

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 8 DU 6 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET1950292M*
IDCC : 1930

Entre :
ANMF ;
SRF ;
CFSI ;
SNIA,

D'une part, et

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CFE-CGC Agro ;
FGA CFDT,

D'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont révisé la convention collective nationale de la meunerie afin de créer la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains. L'avenant n° 46 ainsi rédigé a été signé le 9 novembre 2016. Il a été étendu par arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la transformation des grains (n° 1930) – NOR : MTRT1812803A.

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) afin de corriger les dispositions sur lesquelles l'administration a attiré leur attention.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant vient mettre à jour plusieurs dispositions de la CCN MTG (IDCC 1930).

Article 2

Modification de l'article 1^{er} « Champ d'application »

L'article 1^{er} « Champ d'application » est modifié comme suit :

« La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité exclusive ou principale relève d'au moins un des secteurs d'activité suivants :

- meunerie ;
- semoulerie ;
- rizerie ;
- fabrication d'aliments pour animaux.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements situés sur le territoire national, Corse, dans les DROM, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, exploitant à titre principal au moins une des activités définies ci-dessus.

Sont présumés entrer dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement par l'INSEE dans les rubriques suivantes (classe ou groupe) de la nomenclature d'activités française (NAF) résultant du décret n° 2007-1888 en date du 26 décembre 2007 (*Journal officiel* du 30 décembre 2007).

- 10.61A : meunerie ;
- 10.61B : autres activités de travail des grains ;
- 10.91Z : fabrication d'aliments pour animaux de ferme.

La convention collective des métiers de la transformation des grains s'applique également au personnel des syndicats, associations et comités professionnels patronaux signataires ou adhérant aux dispositions conventionnelles ci-après. »

Article 3

Création d'un chapitre IV au sein du titre II de la partie I

Compte tenu de la fusion des instances représentatives du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise ont vocation à disparaître au 31 décembre 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020, sera institué dans toute entreprise d'au moins 11 salariés, un comité social et économique (CSE).

Par conséquent, les chapitres II et III du titre II relatifs aux délégués du personnel et au comité d'entreprise continuent de s'appliquer jusqu'à cette échéance et seront, à terme, remplacés définitivement par celles relatives au CSE.

Afin d'éviter la renumérotation de l'intégralité de la CCN MTG, les partenaires sociaux s'accordent sur la numérotation suivante :

« CHAPITRE IV

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Article 12 bis

Nombre de membres

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés, il sera institué un comité social et économique, comportant des membres élus, titulaires et suppléants, dont le nombre est *a minima* fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le statut des membres du comité social et économique est régi par les dispositions de la présente convention et les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 13 bis

Élection des membres du comité social et économique. – Collèges

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 14 bis

Électorat. – Éligibilité

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15 bis

Organisation des élections

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, après les avoir invités selon les dispositions législatives en vigueur.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Il peut prévoir l'organisation des élections par un vote électronique selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cet accord porte notamment sur les dates et heures du scrutin, les dates de dépôt des candidatures, le lieu du scrutin, la fourniture par l'entreprise des bulletins de vote, des isolements, l'organisation matérielle du vote, la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Dans les entreprises présentant une structure complexe, un accord collectif porte sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts dans lesquels seront mis en place les comités d'établissement et sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories au comité central.

Les élections auront lieu pendant les heures de travail ; dans ce cas, elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

La date de ces élections sera annoncée au moins 15 jours à l'avance, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur, qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par les textes applicables.

Les réclamations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 8 jours ouvrables avant la date de l'élection.

Lorsque l'institution représentative du personnel n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces listes devront être remises à l'employeur au plus tard 4 jours francs avant la date du scrutin, excepté dans le cadre d'un vote par correspondance, qui sera arrêté par l'accord précisant les modalités de déroulement et d'organisation des opérations électorales.

Article 16 bis

Scrutin

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17 *bis*

Dépouillement du scrutin

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18 *bis*

Durée du mandat

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans maximum, sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure, ne pouvant être inférieure à 2 ans.

Le mandat des élus est renouvelable dans la limite de trois mandats, sauf exceptions prévues par la loi.

Toutes les dispositions concernant la durée du mandat sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 19 *bis*

Mission et exercice du mandat des membres du comité social et économique

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20 *bis*

Licenciement des membres du comité social et économique

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21 *bis*

Heures de délégation des membres du comité social et économique

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions selon les dispositions législatives en vigueur. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Conformément à la loi, le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des deux alinéas ci-dessus. Il pourra quitter son poste après avoir averti son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier, en lui indiquant la durée approximative de son absence.

Article 22 *bis*

Mission du comité

Le comité social et économique exerce les attributions qui lui sont conférées par la loi et/ou le règlement, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

CHAPITRE III

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE – ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Article 23 *bis*

Financement

Le financement des comités sociaux et économiques est assuré conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un programme de réalisations sociales en faveur de son personnel, ce programme pourra être pris en charge par le comité à concurrence du montant de la contribution indiquée à l'alinéa précédent.

Article 24 bis

Fonctionnement

Le comité social et économique est présidé par le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Au cours de la première réunion qui suit les élections, les membres élus au comité social et économique procèdent à la désignation d'un secrétaire et, éventuellement, d'un secrétaire-adjoint qui remplace le secrétaire titulaire en cas d'empêchement de sa part, pris parmi les membres titulaires ainsi que d'un trésorier parmi les élus titulaires.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'établissement a la faculté de désigner, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

La fréquence des réunions du comité est définie conformément aux dispositions légales et/ou réglementaires en vigueur : à défaut d'accord collectif, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

L'institution est réunie sur convocation du président.

Une ou des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu, sur convocation du président ou à la demande de la majorité des membres, selon la fréquence et les conditions prévues par la loi ou le règlement.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2325-15 du code du travail, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la majorité des membres, le comité peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

Les décisions et résolutions que le comité peut prendre dans le cadre de ses attributions sont adoptées à la majorité des voix des titulaires présents.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai défini par un accord conclu conformément aux dispositions légales, ou à défaut, par un décret, et au maximum de 15 jours, suivant la réunion à laquelle il se rapporte, qui les communique préalablement au président et, pour approbation, au comité.

En cas de divergences entre le président et le secrétaire sur la rédaction du procès-verbal, la rédaction proposée par le secrétaire est maintenue mais les déclarations du président sont annexées au procès-verbal.

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

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à la DIRECCTE.

Article 25 bis

Budget

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement dont le montant annuel est défini par les dispositions légales ou réglementaires. Il doit, par ailleurs, mettre à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 26 bis

Comité d'établissement

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement et un comité central dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'entreprise, le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté.

Article 27 bis

Comité central

Le comité central comprend le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté et les membres élus du ou des comité(s) d'établissement désignés par ces derniers conformément aux dispositions législatives et/ou réglementaires.

Le comité central se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise sur convocation du président. Le temps passé aux séances du comité central par ses membres leur est payé comme temps de travail.

Les membres des comités sont, s'il y a lieu, remboursés des frais des déplacements nécessités par leur assistance aux réunions.

Article 28 bis

Information aux nouveaux salariés

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information. »

Article 4

Modification de l'article 33 : « Information aux nouveaux salariés »

L'article 33 est modifié comme suit :

« Information aux nouveaux salariés

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective à jour et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information. »

Article 5

Modification de l'article 39 : « Calcul de l'ancienneté »

L'article 39 est modifié comme suit :

« Pour le calcul de l'ancienneté, on entend par présence dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel un salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise ou dans les différents établissements de cette entreprise ;
- le temps passé dans une autre entreprise, ressortissant de la présente convention, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième sauf accord particulier ;
- le service national obligatoire, les périodes militaires obligatoires, le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre définis par l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, à condition que l'intéressé ait repris son emploi à l'expiration de son indisponibilité ;
- les périodes de suspension du contrat de travail, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les différentes périodes non continues passées dans une entreprise se cumuleront, lorsque l'interruption aura été motivée par un licenciement non motivé par une sanction disciplinaire ou une insuffisance professionnelle, à condition que l'intéressé ait répondu favorablement à une offre de réembauchage similaire qui lui aura été faite durant les 12 mois qui suivent son départ de l'entreprise. Dans ces différents cas, les indemnités versées lors de la résiliation du contrat viendront en déduction de celles qui pourraient être ultérieurement exigibles.

La maladie est considérée comme temps de présence dans la limite de 2 mois.

L'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail est pris en compte comme temps de présence sans limitation pour le calcul de l'ancienneté. »

Article 6

Modification de l'article 56.1 : « Calcul de l'indemnité »

L'article 56.1 est modifié comme suit :

« Une indemnité de licenciement est allouée aux salariés licenciés avant qu'ils aient atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde de leur part, et comptant au moins 8 mois de présence continue dans l'entreprise au moment du licenciement.

Cette indemnité est égale, par année complète de service dans l'entreprise à :

	OUVRIER-EMPLOYÉS	AGENTS DE MAÎTRISE et techniciens assimilés	CADRES
Par tranche de présence continue d'entrée dans l'entreprise	À compter de la date d'entrée dans l'entre- prise	À compter de la date d'entrée dans l'entre- prise	À compter de la date d'entrée dans l'entreprise
8 mois à 5 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	5/15 de mois
6 à 10 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	7/15 de mois
11 à 15 ans	5/15 de mois	5/15 de mois	10/15 de mois
16 à 20 ans	5/15 de mois	6/15 de mois	13/15 de mois
21 à 30 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	14/15 de mois
À partir de 31 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	15/15 de mois

	OUVRIER-EMPLOYÉS	AGENTS DE MAÎTRISE et techniciens assimilés	CADRES
			Indemnité majorée de 10 % lorsque le cadre est âgé de 50 ans révolus au moins à la date de son licenciement
En tout état de cause, le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder :		12 mois d'appointements	20 mois d'appointements

Article 7

Modification de l'article 62 : « Durée hebdomadaire et journalière du travail »

L'article 62 est modifié comme suit :

« 62.1. Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire de travail effectif des salariés est fixée en référence à la durée légale du travail.

Cette durée est de 35 heures par semaine civile à la date de signature de cette convention collective nationale, en application des dispositions légales en vigueur à cette date.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut excéder 45 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Sans préjudice des exceptions légales, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif est de 48 heures.

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire, de manière uniforme ou inégale, dans le respect des dispositions ci-dessus. Sauf accord entre l'employeur et le salarié, la répartition hebdomadaire ne pourra excéder 5 jours consécutifs.

Toute modification exceptionnelle de l'organisation habituelle du temps de travail devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Le CHSCT ou le comité social et économique doit être consulté, le cas échéant, avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'organisation du travail.

À défaut de représentant du personnel, cette décision sera portée à la connaissance des salariés avec un préavis de 5 jours ouvrables.

Le travail par relais et roulement est autorisé.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires. La mise en place d'un temps partiel annualisé nécessite la conclusion d'un accord collectif, conformément à la loi.

62.2. Durée journalière et repos quotidien

62.2.1. Durée journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures. Néanmoins, compte tenu des contraintes d'activité, la durée maximale quotidienne du travail effectif peut être portée exceptionnellement à 12 heures.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires.

62.2.2. Amplitude journalière

L'amplitude quotidienne du travail, repos inclus, sous réserve de la consultation du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, ne peut excéder 13 heures.

Les factionnaires, c'est-à-dire les ouvriers appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, auront la faculté de prendre leur casse-croûte sur les lieux et pendant le temps de travail à l'emplacement prévu à cet effet sans préjudice de l'obligation précisée à l'article 62.2.4 de la présente convention.

62.2.3. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, qui pourra être ramenée à 9 heures en cas de surcroît exceptionnel d'activité, sous réserve du respect des dispositions légales.

62.2.4. Pause quotidienne

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions légales définissant le temps de travail effectif et, d'autre part, d'accord ou d'usage différent en vigueur au sein de l'entreprise, le temps nécessaire à la restauration et au casse-croûte ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont ni considérés comme du temps de travail effectif ni rémunérés.

Les ouvriers non factionnaires qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de 6 heures bénéficieront d'une pause rémunérée de 1 demi-heure non décomptée comme du temps de travail.

62.2.5. Contrôle des temps

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires, le contrôle des temps de travail effectif, la direction établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif.

Lorsque les salariés d'un service ou d'une équipe ne sont pas employés selon le même horaire collectif affiché, les heures de début et de fin de chaque période de travail ou le nombre d'heures de travail effectuées sont enregistrés par tous moyens à la convenance de l'employeur, quotidiennement, avec un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectué.

62.2.6. Horaires individualisés

Toute entreprise peut recourir aux horaires individualisés.

Cette modalité d'organisation du travail permet au salarié d'adapter son temps de travail à des impératifs personnels : le temps de travail dans l'entreprise est réparti en plages fixes et plages mobiles.

Les modalités de mise en œuvre et les bornes des horaires individualisées sont définies par les dispositions légales en vigueur. »

Article 8

Modification de l'article 66 : « Travail à temps partiel »

La première phrase de l'article 66 est modifiée comme suit :

« Toute entreprise peut mettre en place des postes à temps partiel après avis des représentants du personnel s'il en existe ; cet avis est transmis à l'inspecteur du travail, à sa demande ».

Article 9

Modification de l'article V de l'annexe IV : « garantie double effet ».

L'article V sera modifié comme suit :

« Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux. »

Article 10

Dispositions finales du présent avenant

9.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

9.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

9.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

9.4. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

9.5. Date d'entrée en vigueur et effet.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions susvisées de l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016, les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restant inchangées.

Fait à Paris, le 6 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)