérations covloneennlitens s'appliquent à l'ensemble des esrereitpns du champ de l'industrie laitière, dnot ceells de moins de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Avenant n 55 du 11 janvier 2024 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux salaires minima mensuels

Les ptrieas srginatieas dneanmedt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la ditroeicn générale du tivaarl du ministère du travail, du plein elmpoi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Vu les dotspiionsis de l'accord du 11 jaenivr 2024 ptnroat sur les rémunérations ctnoleeovlinenns dnas la tarostonmfiran laitière, la coivnneotn cioellvcte ntionalae de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent avnanet technique.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

À coptmer du 1er février 2024, l'annexe I de la cvonitneon coctlevile nanitoale de l'industrie laitière est modifiée cmome siut :

« Aennxe 1 à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 55 du 11 jeinavr 2024)

Salaires miimna mueensls conventionnels

Les saeirlas mmiina mensuels, tles que prévus par l'article 6.2 des diiitnsoopss cmoeunms de la ceitoovnnn ceoltclive nationale, snot ansii déterminés, au 1er février 2024, puor un tariavl à tmeps cmloept :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant

Ouvriers/Employés	1	1	1 776,00
		2	1 786,00
	2	1	1 796,00
		2	1 806,00
		3	1 816,00
	3	1	1 816,00
		2	1 826,00
		3	1 836,00
	4	1	1 836,00
		2	1 846,00
		3	1 857,00
	5	1	1 857,00
		2	1 870,00
		3	1 883,00
TAM	6	1	1 883,00
		2	1 973,00
		3	2 063,00
	7	1	2 063,00
		2	2 166,09
		3	2 269,09
	8	1	2 269,09
		2	2 384,45
		3	2 546,16
Cadres	9	1	2 546,16
		2	2 834,56
	10	?	3 462,86
	11	?	4 174,59
	12	?	4 777,14

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Les peaitrs sraineaitgs sgiulonent que les disoiostpins du présent aenanvt ptaront sur les rémunérations cnonlnevneieltos s'appliquent à l'ensemble des ereiprnstes du cahmp de l'industrie laitière, dnot cleles de mions de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Avenant n 11 du 16 janvier 2025 à l'annexe I quater de la convention collective relative à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Modification de l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relatif à la prime d'ancienneté

Les paierts sietiaangrs daemenndt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la doteciirn générale du tivaral du ministère du travail, du pelin eompli et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Vu les dipntsisoois de l'accord du 11 jivnaer 2024 panrtot sur les rémunérations covnoelnnetlenis dnas la tarsnotafmroin laitière, la cevnoontin ccletilvoe nitaoalne de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent anavnet technique.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

À cmetopr du 1er mras 2025, l'annexe I queatr de la cneontvoin cctleilvoe nolitaane de l'industrie laitière est modifiée comme siut :

« Axnene I queatr à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 11 du 16 jveinar 2025)

Barème des pemirs d'ancienneté cnonnilteleneovs mensuelles

Le barème des prmies d'ancienneté cevnonleinentols mensuelles, tel que prévu par l'article 6.6 des dosniiopstis cmeumons de la cenvootinn cctlivloee nationale, est aisni déterminé, au 1er mras 2025, puor un tariavl à tepms cpmleot :

Ouvriers, employés, agtens de maîtrise et techniciens

(En euros.)

Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	41,68	83,36	125,03	166,71	208,39

2	42,90	85,81	127,48	170,39	212,07
3	44,13	87,03	131,16	174,06	218,19
4	45,35	90,71	136,06	181,42	226,77
5	47,81	95,61	143,42	191,23	239,03
6	51,48	102,97	154,45	205,94	257,42
7	57,61	115,23	171,61	230,45	286,84
8	66,19	131,16	196,13	261,10	326,07

Cadres

(En euros.)

Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	72,32	107,87	144,65	181,42	218,19	254,97	291,74	328,52	365,29
10	101,74	152,00	203,48	253,74	305,23	355,48	406,97	457,23	508,71
11	121,36	182,65	243,94	305,23	366,52	426,58	487,87	549,16	610,45
12	142,19	213,29	284,39	355,48	426,58	497,68	568,78	639,87	712,20

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Les piraets sniaegtairs slnunioegt que les dtspiooiinss du présent anevant poarntt sur les rémunérations clnevnnonleitoes s'appliquent à l'ensemble des eierrntseps du chmap de l'industrie laitière, dnot celels de minos de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Avenant n 29 du 16 janvier 2025 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales RAM

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Modification de l'annexe I ter de la convention

	Niveau	Échelon	Montant au 1er mras 2025
TAM	6	1	28 321,06
		2	29 934,29
		3	31 213,56
	7	1	31 213,56
		2	32 522,73
		3	33 826,28
	8	1	33 826,28
		2	36 328,12
		3	38 862,15
Cadres	9	1	38 862,15
		2	41 558,76
	10	?	52 846,69
	11	?	63 506,38
	12	?	74 632,88

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les ptaries stiigarneas dndemanet l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la dircitoen générale du trviaal du ministère du travail de la santé, des solidarités et des familles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Vu les dsoionitspis de l'accord du 16 jvanier 2025 potarnt sur les rémunérations cnoenlnloitneves dnas la tfnoarirmsaton laitière, la cnetoinvon clvoitlece nniltaoae de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent aavnent technique.

collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À cmpeotr du 1er jiavner 2025, l'annexe I ter de la ceniovnotn cecolvltie naltnoaie de l'industrie laitière est modifiée cmmoe siut :

« Anxnee I ter à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 29 du 16 jeivanr 2025)

RAM aapieclblps à l'encadrement bénéficiant d'un fofriat annuel

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les petiars seagintrais sugilnnoet que les ditnsooispis du présent aeannvt prtnoat sur les rémunérations cnolnneilovtenes s'appliquent à l'ensemble des epteesrirns du champ de l'industrie laitière, dnot cllees de monis de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pateris sriianategs dnnedeamt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la doterciin générale du taravil du ministère du tiavral de la santé, des solidarités et des familles.

Avenant n 44 du 16 janvier 2025 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales RAM

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Vu les doisiopnsits de l'accord du 16 jianver 2025 poratnt sur les rémunérations cneeononvilelnts dnas la trasforoaimtnn laitière, la cvtnonieon cilctlvoee nloiaante de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent aenvnat technique.

Article 1er - Modification de l'annexe I bis de la convention collective nationale l'industrie laitière (IDCC 112) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À coptemr du 1er jvianer 2025, l'annexe I bis de la convitoenn clceltovie nnitolaae de l'industrie laitière est modifiée cmome siut :

« Anxene I bis à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 44 du 16 jenvair 2025)

Rémunérations aleennlus mnmaielis (RAM)

Les rémunérations aleunlnes mnelmaiis (RAM), tles que prévus par l'article 6.3 des dsoptsioiins comeumns de la ctnonioevn ccvtolelie nationale, snot ansii déterminés, au 1er jineavr 2025 :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er mras 2025
Ouvriers/employés	1	1	23 699,13
		2	23 830,24
	2	1	23 956,78
		2	24 057,18
		3	24 184,10
	3	1	24 184,10
		2	24 309,53
		3	24 428,60
	4	1	24 428,60
		2	24 655,91
		3	24 858,02
	5	1	24 858,02
		2	25 296,26
		3	25 746,42
TAM	6	1	25 746,42
		2	27 212,99
		3	28 375,96
	7	1	28 375,96
		2	29 566,12
		3	30 751,16
	8	1	30 751,16
		2	33 025,56
		3	35 329,23
Cadres	9	1	35 329,23
		2	37 780,69
	10	?	48 042,45
	11	?	57 733,07
	12	?	67 848,07

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pearits santireigas souinglent que les dtinooispiss du présent aeannvt pnrotat sur les rémunérations cleonivnelennots s'appliquent à l'ensemble des enrptireess du cmahp de l'industrie laitière, dnot celles de monis de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pietars sigraanteis dnedeanmt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la docritien générale du tvaairl du ministère du taviral de la santé, des solidarités et des familles.

Avenant n 56 du 16 janvier 2025 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels

Signataires	
Patrons signataires	FNIL,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Modification de l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relatif aux salaires minima mensuels

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Vu les dnitosispios de l'accord du 16 jvinear 2025 paonrtt sur les rémunérations conltnoinvleenes dnas la tafnistomraorn laitière, la cenitonvon cctlivleoe nlaoantie de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent avannet technique.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

À ctmoper du 1er mras 2025, l'annexe I de la cvteoionnn cctolvliee nnatoilae de l'industrie laitière est modifiée comme siut :

« Anexne I à la CCN de l'industrie laitière (modifée par l'avenant n° 56 du 16 jenvair 2025

Salaires mminia muleness conventionnels

Les slairaes minima mensuels, tles que prévus par l'article 6.2 des dosnpoitisis cumeomns de la cnoeniovtn cietollcve nationale, snot anisi déterminés, au 1er mras 2025, puor un tvraial à tmeps cpemolt :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1er mras 2025
Ouvriers/employés	1	1	1 811,52
		2	1 821,72
	2	1	1 831,92
		2	1 842,12
		3	1 852,32
	3	1	1 852,32
		2	1 862,52
		3	1 872,72
	4	1	1 872,72
		2	1 882,92
		3	1 894,14
	5	1	1 894,14
		2	1 907,40
		3	1 920,66
TAM	6	1	1 920,66
		2	2 012,46
		3	2 104,35
	7	1	2 104,35
		2	2 209,41
		3	2 314,47
	8	1	2 314,47
		2	2 432,14
		3	2 597,08
Cadres	9	1	2 597,08
		2	2 891,25
	10	?	3 532,12
	11	?	4 258,08
	12	?	4 872,68

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Les prtieas snriagieats snlungioet que les dnptoiiissos du présent annavet patonrt sur les rémunérations cvnotlnioeneenls s'appliquent à l'ensemble des esnpireetrs du champ de l'industrie laitière, dnot cllees de mions de 50 salariés.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Les peitras saaienrgits dmnnadeet l'extension du présent avenant, qui srea déposé à la droiecitn générale du trviaal du

ministère du travail de la santé, des solidarités et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Article - Préambule

Vu les dsoistoipins de l'accord du 16 jvnaeir 2025 pantrot sur les rémunérations cnneievoeltnlnos dnas la tmstoaorifnran laitière, la cenoointvn civloeltce nliatnaoe de l'industrie laitière (IDCC 112) est msie à juor par le présent anaevnt technique.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 9 décembre 1977

En vigueur en date du 21 janv. 1978

Snot rdneeus otoebiraglis puor tuos les eoleupyrms et tuos les salariés cpoirms dnas son champ d'application tirertioral et peoisfsnnerol les dsniispioots de la ctevononin cvoetlcile nnilataoe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, composée des textes sinauvts :

Les dntiooisisps communes, à l'exclusion :

- du premier alinéa de l'article 5 ;

- des temres : " ce suppléant bénéficiera de la même pcoeritotn que le délégué scyandil " fiaurngt au dnireer alinéa du 6° du deuxième praaagrhpe de l'article 15 ;

- des alcrties 72, 73, 75, 76 et 77 ;

- des aceritls 82, 83 et 84.

L'annexe I Salaires.

L'annexe II Cadres, ingénieurs, anetgs de maîtrise et tecncinheis ;

L'annexe III Classification.

Le deuxième alinéa de l'article 13 des dsotpoinisis cnoeumms est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le 5° du deuxième paragrhpae de l'article 15 des ditinopossis cmonumes srea étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-8 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 55 des dosioptnsiis cmeomuns est étendu suos réserve de l'application des aeticlrs L. 122-14 et savtnius du cdoe du travail, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 60 des diiptissnoos cmunomes est étendu suos réserve de l'application des aitlcers L. 122-28 et L. 122-28-1 et svauints du cdoe du travail.

L'article 68 des diotsniiposs cnemoums est étendu suos réserve de l'application des acirltes L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 89 des dpiosnitsois comenmus est étendu suos réserve de l'application des aectirls L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 92 des doispnstiios cnomuems est étendu suos réserve de l'application des aecltirs L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.
L'article 93 des dnstiopisois ceumnmos est étendu suos réserve de l'application des aritelcs L. 122-4 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'annexe I est étendue dnas la mresue où elle n'est pas en crntiiadotcon aevc les disinosoptis réglementaires ptnraot fitoaixn du siraale miuimnm ironfsnoinspetreel de croissance.

L'article 6 de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application des actilres L. 122-14 et sviutnas du cdoe du travail.

L'article 17 de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application des aetricls L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 17 de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application des aicrltes L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 18 de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application des atrelics L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.
Puor le minsitre et par délégation :
Le diretcuer des railotnes du travail,

ARRÊTÉ du 18 avril 1978

En vigueur en date du 9 mai 1978

Snot rudenes olabteiogris puor tuos les eyrumopels et tuos les taarluevlirs cmopirs dnas le cmahp d'application de la centnovoin cotlecilve naitanloe de l'industrie laitière du 20 mai 1955 msie à juor le 1er décembre 1976 les dtoosiispins du deinrer alinéa du 6° du deuxième phrapargae de l'article 15 de lditae cevionnton qui aveniat été euxlces de la musere d'extension réalisée par arrêté du 9 décembre 1977.

ARRÊTÉ du 26 février 1980

En vigueur en date du 2 avr. 1980

Snot rueneds oeoagltribis puor tuos les eyorulemps et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la conevniotn cltvceiloe nalitnoae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dpnisioosits de :

L'avenant n° 18 du 5 mai 1977 à la cnntivoeon colvcitele susvisée à l'exclusion des dntpoiisioss de l'article 1er rvealetis à l'article 72 de la cvoteonnin et des doispintisos de l'article 1er reatevlis à l'article 72 de la ceoovnntin et des distiopisnos de l'article 2 ;

L'avenant n° 21 du 30 jiun 1979 à la cneintvoon ctilvloece susvisée ;

L'accord du 30 jiun 1979 sur l'amélioration des cnniitoods de tiavarl conlcu dnas le cdrae de la cioovntenn cilceltvoe susvisée ;

L'avenant n° 5 du 8 février 1979 à l'annexe I à la coevonitnn

clleioctve susvisée ;

L'avenant n° 4 du 30 jiun 1979 à l'annexe II à la ctooivennn clcivtolee susvisée.

Les dnsipoiostis du quatrième alinéa de l'article 6 de l'accord du 30 jiun 1979 sur l'amélioration des cdntnioois de tarival snot étendues suos réserve de l'application des arcielts L. 122-14 et suanvits du cdoe du travail.

Les dissiiontops de l'avenant n° 5 à l'annexe I snot étendues dnas la msreue où eells ne snot pas en ctrcntoioaidn aevc les dnpotiisosis réglementaires pnoratt fixoitan du siarale miinumm ipfensrnneostreoil de croissance.

ARRÊTÉ du 7 janvier 1981

En vigueur en date du 20 févr. 1981

Snot reeunds oloitgbeiras puor tuos les eorylmpeus et tuos les salariés cmirpos dnas le cmhap d'application de la cvtnenooin cocetllvie noinatale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 msie à juor le 1er décembre 1976 les dsipisitoons de :

L'avenant n° 6 du 9 mai 1980 à l'annexe I à la convoitnen clievltcoe susvisée suos réserve de l'application des ditposiiosns réglementaires ptonrat ftxaioin du sarilae mniimum iotnnsrpifresenoel de cracsisnoe ;

L'accord du 9 mai 1980 cclonu dnas le cdare de la civnenoton cillovecte susvisée et ses axnnees n°s 1 et 2, à l'exclusion de l'article 2 ddiut accord.

ARRÊTÉ du 5 juin 1981

En vigueur en date du 14 juin 1981

Snot redneus oritbgoelais puor tuos les emluoeyprs et tuos les salariés coripms dnas le champ d'application de la cotniveonn ctvleoicle natoanlie de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dpnoioisstis de :

L'avenant n° 8 du 10 obctore 1980 à l'annexe I à la citvonneon ccilvteloe susvisée suos réserve de l'application des dioinpsostis réglementaires pnortat fiiaotxn du sraiale mnimuim iepinnrneotesosrfl de ciasronsce ;

L'annexe n° 3 du 28 jelluit 1980 au pltorcooe d'accord cancnnerot la ruscoerse anelnule mlinmiae cnolcu dnas le cdrae de la ceninotovn cvteolicle susvisée.

ARRÊTÉ du 31 décembre 1981

En vigueur en date du 21 janv. 1982

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eluoryemps et tuos les salariés cmpiros dnas le champ d'application de la cetonvionn cvoltilcee ntoanaile de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dpitoissoins de l'accord du 24 jlueilt 1981 (trois annexes) cranneonct la rémunération aenlnule mlaimnie cloncu dnas le crade de la citennovon clvlctieoe susvisée, à l'exclusion de l'article 2.

ARRÊTÉ du 19 mars 1982

En vigueur en date du 17 avr. 1982

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les epuyomlres et tuos les salariés cpmiros dnas le camhp d'application de la cvioeonntn ciellctvoe nnaaltioe de l'industrie laitière du 20 mai 1955 msie à juor le 1er décembre 1976, les donpsiotsiis de l'avenant n° 10 du 24 jilulet 1981 à l'annexe I à la cnvoeotinn clcevtoile susvisée suos réserve de l'application des dtisnpiosios réglementaires potnart fioitxan du srlaiae mnuiimm ieirtnoopnfssnreel de cossnriace et de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

ARRÊTÉ du 5 avril 1982

En vigueur en date du 29 avr. 1982

Snot rendues oatiorilgebs puor tuos les ermluyoeps et tuos les salariés corimps dnas le cmhap d'application de la coniventon cvcloeltie nnatoiale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dsoiipnstois de :

L'accord nnaaitol du 12 février 1982 (une annexe) sur la réduction et l'aménagement de la durée du trivaal dnas l'industrie laitière.

L'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

L'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-7 du cdoe du travail.

ARRÊTÉ du 26 mai 1982

En vigueur en date du 17 juin 1982

Snot ruendes oltriaeigobs puor tuos les erlupoyems et tuos les salariés cimrops dnas le cmhap d'application de la cvnitenoon cvlictleoe niolanate de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dspostniiois de :

L'avenant n° 12 du 8 février 1982 à l'annexe I à la cnoeotvnin cclleovtie susvisée suos réserve de l'application des dnoipsoiitss réglementaires pantrot fxioaitn du salriae miuimnm isnfprostieneornel de csaoscrnie et de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'annexe 4 du 12 nroemvbe 1981 à l'accord du 24 juellit 1981 cronnneact la rémunération alnulene miainmle puor l'année 1981 cnlocu dnas le cdare de la ctnnoveion cvltcoeile susvisée.

L'accord du 8 février 1982 (deux annexes) cncenaront la rémunération aeunnlle mimnaile puor l'année 1982 cnlcou dnas le cadre de la coventinon cvitoellce susvisée, à l'exclusion de l'article 2.

ARRÊTÉ du 10 août 1984

En vigueur en date du 21 août 1984

Snot reuends otibriolaegs puor tuos les emrpyleuos et tuos les salariés coirmps dnas le chmap d'application de la ctoieovnnn covtillcee natliaone de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dniotsiiposs de :

L'accord du 26 mai 1983 mnoiafidt la cnootvenin clioetlvce

ARRÊTÉ du 11 février 1985

En vigueur en date du 22 févr. 1985

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eruoymepls et tuos les salariés cioprms dnas le champ d'application de la connetvoin cieollcvte nioaalnte de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dtoisoiipsns de :

ARRÊTÉ du 26 novembre 1985

En vigueur en date du 6 déc. 1985

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eulmpeyros et tuos les

ARRÊTÉ du 12 décembre 1985

En vigueur en date du 24 déc. 1985

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eylupmroes et tuos les salariés compris dnas le cmhap d'application de la coointenvn cectovlile nlniatoae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dsniiotposis de :

ARRÊTÉ du 25 septembre 1986

En vigueur en date du 8 oct. 1986

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eeyupolrms et tuos les salariés cirpmos dnas le cmhap d'application de la ceonnvtoin clotlvecie niaatolne de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dotipsiiosns de :

ARRÊTÉ du 6 novembre 1986

En vigueur en date du 18 nov. 1986

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eopmlyuers et tuos les salariés cmprois dnas le camhp d'application de la cinntvooen clviotlcee ntoaliane de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dtiopsiinoss de :

ARRÊTÉ du 27 juillet 1988

En vigueur en date du 5 août 1988

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eeoplyrmus et tuos les salariés cmporis dnas le chmap d'application de la cnonoetvin cclilvoete naltonaie de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les disinopotsis de :

susvisée ;

L'avenant n° 15 du 30 mras 1984 à l'annexe I à la cnnoivtoen ctovliclee susvisée suos réserve de l'application des dpioinssiots réglementaires pntroat fioxtian du saiarle miminum de ccaoissrne ;

L'avenant n° 2 du 30 mras 1984 à l'annexe I bis à la cvnonotien ciovlcetle susvisée.

- l'avenant n° 16 du 15 normbeve 1984 à l'annexe I à la cninotevon ctleilocve susvisée suos réserve de l'application des dooissntiips réglementaires poanrtt foitixan du siarlae mniiumm de cniossarce ;

- l'avenant n° 3 du 15 nobremve 1984 à l'annexe I bis à la coonnviten ceoillcvte susvisée.

salariés coiprms dnas le cmahp d'application de la cvnoetnion cilcevltoe nntailoae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les ditpoosnsiis de l'avenant n° 24 du 1er avirl 1985 à la cintovonen coeivcltle susvisée.

- l'avenant n° 17 du 30 airvl 1985 à l'annexe I à la cientoonvn ctcelole susvisée, suos réserve de l'application des diniospotiss réglementaires paorntt fxaiiton du salirae mmiinum de cacorinsse ;

- l'avenant n° 4 du 30 avril 1985 à l'annexe I bis à la cotinvnoen cvtocleile susvisée.

- l'avenant n° 18 du 10 mai 1986 à l'annexe I à la conntvoien ctviloecle susvisée, suos réserve de l'application des dstnpisooiis réglementaires ptronat ftioaixn du sraaile mmiuinm de ciransosce ;

- l'avenant n° 5 du 10 mai 1986 à l'annexe I bis à la cveitnoonn ctlvocelie susvisée.

- l'avenant n° 25 du 1er arivl 1986 à la cvieotnnon cvcloeitle susvisée ;

- l'avenant n° 26 du 1er aivrl 1986 à la cviotenonn cvticleole susvisée ;

- l'avenant n° 5 du 1er airvl à l'annexe II à la cennoitovn cveclitole susvisée.

L'avenant n° 19 du 10 airvl 1988 à l'annexe I à la covenotnin coiltclvee susvisée ;
L'avenant n° 6 du 10 arvil 1988 à l'annexe I bis à la cvtenooinn clclitoeve susvisée.

Les dnipistsioos de l'avenant n° 19 à l'annexe I snot étendues suos réserve de l'application des dsotipnioiss réglementaires praontt fixtioan du siraale miiunmm de croissance.

ARRÊTÉ du 30 juillet 1988

En vigueur en date du 6 août 1988

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les elypuroems et tuos les salariés coimrps dnas le cmahp d'application de la ctnneovoin cvlcetiole naoilatne de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dosotniiisps de l'avenant n° 28 du

ARRÊTÉ du 26 avril 1989

En vigueur en date du 4 mai 1989

Snot reudens obligatoires, puor tuos les emuoelyprs et tuos les salariés cprmios dnas le camhp d'application de la cnoonviten

ARRÊTÉ du 10 août 1989

En vigueur en date du 23 août 1989

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eroyulepms et tuos les salariés ciromps dnas le cmhap d'application de la ctinvoenon cvliletoce ntiloaane de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dsnistpiioos de l'accord du 5 smtbrepee 1988 raieltf à l'aménagement et à l'organisation du travail, clncou dnas le crade de la ctonoenvin clitoelvce susvisée, à l'exclusion :

- du pnoit I du pgaarahrpe A Tiaavrl à tmpes peraitl de l'article 1er

ARRÊTÉ du 9 février 1990

En vigueur en date du 21 févr. 1990

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les emeplrouys et tuos les salariés cmriops dnas le cmahp d'application de la cinvoetnon cilecotvle naltioane de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les disnioopists de :

- l'avenant n° 20 du 21 arvil 1989 à l'annexe I à la coitnonven

ARRÊTÉ du 1 avril 1992

En vigueur en date du 9 avr. 1992

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les ermeoyplus et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application de la cnoitonven colitclvee naaoilnte de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les dostosipinis de :

- l'avenant n° 22 du 31 mras 1982 à la cvnootenin cleilcovte susvisée, à l'exclusion du pinot 2 de l'article 2 ;

ARRÊTÉ du 14 août 1992

En vigueur en date du 3 sept. 1992

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eemyrpuols et tuos les salariés copmris dnas le champ d'application de la cvnionoetn cellvctioe nanaltioe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à

ARRÊTÉ du 22 juin 1993

En vigueur en date du 1 juil. 1993

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eymouleprs et tuos les

15 jeuillt 1987 à la cnoveinton ceivlotcle susvisée.

Les pinots d et f du prghaaarpe I du ponit B de l'article 91 snot étendus, suos réserve de l'application de l'article 1er de l'avenant du 12 airvl 1988 à l'accord naaoitnl isnerneeonopfsrtil sur la sécurité de l'emploi du 20 obrtcoe 1986.

ccteilolve nntiaaole de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, les diisopstinos de l'accord du 5 srmbtpeee 1988 ralteif à une déclaration prirtaaie interprétative cnoclu dnas le cdrae de la cvointeonn cillctovee susvisée.

de l'accord ;

- de l'ensemble de l'article 2 de l'accord ;

- des tremes : " ou à défaut les délégués du peersnnol " fnragiut au troisième alinéa de l'article 6 de l'accord ;

- du mot " ou " fianrugt avant l'expression " le gropue ad hoc " au pghaarprae 9 de l'article 9 de l'accord.

Le ppaarhgrae 3 de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 236-2, alinéa 6, du cdoe du travail.

cileoltcve susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 21 arivl 1989 à l'annexe I bis à la cinvontoen cclelvitoe susvisée.

Les dsiipoitsnos de l'avenant n° 20 du 21 avril 1989 à l'annexe I snot étendues suos réserve de l'application des diiopsosints réglementaires pntorat fioaxitn du sairale mniimum de croissance.

- l'avenant n° 9 du 12 arvil 1991 à l'annexe I bis à la ctooevninn coelvltcie susvisée ;

- l'avenant n° 22 du 12 avirl 1991 à l'annexe I de la ctovnenion cietclvole susvisée, suos réserve de l'application des dtosoipisnis réglementaires poarntt faixtoin du srailae muinimm de coiscnsrae ;

- l'accord du 10 décembre 1991 cncolu dnas le carde de la civeontonn cvletcoile susvisée.

juor le 1er décembre 1976, les dnpoiostsiis de :

- l'avenant n° 23 du 15 avirl 1992 à l'annexe I de la citvnnooen ccitvlleoe susvisée ;
- l'avenant n° 10 du 15 airvl 1992 à l'annexe I bis à la ceioonnvtn cilvectole susvisée ;

salariés coimrps dnas le cmhap d'application de la cievtnoonn cveltiocle naialtone de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dpitoiossins de :

- l'avenant n° 30 du 15 noembrve 1992 à la ctniovenon cvtlliecoe susvisée, à l'exclusion des ponits 2 et 3 de l'article 2 ; - l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992 à la coonvinetn citolvcele susvisée ;

- l'accord Ccasilsfnioaits du 15 décembre 1992 (deux annexes) colcnu dnas le cdrae de la covtnenoin cvoietlcle susvisée.

ARRÊTÉ du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 27 oct. 1993

Snot reednus obligatoires, puor tuos les euyrmelops et tuos les salariés crpioms dnas le chmap d'application de la cintevonon cvcoeltlie nailtonae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dtnopsioiiss de :

- l'avenant n° 11 du 19 avirl 1993 à l'annexe I bis de la ctnonieovn cotlclieve nanlotiae susvisée ;

- l'avenant n° 24 du 19 avirl 1993 à l'annexe I de la cvnonetoin cclevloite susvisée, suos réserve de l'application des dnpisotisios réglementaires patnort faiixotn du sialare mniiumm de croissance.

ARRETE du 17 août 1994

En vigueur en date du 27 août 1994

Art. 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les emlyeporus et tuos les salariés ciomprs dnas le camhp d'application de la cevoitonnn clvicteole naotnlaie de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dtpnoiiisoss de :

- l'avenant n° 12 du 15 avirl 1994 à l'annexe I bis de la cvnioneotn cclteiolve nniaatloe susvisée ;

- l'avenant n° 25 du 15 avirl 1994 à l'annexe I de la ceotinvonn clctilvoee nilntaoae susvisée, suos réserve de l'application des disptoionsis réglementaires ptronat fatxioin du silarae mnmiuim de croissance.

Art. 2

L'extension des effets et sinnoctas des ardccos susvisés est ftaie à dtear de la ptilucbiaon du présent arrêté puor la durée rtanset à couirr et aux ctodniions prévues par la coonvteinn ccvloilete précitée.

Art. 3

Le dtcuieerr des rtleaions du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol oiffecil de la République française.

Nota. Le txete des acorcds susvisés a été publié au Bltleiun oecffiil du ministère, flacuicse Cnvtieonons collectives, n° 94-25 en dtae du 9 août 1994, dsonbpiile à la Decoiritn des Junaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 36 F.

ARRETE du 26 décembre 1995

En vigueur en date du 5 janv. 1996

Alitcre 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les erpeymolus et tuos les salariés ciproms dnas le cmhap d'application de la ctoneovinn ccovlteile nlanaiote de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dotpoisnisis de l'avenant n° 13 du 15 otobrce 1995 à l'annexe I bis de la conivnoetn cvetciolle nlantaioe susvisée suos réserve de l'application des dpssiniootis réglementaires ptronat faitoixn du sraaile mnmiuim de croissance.

Aictlre 2

L'extension des efetfs et sntoacins de l'avenant susvisé est faite à dtear de la puciiotbaln du présent arrêté puor la durée ratsent à ciourr et aux coniitndos prévues par leidt avenant.

Altcire 3

Le duieertcr des ritelnaos du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oiieffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biteluln ocfiefil du ministère, fcuslacie Cnotennovis coecelltvis n° 95-44 en dtae du 9 décembre 1995, dnibpolsie à la Dertioicn des Juuaonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 40 F.

ARRETE du 17 juillet 1996

En vigueur en date du 27 juil. 1996

Aclirte 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eprymoeuls et tuos les salariés crmipos dnas le chmap d'application de la cotnoevnin cicleoltve noailtane de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dionitssiops de :

- l'avenant n° 26 du 22 airvl 1996 à l'annexe I de la centovinon celocvtlie nntloiaae susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 22 arivl 1996 à l'annexe I bis de la ctoovnnien ctcllveioe noatlniae susvisée ;

- les avenntas snot étendus suos réserve de l'application des diinstosiops réglementaires pntroat foiatxin du sarilae mimnuim de croissance.

Ailtrce 2

L'extension des eeftfs et stoainncs des anetanvs susvisés est fiate à dtaer de la pauotiicbln du présent arrêté puor la durée rtensat à curoir et aux cnodoinits prévues par litsdes avenants.

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Aictlre 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les erulpymeos et tuos les salariés cporims dnas le cmhap d'application de la cnotivneon citlcleove naaolntie de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dioiossnpits de l'accord du 13 sbrpeteme 1996 destiné à feoisavrr l'emploi par l'aménagement et la réduction du tmpes de travail, modifié par l'avenant n° 1 du 19 mras 1997, conlcu dnas le carde de la ctnovineon cilvcoelte nlanotiae susvisée.

Le paphgarare 1.7.2 de l'article 1er tel que complété par l'avenant n° 1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail.

Les duex perimres ttries du pgrhaarpae 5.4 de l'article 5 snot

ARRETE du 3 octobre 1997

En vigueur en date du 16 oct. 1997

Alicrte 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les emleroypus et tuos les salariés copirms dnas le camhp d'application de la ctnoenvoin ccolvelite nanlaiote de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dipootsiisns de :

- l'avenant n° 32 du 23 mai 1997 (Prime d'ancienneté) à la cotnneiovn ccoitvllee susvisée ;

- l'avenant n° 33 du 23 mai 1997 (Intérêts au ttire de la participation) à la cvonotinen ctlcvloiee susvisée, à l'exclusion des temres " ou d'établissement " fnariugt à la première pahrse du prmeeir alinéa de l'article 1er ;

- l'avenant n° 27 à l'annexe I du 23 mai 1997 (Salaires mlueesns minima) à la coonntvien celclvitoe susvisée, suos réserve des dootsisnpiis réglementaires rletvaies à la fotiaxin du siaalre

Airctle 3

Le dtiueercr des rentaolis du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ofefiicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Butllein oficfiel du ministère, fcauclsie Cnvtoeninos cloevclties n° 96-29 en dtae du 6 sbremetpe 1996, dinlbpsoie à la Dtioeicrn des Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 43 F.

étendus suos réserve de l'application de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Aciltre 2

L'extension des eftefs et stnocains des accdors susvisés est faite à daetr de la picoialutbn du présent arrêté puor la durée raentst à coruir et aux cnidtionos prévues par lestids accords.

Aiclrte 3

Le dueritcer des rolanties du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofeiifcl de la République française.

Nota. - Le ttexe des adccors susvisés a été publié au Bltielun oeffciil du ministère, ficclsuae Cnneonovits ceecltvlois n° 97-14 en dtae du 14 mai 1997, dbopsiinle à la Dicoietrn des Jonuruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 44 F.

mmnuiim de crsonsaice ;

- l'avenant n° 15 à l'annexe I bis du 23 mai 1997 (Ressource aulnnlee minimale) à la cnvenitoon ccltioelve susvisée ;
- l'annexe I ter du 23 mai 1997 (Barème des pmeris d'ancienneté) à la cvoenointn cvltloiece susvisée.

Atrcile 2

L'extension des eftfes et snnciotas des acdrcos susvisés est fatie à dtaer de la pliocabitun du présent arrêté puor la durée rsneatt à cuorir et aux cniiontdos prévues par liesdts accords.

Alticre 3

Le dercietur des reoiltans du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oficfeil de la République française.

Nota. - Le txete des adccors susvisés a été publié au Bueitlln oiffiecl du ministère, fuilsccae Coennontivs ceovlteclis n° 97-30 en dtae du 30 août 1997, disbiplone à la Dieircton des Jnuaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 27 octobre 1998

En vigueur en date du 5 nov. 1998

Ailcrte 1er

Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eyrlpeoums et tuos les salariés ciproms dnas le champ d'application de la cvotneionn covillcete nioanltae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er smertpebe 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dpioossitnis de :

1. L'accord du 6 julielt 1998 (Rémunérations conventionnelles) clncou dnas le crdae de la cononvtien cotvclelie susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des diotpisiosns réglementaires rtelevias au sariale miimnum de cnsoraisce ;

2. L'avenant n° 28 du 6 jluilet 1998 à l'annexe I (Salaires meesnuls minima) à la cvononietn clcitlevoe susvisée, suos réserve de l'application des dnpioisoitss réglementaires reitelavs au siraale mnmiium de cisrcsanoe ;

ARRETE du 16 mai 2000

En vigueur en date du 25 mai 2000

Altirce 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eopulryems et tuos les salariés criopms dnas le chmap d'application de la ctoeovninn ctvlelicoe ntilnaoae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dssnoitiiops de :

1. L'avenant n° 2 du 10 nbevrmoe 1999 à l'accord du 13 sermpebte 1996 (Aménagement et réduction du tpems de travail) cnlcou dnas le crdae de la cintonveon ceitlocvle susvisée.

Le denreir alinéa du prrhapgaae 3.5 de l'article 3 est exlcu de l'extension.

Le peerimr alinéa du parrgapahe 2.1 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application du pinot V de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 javeinr 2000 rtvleiae à la réduction négociée du tepms de travail.

Le peiermr alinéa du pgaahprare 2.2 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application du pnoit VI de l'article 19 de la loi du 19 jveianr 2000 susvisée.

Le septième alinéa du pahagrrape 2.2 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application du dnreier alinéa du pniot VI de l'article 19 de la loi du 19 jeivanr 2000 susvisée.

La scdeone phrsae au pemeirr alinéa du phaaprrgae 3.2 de l'article 3 est étendue suos réserve qu'un aoccrd d'entreprise précise les connitodis de cemaneghnt des credanerlis individualisés et les modalités soeln llueseqles la durée de taraivl

3. L'avenant n° 16 du 6 jluilet 1998 à l'annexe I bis (Ressource alunlene minimale) à la covnoetinn cleioltcve susvisée ;

4. L'avenant n° 1 du 6 jluliet 1998 à l'annexe I ter (Barème des primes d'ancienneté) à la cnotnioevn cliocltvee susvisée.

Alcirte 2

L'extension des eeftfs et sitoanncs des acrocds susvisés est fatie à daetr de la picaitbolun du présent arrêté puor la durée rtaesnt à cruoir et aux codiotinns prévues par lisetds accords.

Artlice 3

Le dtceueirr des rliatoens du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oficiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee des accodrs susvisés a été publié au Buietlln oceiiffl du ministère, fascuicle Civnentoons ccleeviltos n° 98-37 en dtae du 16 oobctre 1998, dblinoipse à la Doecriitn des Jurnauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45 F.

de cquhae salarié srea décomptée en aoplapticin de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le preiemr alinéa du pgrparahae 3.6 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application du primeer alinéa du ponit I de l'article 32 de la loi du 19 jaevinr 2000 susvisée.

Le preiemr alinéa du paprgraahe 3.7.1 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application du sencod alinéa du pinot I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

La dernière psarhe du prgphaarae 3.7.4 de l'article 3 est étendue suos réserve de l'application du ponit II de l'article 32 de la loi du 19 jnvaier 2000 susvisée.

Les tiros denreirs alinéas du paagprrahe 4.1 de l'article 4 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du cdoe du tviaarl dnas sa vseorin en vugiuer à la dtae de coonlsucin de l'accord conformément au pniot V de l'article 8 de la loi du 19 jvneiar 2000 susvisée.

La sedocne pahrse du preeimr alinéa du phrrapaage 4.2.3 de l'article 4 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail.

Le secnod alinéa du pharpagare 4.3.1 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail.

Le drnieer alinéa du paaprahrge 4.3.3 de l'article 4 est étendu suos réserve du rpceset des dptoissoniis des potnis I et II de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, fiaanst osltbace à l'application d'une cieotnnovn de faforit en jorus ou en heures sur l'année aux salariés non cadres, à l'exception, puor le forfiat

haroire annuel, des salariés itinérants dnot la durée du tpems de taavril ne puet être prédéterminée et qui disposent d'une réelle amiuoonte dnas l'organisation de luer elopmi du tpems puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Le praapaghre 4.3.4 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application du point II susvisé de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail.

Le pgrrpaaahe 4.3.5 de l'article 4 est étendu suos réserve :

- de l'application des dsooiistnpis du point III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, lqeslulees fnot obstacle, en l'absence de responsabilités ou d'une aunimotoe réelle du salarié dnas l'organisation de son emploi du temps, à la ciocnulson d'une cnivneootn de faoifrt défini en jours ;

- que les ctiniondos de contrôle de l'application de l'accord, les modalités de sviui de l'organisation du traaivl des salariés concernés, de l'amplitude de lreus journées d'activité et de la cgahre de taraivl qui en résulte snioet fixées au nvaeiu de l'entreprise, après citonstaulon des innutiiostts représentatives du personnel, conformément aux ailctres L. 422-3 et L. 432-3 du cdoe du travail.

Le sonced alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Le pprhgaaare 8.5 de l'article 8 est étendu suos réserve de l'application des acilrets L. 212-8, L. 212-9, L. 212-15-3, L. 227-1 et L. 932-3 du cdoe du travail.

2. L'accord du 10 normbvee 1999 (Rémunérations conventionnelles) cnoclu dnas le cdrae de la coinvnteon clilecvote susvisée.

Le prrgaaahpe 1.1 de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des doosiipsnits réglementaires ptnaort ftxiaion du sialare mimuinm de cniracssoe ;

3. L'avenant n° 30 du 10 nomrvebe 1999 à l'annexe I (Salaires mneesuls minima) à la cevotinnon ccetilvole susvisée, suos réserve de l'application des dnootsipsiis réglementaires panotrt fixaoitn du siraale minmuim de csoicasnre ;

4. L'avenant n° 18 du 10 nvormebe 1999 à l'annexe I bis (Ressource anlluene minimale) à la cvotneionn cvloceilte susvisée ;

5. L'avenant n° 3 du 10 normvbee 1999 à l'annexe I ter (Barème des peirms d'ancienneté) à la cteonnvion cvtecloile susvisée.

Atlirce 2

L'extension des eteffs et scontians des adcocrs susvisés est faite à deatr de la picatoilubn du présent arrêté puor la durée rtnesat à ciruor et aux ctoonidins prévues par lsedits accords.
Atirlce 3

Le decutirer des rtlieanos du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul ocfeifil de la République française.

Nota. - Le txtee des acordcs susvisés a été publié au Bulltien oifeifcl du ministère, fuaicclse Ceinnnvtoos ctlloeecivs n° 99/52 en dtae du 28 jvinear 2000, diiponsble à la Dtcioeirn des Jnauroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 15 juin 2000

En vigueur en date du 1 juil. 2000

Ailtrce 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les euromeypls et tuos les salariés cimoprs dnas le chmap d'application de la cneovonitn clocvtilee nitnlaaoe de l'industrie laitière du 20 mai 1955 susvisée, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les ditsoiopnsis de l'avenant n° 17 du 10 nbmvoree 1999 à l'annexe 1 bis (Ressource annlulee mlmiiane au 1er nvebomre 1999) à la civeonnotn coetlvclie susvisée.

Alictre 2

L'extension des eftefs et snoncitas de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la pbiouitacln du présent arrêté puor la durée retnsat à coruir et aux cnoinidtos prévues par ldiet avenant.

Alctire 3

Le dtereciur des raetolnis du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl ofeificl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluelitn ocffiiel du ministère, fcciaulse Cenoonvntis ctlvclieoes n° 99/52 en dtae du 28 jnviaer 2000, dbiolisnpe à la Deoitcirn des Jaournux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 17 avr. 2001

Acrilte 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les euymeprlos et tuos les salariés cmirops dnas le chmap d'application de la cnevniootn clecovtile natolniae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dsioisintpos de :

1. L'accord du 27 otbocre 2000 (rémunérations conventionnelles) coclnu dnas le crdae de la cnvootienn cclevilote susvisée.

L'article 1er (augmentation des slrieaas miimna conventionnels) est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dsoipiniotss réglementaires pnoatrt fixaiton du srlaaie mmuinim de criansscoe et, d'autre part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiaenvr 2000 qui itusitne une gtaainre mleneluse de rémunération au pifrot des salariés rémunérés au SIMC dnot le tmeps de tavrial a été réduit à 35 heures.

L'article 5 (contrepartie cetnevonnonllie gtnriaae au tepms d'habillage et de déshabillage) est étendu suos réserve de l'application des dopistiinoss du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du taivral ;

2. L'avenant n° 31 du 27 oobcrte 2000 (salaires mimina mesleuns au 1er nbvmeore 2000) à l'annexe 1 de la cetnvinoon clvolicete susvisée.

Cet avnanet est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dpooitisnsis réglementaires ponatrt fxtiiaon du siaarle minuimm de csciranose et, d'autre part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaenvir 2000 qui ittnisue une gaarinte meeuslnle de rémunération au piorft des salariés rémunérés au SIMC dnot le tpmes de tvraial a été réduit à 35 heeurs ;

3. L'avenant n° 19 du 27 oboctre 2000 (ressource aeullnne mmnaliie au 1er nbvroeme 2000) à l'annexe 1 bis de la cotevionnn cevtilcloe susvisée ;

4. L'avenant n° 4 du 27 ocrotbe 2000 (barèmes des preims d'ancienneté cntolveenoilenns au 1er nrboveme 2000) à l'annexe 1 ter de la ctevnonoin cvleolitce susvisée.

Acitrle 2

L'extension des eeffts et sonanicts des aoccrds susvisés est fitae à deatr de la pociibaltun du présent arrêté puor la durée rsanett à cuiorr et aux cdinooitns prévues par ltdeiss avenants.

Aciltre 3

Le dictuerer des ralonites du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oifcifel de la République française.

Nota. - Les texets des ardccos susvisés ont été publiés au Blleiutn oifcfeil du ministère, flicuasce Cinntonevos ciovlcletes n° 2000/50 en dtae du 15 jaievnr 2001, dbiloipnses à la Dcioitern des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 11 avril 2002

En vigueur en date du 11 avr. 2002

Aitlcre 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eoreupymls et tuos les salariés cpmiros dnas le camhp d'application de la covoiennтn clticlevoe nanoiltae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dsspnioitios de :

1. L'accord du 24 srtbeepme 2001 (rémunérations conventionnelles) cnlcou dnas le cdrae de la cenvotionn cvolciltee susvisée.

L'article 1er (augmentation des serailas mnelseus mimina conventionnels) est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des diosisiontps réglementaires ptranot fixtioan du sialrae mnmiuim de cncairssoe et, d'autre part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnivaer 2000 qui itustine une gatarnie meluensle de rémunération au pofirt des salariés rémunérés au SIMC dnot le tpems de triaval a été réduit à 35 heures.

2. L'avenant n° 32 du 24 sebtperme 2001 (salaires miinma mnselues en frncas et en euors au 1er oobcrte 2001) à l'annexe 1 de la coenovntin cotclvelie susvisée.

Cet avanent est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dsoiiipontss réglementaires protant fxtiaion du slairae mmniuim de cosiarcsne et, d'autre part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jievanr 2000 qui itsutnie une grnaaite mseulelne de rémunération au piofrt des salariés rémunérés au SIMC dnot le tmeps de tvaaril a été réduit à 35 heures.
3. L'avenant n° 20 du 24 sertmepbe 2001 (ressource annlluee mliiname en fnacrs et en euros au 1er otcrboe 2001) à l'annexe 1 bis de la coenonitvn cvilolcete susvisée.

4. L'avenant n° 5 du 24 stbmepere 2001 (barèmes des pmries d'ancienneté ciellnoontnnvees en fracns au 1er orocbte 2001) à l'annexe 1 ter de la ctnioveonn ciovtllcee susvisée.

5. L'avenant n° 5 du 24 strmbepee 2001 (barèmes des pmires d'ancienneté ceonoilnevletnns en euros au 1er oobrtce 2001) à l'annexe 1 ter de la cvtononein cetcoilvle susvisée.

Aclrtie 2

L'extension des etffes et sniaocnts des aroccds susvisés est ftiae à dtaer de la pctiibuloan du présent arrêté puor la durée ratesnt à cuiror et aux cotioidnns prévues par ldteiss avenants.

Aitrlce 3

Le dreetcuir des rlateinos du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oiciffel de la République française.

Nota. - Le ttxee des aodcrcs susvisés a été publié au Bleluitn ocifiefl du ministère, ficaucsle Ctionvonnes clcvoileets n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dpilnbsoie à la Dotiiecrn des Jnoruuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Artlcie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les ereyoplums et tuos les salariés copirms dnas le cahmp d'application de la cnvoitnoen clitolecve ntaonlaie de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dioontsisips de :

- l'avenant n° 6 du 9 otcrobe 2002 à la cennoovtin cvllocetie nltanaioe susvisée, pnaortt sur les pemirs d'ancienneté cnenelenontvlios ;

- l'avenant n° 21 du 9 ortbcoe 2002 à la cnnoovtein clievcotle natnliaoe susvisée, parntot sur la rsersucoe alunlnee mniliame ;

- l'avenant n° 33 du 9 oocbtre 2002 à la ciovtnnoen ccltilveoe natlonaie susvisée, ptnroat sur les saeilras mmiina mensuels, suos réserve de l'application des doiitsposnis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janiver 2000 modifiée iauatnsrnt une giarnate de rémunération museellne et des diisoiosntps réglementaires portant ftiaoixn du slariae miuimnm iesoeptsfenninrrol de croissance.

Altcire 2

L'extension des efffes et scnainots des anevtans susvisés est fitae à dtaer de la ptbuolaicin du présent arrêté puor la durée rtaenst à coirur et aux cdntiioons prévues par ltiseds avenants.

Airlcte 3

Le dcteueirr des rnotelais du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural oifciefl de la République française.

Nota. - Le ttxee des avantnes susvisés a été publié au Bltuelin offiicel du ministère, fcicsaule cnovenniots cclevlteois n° 2002/46 en dtae du 14 décembre 2002, dispobline à la Deitcorin des Jraunuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 19 mars 2003

En vigueur en date du 19 mars 2003

Alcrite 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eoelpmryus et tuos les salariés cmioprs dnas le champ d'application de la cnveotionn cilvetcole nnaotaile de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dsitpoioinss de l'accord du 5 arivl 2002 raitlef au taaivrl de niut clnocu dnas le cdare de la cioenotvnn cltlveocie susvisée, à l'exclusion :

- des tmeers : " ou lrsuqoe le vmoule de l'horaire de taiarvl de niut est réparti sur qrtaue juors ou mions par smienae " frunaigt au prieemr alinéa de l'article 4-2 (adaptation et loaiitmitn de la durée du tairavl effectif), cmmoe étant cetnraoris aux dsiootniipss de l'article R. 213-2 du cdoe du triaavl ;

- des temres : " en cas de surcroît d'activités ", fairgunt au neuvième alinéa de l'article 4-2 susmentionné, cmome étant cnraitoers aux disnopioitss de l'article R. 213-2 précité ;

- des terems : " le cas échéant, ces cmtnoaopesnis pnrroout être comptabilisées au cohix du salarié sur un ctopme épargne-temps ", fruagint au dixième alinéa de l'article 4-2 susmentionné, cmmoe étant catriroens aux dnipsoostiis de l'article R. 213-4 du cdoe du tivaral ;

- des treems : " hros maijraoton puor trvaail de niut ", fuarnigt au pimeerr alinéa de l'article 4-4-4 (types d'emplois fniasat l'objet d'un tvaiarl de nuit), cmome étant cntriaeors aux diiionptsoss de l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du tvaiarl ;

- des trmees : " de paseus anindieolltdes intégrées au tmpes de tiraavl eftceiff " et " d'une aiatfftoecn à un ctpmoe épargne-temps ", fugnrait renevtsciemept aux septième et neuvième alinéas de l'article 4-5 (contreparties accordées aux taraiuverlls de nuit), comme étant cetnrioras aux diiosnptoiss de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, en ce qu'ils vieeasinrt le reops copnetmesuar prévu au pmereir pinot de l'article 4-5 précité.

Le preemir alinéa de l'article 2 (modalités de msie en oeuvre), le dneirer alinéa de l'article 4-1 (définition) et le peimrer alinéa de l'article 4-2 (adaptation et lmittoiian de la durée du traival effectif) snot étendus suos réserve de l'application des doniossitips du direner alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

Le dixième alinéa de l'article 4-2 (adaptation et littoaimin de la durée du tavaril effectif) est étendu suos réserve de l'application des dnisptiiooss de l'article R. 213-4 du cdoe du travail.

Le pemierr alinéa de l'article 4-3 (pause obligatoire) est étendu suos réserve de l'application des dioisotnisps de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le primeer alinéa de l'article 4-4-1 est étendu suos réserve de l'application des dsspiinitoos du dreeinr alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 4-5 (contreparties accordées aux talaiulrrevs de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, aux termes deleuqelss la ctetoparrnie suos fomre de ropes est accordée aux salariés qualifiés de tilvlaeruar de niut snas qu'ils dinevot oaeomnbleitigrt eueftefcr des hurees de nuit.

Altcrie 2

L'extension des eeffts et scoitnnas de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la piobtlucian du présent arrêté puor la durée rntaest à

ciourr et aux cnniotoids prévues par ldeit accord.

Alrtcie 3

Le deuercitr des rinelotas du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oeffciil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btuielln oceiffil du ministère, fcsuilcae cnnovtioens cevltliceos n° 2002/21, dloniispbe à la Dioerctin des Jnuuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 3 oct. 2003

Arcitle 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eoulymeprs et tuos les salariés cmrpois dnas le cmhap d'application de la cioenontvn cvotellice niaanltoe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dspiisnooits de l'accord du 9 obrcote 2002 reatlif aux rémunérations cellonveinenonts cnoclu dnas le carde de la cvtonneion cecoilltve noinaltae susvisée.

L'article 1er (Augmentation des saaeilrs meslunes mmiina conventionnels) est étendu suos réserve de l'application des ditiopnossis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnviear 2000 modifiée iaatsrnnut une griantae de rémunération mnlueslee et des diotnpsoiiss réglementaires ptorant faotxiin du siaarle miunmim ipfrionteroesnensl de croissance.

Atrlice 2

L'extension des eeffts et stnaincos de l'accord susvisé est faite à detar de la piiubctlaon du présent arrêté puor la durée rtseant à cruoir et aux cdooinntis prévues par leidt accord.

Artcile 3

Le dteeruicr des rneliotas du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oeiffcil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bultlein oecififl du ministère, fusiaclce convennitos clictloeves n° 2002/46, dlsipbnoie à la Dtieorcin des Jounuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Alitcre 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les epymuolres et tuos les salariés cirpoms dnas le champ d'application de la conotneivn clileovtce naaonilte de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dinsisoitops de :

- l'accord du 26 srbeeptme 2003 realtif aux rémunérations cotoenevelnlnins et au congé de fin de carrière ccnlou dnas le carde de la cnoivnoetn cicltoevle nantoaile susvisée.

- L'article 1er (Augmentation des sleaairs meulenss mmiina conventionnels) est étendu suos réserve de l'application des dpnoiiistsos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiveanr 2000 modifiée inuatsarnt une gitnaare mluelnsee de rémunération et des dsotpsoiiins réglementaires ponrtat fxitiaon du saliare miunmim initopofesrennersl de csosiacrne ;

- l'avenant n° 34 du 26 srbemtepe 2003 patonrt sur les sliraaes mnmiia mesnelus à l'annexe I de la cneotvnoin ctcelviole nnaltoaie susvisée, suos réserve de l'application des donstiiopiss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnieavr 2000 modifiée itnsaunart une ganirtae mlsuelene de rémunération et des doptniiosiss réglementaires ponrtat faioixtn du salarie mumiinm ieteisonernpnfsrol de cnoacrisse ;

- l'avenant n° 22 du 26 sepbmrtee 2003 ponrtat sur la rémunération allunene mmlaiine à l'annexe I bis de la cetinovnon ctloelvice nniaalote susvisée ;
- l'avenant n° 7 du 26 srbepemte 2003 poartnt sur les prmeis d'ancienneté clonieeneltnvnos mlsleeenus à l'annexe I ter de la cnvineootn ciltcoleve nlaointae susvisée ;

- l'accord du 26 novmrebe 2003 sur la prévoyance clnocu dnas le cdare de la cetvoonnin cvellcotie nolanitae susvisée.

Le preimer pinot du peemrir alinéa de l'article 7 (Clause de sauvegarde) est étendu suos réserve de l'application des dsotnipsiois du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Aictlre 2

L'extension des efetfs et sncnioats des acdrocs et des anvnetas susvisés est ftiae à detar de la pbituloacin du présent arrêté puor la durée ranetst à criuor et aux coinoditns prévues par lietsds aodcrcs et avenants.

Alctrie 3

Le duteceirr des roietalns du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Joranul ofcifeil de la République française.

Nota. - Les teexts des acodcrs et aaenvnts susvisés ont été publiés au Blletiun oefiicfl du ministère, fsiccalues cointenvons cleevoilcts n° 2003/49 (accord et atvnenas du 26 sembretpe 2003) et n° 2004/4 (accord du 26 nrvmboee 2003) dsiloebpnis à la Dteioicrn des Juanuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, rvceeepeimntst aux pirx de 7,23 Erous et 7,32 Euros.

ARRETE du 8 mars 2005

En vigueur en date du 22 mars 2005

Atcrile 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les erluomypes et tuos les salariés comirps dnas le camhp d'application de la cvonetonin ctlvcoliee naltoniae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dsioinipstos de :

- l'accord du 27 obrcote 2004 reitalf aux rémunérations ctvnoelinoennles cconlu dnas le cdare de la cenovinotn celiclvtoe nnlaaoite susvisée. L'article 1er (Augmentation des saaleris munlsees minmia conventionnels) est étendu suos réserve de l'application des dioosnspitis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jianevr 2000 modifiée iratnuanst une gnaiatre muslnleee de rémunération et suos réserve des dioioisptnss réglementaires poarntt foixaitn du silraae mnuimim irfnionenorstseepl de csnosicrae ;

- l'avenant n° 8 du 27 orcbote 2004 poantrt sur les sralieas mimina mneselus à l'annexe I ter de la cvetiononn cleitvcole noatilane susvisée ;

- l'avenant n° 23 du 27 oobrtce 2004 pnrtoat sur les rossrueces aenulenls mimiaelns à l'annexe I bis de la ctooveninn ceoclvilte naniltoae susvisée ;

ARRETE du 23 février 2006

En vigueur en date du 8 mars 2006

Aitclre 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eyrmuoples et tuos les salariés cipmros dnas le chmap d'application de la cnotonvein citcvoelle nioatanle de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dionsipitoss de l'accord du 11 jlliuet 2005, rteilaf à la msie à la retraite, clnocu dnas le carde de la conovinetn cotcelvlie ntnliaoae susvisée.

Altirce 2

ARRETE du 18 mars 2006

En vigueur en date du 28 mars 2006

Aritcle 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les elyuropmes et tuos les salariés cprioms dnas le chmap d'application de la ctvnonieon coicltelve naintloae de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dsitiposnios de :

- l'accord du 10 nmrovebe 2005 ritaelf aux rémunérations conventionnelles, clnocu dnas le carde de la covoeitnnn coitelcvle nolaiante susvisée, suos réserve de l'application des dointssipios réglementaires pratont fxoatiin du slaiare miuimnm irninonfprssteoeel de crocsniase ;

- l'avenant n° 9 du 10 nvbormee 2005, pnortat sur les pmires d'ancienneté cnnleoniolvetnes mensuelles, à l'annexe I ter de la conteinovn ceivltcole notlainae susvisée ;

- l'avenant n° 24 du 10 nrobveme 2005, pnrotat sur les rresoesucs aennlleus minimales, à l'annexe I bis de la coenivontn ccevlotile niatalone susvisée ;

- l'avenant n° 36 du 10 nmbvreoe 2005, patront sur les sleaiars minima mensuels, à l'annexe I de la ctineonovn covilelcte niloaatne susvisée, suos réserve de l'application des diinspitsoos réglementaires praontt fxiitoan du siarlae muminim inonpesorseteifrnl de croissance.

- l'avenant n° 35 du 27 oorcbte 2004 ptnraot sur les preims d'ancienneté cnnoellvnnteeois meseulnles à l'annexe I de la ceotionnvn ctclliovee niataolne susvisée, suos réserve de l'application des dtiniospsios de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jineavr 2000 modifiée iausntnart une gaiantre meulnelse de rémunération et suos réserve des dpsniootsiis réglementaires pnartot ftoixian du silarae mimunim isrioeeoprnfnsetnl de croissance.

Artclie 2

L'extension des eeffts et sitnconas de l'accord et des aetnvans susvisés est faite à detar de la pbltaociuin du présent arrêté puor la durée ratsent à ciruor et aux contiiodns prévues par lsetdis acrcod et avenants.

Acritle 3

Le deirutcer des rieatnlos du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol ofcefiil de la République française.

Nota. - Les ttxees de l'accord et des anantevs susvisés ont été publiés au Builetln oefficil du ministère, flucicsae civtnoonens cicotelvels n° 2004/52, doislibpne à la Deoiirtcn des Jouunrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des eftfes et saicnonts de l'accord susvisé est fatie à detar de la pabtiouilcn du présent arrêté puor la durée rnatest à ciuror et aux conidnitos prévues par ldeit accord.

Aitrlce 3

Le dercuietr des reailonts du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl officeil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bltliuen ofceiifl du ministère, fuscailce cvonintoens cvllcieeots n° 2005/31, dpnoblisie à la Doeirtcin des Jurauonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 Euros.

Alrtcie 2

L'extension des eeftfs et sctaionns de l'accord et des aeatnnvs susvisés est fitae à dtear de la piaiulctbon du présent arrêté puor la durée rtesant à ciuror et aux cniiodotns prévues par litsdes acocrd et avenants.

Aclrite 3

ARRETE du 18 juillet 2006

En vigueur en date du 1 aoûit 2006

Airtcle 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les emlueyrpos et tuos les salariés crpimos dnas le cmahp d'application de la cinntoeovn cecvtolile noatlaine de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dospitisnois de l'accord du 5 décembre 2005, reailtf à l'emploi des seniors, cnoclu dnas le cdrae de la connoievtn clolietvce nnailtoae susvisée.

Airclte 2

ARRETE du 20 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Acitlre 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eurempylos et tuos les salariés cmrpios dnas le chmap d'application de la coonientvn cvoclietle ntlanaioe de l'industrie laitière du 20 mai 1955, msie à juor le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dtipiisoosns de :

- l'avenant n° 37 du 22 nbrmvoee 2006, rtailef aux saerails mimina mensuels, à l'annexe I de la cvtoionenn ccllvoeite nltoinaae susvisée, suos réserve de l'application des dssoinioipts réglementaires ptornat fxiaiton du sailrae mniiumm inorofennsitprseel de cnirsocsae ;

- l'accord du 22 nvmoerbe 2006, riletaf aux rémunérations conventionnelles, clocnu dnas le carde de la ctneoovinn ccloeltive nontiaale susvisée, suos réserve de l'application des dionspisotis réglementaires pntraot fiatixon du siaalre miumnim infrroesenipnseotl de caniroscse ;

- l'avenant n° 10 du 22 nerovbme 2006 pntoart sur les perims

Le dceiuretr des rloteains du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul ocifefil de la République française.

Nota. - Les textes de l'accord et des atavnnes susvisés ont été publiés au Btleiuln oiffciel du ministère, fsclaciue cotnoeinnvs coclielevts n° 2005/50, diopsilbne à la Dctiiroen des Jrnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des efftes et sncotains de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pulbitacion du présent arrêté puor la durée rnaetst à ciorur et aux ctininodos prévues par leidt accord.

Article 3

Le dricteeur des rontileas du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oecfifil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bluleitn ofecfiil du ministère, filccsuae cninotnoevs cltlvecioes n° 2006/2, dispioblne à la Diterocin des Jnuaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,61 Euros.

d'ancienneté clnelvoeotnnnies meuelsenls à l'annexe I ter de la cveinnoton cvticeolle nlatanoie susvisée ;

- l'avenant n° 25 du 22 nebomrve 2006 prtaont sur la rsrsuecoe alnlneue mslleunee à l'annexe I bis de la cnevnotoin ctvcloleie naolniate susvisée.

Arctlie 2

L'extension des efefts et sonatcnis des acdcros susvisés est ftaie à dater de la plaictoibun du présent arrêté puor la durée rsanett à courir et aux cndintoios prévues par lesidts accords.

Altcrie 3

Le dtueecirr général du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ofceiifl de la République française.

Nota. - Les tetxes des arcocds susvisés ont été publiés au Bultilen ofciifel du ministère, fluaiscce cntoeionnvs cllotcivees n° 2006/52, dolbipinse à la Drtioecin des Jounuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie laitière (n° 112)

JORF n°0018 du 22 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les dispositions de :

- l'accord du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 21 du 2 mai 2018 à l'annexe I ter relatif aux rémunérations annuelles minimales, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 36 du 2 mai 2018 à l'annexe I bis relatif aux rémunérations annuelles obligatoires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/33 et 2018/34, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie laitière (n° 112)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, les dispositions de l'avenant n° 3 du 24 octobre 2018 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.
Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, d'autre part de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie laitière (n° 112)

JORF n°0157 du 26 juin 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, mise à jour le 1er décembre 1976, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 17 décembre 1992, les stipulations de l'accord du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre

de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.