

ANNEXE 1  
A LA CONVENTION COLLECTIVE  
NATIONALE DES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS  
DU 30 avril 1956

**ADDITIF FIXANT LES  
CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE STATUT DES AGENTS  
DE MAITRISE**

Entre:

**LA FEDERATION NATIONALE DES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS**  
agissant au nom des Coopératives de Consommation affiliées,

Et:

**LA FEDERATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION  
ET DES SERVICES C.G.T**

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE DE  
L'ALIMENTATION ET DES SECTEURS CONNEXES C.G.T. - F.O.**

**LA FEDERATION DES SERVICES  
C.F.D.T.**

**LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE  
C.F.E.-C.G.C**

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS C.F.T.C**  
(1)

(1) La C.F.T.C. a adhéré à la Convention Collective du 30 avril 1956, le 07 mars 1972 et la C.G.C., le 18 juin 1975.

Il a été convenu et arrêté d'un commun accord ce qui suit :

Article 1  
*Objet*

Le présent additif a pour objet de fixer les dispositions particulières applicables aux Agents de Maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la FNCC du 30 avril 1956.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui :

- soit assurent de façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes, ainsi que d'initiation du personnel de ces équipes aux procédures et méthodes à appliquer,
- soit possèdent une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale.

## Article 2

### *Dispositions générales*

Les parties contractantes conviennent de rattacher le présent additif aux dispositions générales de la convention collective nationale du 30 avril 1956 conclue entre la FNCC, d'une part, et les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives, d'autre part, dont elles acceptent toutes les clauses sous réserve des stipulations spéciales ci-après.

En conséquence, la convention collective nationale du 30 avril 1956 est applicable aux agents de maîtrise visés par le présent additif dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux clauses ci-après.

## Article 3

### *Durée*

Le présent additif est conclu pour une durée indéterminée

## Article 4

### *Dénonciation, révision*

En cas de dénonciation ou de demande de modifications par l'une des parties, devra être suivie la procédure prévue à l'article 3 de la convention collective nationale du 30 avril 1956.

## Article 5

### *Engagement*

Tout engagement sera confirmé par lettre déterminant notamment:

- 1- La durée et les conditions de la période d'essai;
- 2- La fonction, les attributions et les lieux où elles s'exerceront;
- 3- la classification, la rémunération et ses modalités.

L'agent de maîtrise en accusera réception pour accord dans un délai de 15 jours ou au plus tard à la prise de fonction si celle-ci intervient dans ce délai. Les avantages issus du présent additif sont de plein droit acquis après la période d'essai.

## Article 6

### *Période d'essai*

La durée normale d'essai lors de l'engagement dans la société est fixée à 3 mois ; toutefois, cette durée pourra être raccourcie ou renouvelée en cas d'accord entre les parties constaté par écrit, mais sans que la durée totale ne puisse excéder la durée maximum de la période d'essai fixée à 6 mois.

Cependant, lorsque dans le cadre de la promotion interne, un employé sera pressenti pour accéder à une fonction ressortissant de l'une des catégories professionnelles visées par le présent additif, la période probatoire sera d'une durée d'un mois ou d'une durée supérieure par accord des parties. Cette durée ne pourra excéder 3 mois.

#### Article 7

##### *Remplacement temporaire*

L'agent de maîtrise qui remplace temporairement un autre agent de maîtrise d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre pendant une durée d'un mois à aucun des avantages accordés à l'agent de maîtrise qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra en sus de ses appointements normaux une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité. Toutefois, si le remplacement a été fait avec l'intégralité des responsabilités, il lui sera alloué une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au salaire de base du salarié remplacé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même agent de maîtrise aurait au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un salarié d'une position supérieure à la sienne, dont la durée totale dépasse un mois et pour le surplus de ce mois.

Le remplacement pour congés payés n'entre pas dans le cadre du présent article. Priorité de l'examen de la candidature sera accordée à l'agent de maîtrise ayant régulièrement fait des remplacements avec l'intégralité des responsabilités à un poste d'une position supérieure à la sienne, en cas de vacance de ce même poste.

#### Article 8

##### *Formation professionnelle*

Toutes facilités seront accordées aux agents de maîtrise pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

Il est recommandé aux sociétés, dans l'intérêt des coopératives et des salariés qui y sont occupés, de promouvoir et encourager l'évolution professionnelle.

Dans ce but, à l'échelon des sociétés, seront recherchés et choisis les membres du personnel reconnus aptes à suivre les cours des institutions professionnelles susceptibles de les aider à accéder aux fonctions supérieures.

Les sociétés entretiendront les organisations syndicales représentatives de ces problèmes et recueilleront leur avis.

#### Article 9

##### *Changement d'emploi*

Les sociétés visées par le présent additif s'engagent, en cas de changement profond dans leur structure, à informer et consulter les organisations syndicales signataires, en particulier sur les incidences pouvant se produire dans le statut du personnel, du fait de cette situation, afin de rechercher les mesures tendant à limiter au minimum le préjudice qui pourrait s'ensuivre pour les membres du personnel concerné.



**Article 10**  
*Suppression d'emploi*

En cas de licenciement pour cause de suppression d'emploi et dans le cadre d'un reclassement, impossible dans le groupe ou non accepté par l'intéressé, ce dernier bénéficiera pendant une durée d'un an d'une priorité de réembauchage dans un poste de la catégorie professionnelle qui était la sienne.

S'il a accepté d'être reclassé dans le groupe dans un emploi entraînant un déclassement hiérarchique, il bénéficiera d'une priorité d'emploi dans le cas où un poste identique et requérant les compétences équivalentes à celui qu'il occupait précédemment deviendrait vacant.

**Article 11**  
*Congés payés*

Dans le cas exceptionnel où un agent de maîtrise est rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé :

- d'une part, le nombre de jours de congés compris dans la période de rappel;
- d'autre part, et dans la limite de 8 jours, une journée supplémentaire de congé par jour de rappel y compris les dimanches.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

**Article 12**  
*Maladie et accident - Maternité - Accident du travail*

*12-1 Maladie et accident*

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et par la maternité ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Si le remplacement s'impose, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement, dans les cas prévus au premier alinéa ci-dessus, ne pourra être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins un an de présence dans la société, ce délai étant porté à 9 mois en cas d'accident du travail.

Il est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

Il est porté à 15 mois continus ou non pendant 3 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 15 ans de présence dans la société.

S'il y a licenciement au terme de ces délais, la notification en sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi dans un emploi quelconque dans la société pendant un délai d'un an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit telles que : incendie du domicile, accident maladie grave, dûment constatés, ou décès de conjoint d'un ascendant ou d'un descendant n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

### *12-Indemnité de maladie, accident, maternité*

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie ou l'accident non couvert par la législation sur les accidents du travail, les membres du personnel régis par le présent, additif, ayant au moins un an de services coopératifs, bénéficieront, après un délai de carence de 3 jours, d'une garantie de salaires fixée ci-après, calculée sur la rémunération habituelle de l'intéressé. Cette condition initiale d'ancienneté n'est, cependant, pas applicable aux victimes d'accidents du travail ou de trajet qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

Toutefois, le délai de carence prévu à l'alinéa précédent ne s'appliquera pas en cas de maternité et d'accident du travail, y compris les accidents de trajet. Il sera supprimé si la maladie ou l'accident, non couvert par la législation sur les accidents du travail, entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours.

Dans le cas d'accident du travail ou d'accident de trajets, les trois premiers jours seront indemnisés sur la base de 90 % de la rémunération habituelle de l'intéressé.

1) Après un an de présence dans la Société à partir du 4<sup>ème</sup> jour et pendant une durée totale de 6 mois à dater de la première constatations médicale, la garantie sera de :

- 100% de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant les 3 premiers mois
- 90% les 3 mois suivants

2) Après 5 ans de présence dans la Société et jusqu'à 10 ans, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours sera de :

- 100% de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 4 mois
- 90% les 6 mois suivants

3) Après 10 ans de présence dans la Société et jusqu'à 15 ans, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

- 100% de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 5 mois
- 90% les 7 mois suivants

4) Après 15 ans de présence dans la Société, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

- 100% de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 7 mois
- 90% les 9 mois suivants

La garantie de salaires prévue dans les conditions ci-dessus sera payée sous déduction:

1° De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements.

2° Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances au titre de pertes de salaires.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

### **Article 13**

#### *Déplacement*

Sauf en cas de remboursement sur état, les frais de déplacement et de séjour seront fixés à un taux convenu entre la société et l'intéressé. Ils seront révisés périodiquement.

### **Article 14**

#### *Préavis*

Si la rupture du contrat provient du fait de l'employeur et qu'elle intervient à partir de 50 ans, la durée du délai-congé est portée à 3 mois.

### **Article 15**

#### *Indemnité de licenciement*

À compter d'un an d'ancienneté, il est alloué, sauf faute grave ou lourde, au personnel visé par le présent additif une indemnité de licenciement ainsi calculée :

- 20 % du salaire mensuel habituel acquis au moment du licenciement, par année de présence en qualité d'employé et de 30% dudit salaire par année de présence en qualité d'agent de maîtrise avec un maximum de 9 mois
- majorée de 25% si le licenciement intervient après l'âge de 50 ans ou de 35% si le congédiement se produit après 55 ans. Cette majoration ne se cumulant pas avec la majoration légale pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de rupture de contrat prévue aux alinéas précédents n'est pas due, lorsque l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite.

Dans ce cas, la gratification de fin de carrière prévue par l'article 16 ci-dessous du présent additif est due.

**Article 16**  
*Gratification de fin de carrière*

Lors de leur départ en retraite, les agents de maîtrise recevront une gratification de fin de carrière au moins égale à :

1 mois de salaire après 10 ans de services coopératifs;

2 mois de salaire après 15 ans de services coopératifs;

3 mois de salaire après 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs la gratification est égale à 3 mois de salaire plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

**Article 17**  
*Dépôt*

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 et suivants du code de Travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014

**Pour la FNCC**

Christian ARGUEYROLLES

**Pour les Organisations Syndicales**

Fédération des Services – CFDT

Aline LEVRON

CFE – CGC – Agroalimentaire

Frédéric BARRAULT

CFTC – CSFV

Raphaël GUINA

Fédération du commerce – CGT

Richard BARON

FGTA-FO

Carole DESIANO



ANNEXE 2  
CONVENTION COLLECTIVE  
NATIONALE DES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS  
DU 30 avril 1956

ADDITIF FIXANT LES  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES ET ASSIMILES

Entre:

**LA FEDERATION NATIONALE DES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS**  
agissant au nom des Coopératives de Consommation affiliées,

Et:

**LA FEDERATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION  
ET DES SERVICES C.G.T**

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE DE  
L'ALIMENTATION ET DES SECTEURS CONNEXES C.G.T. - F.O.**

**LA FEDERATION DES SERVICES  
C.F.D.T.**

**LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE  
C.F.E-C.G.C**

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS C.F.T.C**  
(1)

(1) La C.F.T.C. a adhéré à la Convention Collective du 30 avril 1956, le 07 mars 1972 et la C.G.C., le 18 juin 1975.



Il a été convenu et arrêté d'un commun accord ce qui suit:

### **Article 1**

#### *Objet*

Le présent additif a pour objet de fixer les dispositions particulières applicables aux Cadres et Assimilés des entreprises comprises dans le champ d'application de la de la convention collective de la FNCC du 30 avril 1956.

Sont considérés comme cadres ou assimilés, les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la Direction, la conduite des projets ou la gestion des services, départements ou établissements dont ils ont la responsabilité et pour lesquels les moyens ont été précisés en concertation avec la Direction.

L'exercice de leurs fonctions, qui comporte autonomie, initiative et prises de décisions, exige:

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur,
- des compétences de gestion ainsi que de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité,
- l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs ...).

Les parties conscientes du rôle appartenant aux cadres dans le mouvement coopératif affirment la nécessité d'organiser la concertation entre les cadres et la direction.

Dans cet esprit, elles invitent les sociétés coopératives à mettre au point une organisation permettant aux cadres d'être formés, informés et consultés régulièrement pour pouvoir aider efficacement à la préparation des décisions.

Les cadres de leur côté s'engagent à agir dans le respect des principes fondamentaux de la coopération.

### **Article 2**

#### *Dispositions générales*

Les parties contractantes conviennent de rattacher le présent additif comme annexe 2 aux dispositions générales de la convention collective nationale du 30 avril 1956 conclue entre la FNCC, d'une part, et les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives, d'autre part, dont elles acceptent toutes les clauses, sous réserve des dispositions spéciales ci-après intéressant particulièrement les cadres ou assimilés.

En conséquence, la convention collective nationale du 30 avril 1956 est applicable aux cadres ou assimilés dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux clauses ci-après.

### **Article 3**

#### *Durée*

Le présent additif est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 4**  
*Dénonciation*

Il sera dénoncé également dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 3 de la Convention Collective.

**Article 5**  
*Engagement*

Tout engagement sera confirmé par lettre déterminant notamment:

- 1° La durée et les conditions de la période d'essai ;
- 2° La fonction, les attributions et les lieux où elles s'exerceront;
- 3° Le coefficient hiérarchique, la rémunération et ses modalités.

Le cadre ou assimilé en accusera réception pour accord dans un délai de 15 jours ou au plus tard à la prise de fonction si celle-ci intervient dans ce délai. Les avantages issus du présent additif sont de plein droit acquis après la période d'essai.

**Article 6**  
*Période d'essai*

La période d'essai sera de 4 mois pour les cadres et assimilés visés par le présent additif. Toutefois, en cas d'accord entre les parties constaté par écrit, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée identique à la durée initiale.

Après 2 mois de présence, les parties se préviendront au moins 15 jours à l'avance pour mettre fin au contrat de travail.

Pour les cadres des positions supérieures, la durée de la période d'essai pourra être fixée par accords particuliers.

**Article 7**  
*Ancienneté*

Dans tous les cas, la durée de l'ancienneté sera déterminée dans les conditions prévues par l'article 43 de la Convention Collective Nationale de la FNCC.

Est compté dans l'ancienneté, le temps passé dans une entreprise en accord avec l'employeur, lorsqu'il y a réintégration immédiate dans une société coopérative régie par la présente convention.

**Article 8**  
*SUPPRIME*

**Article 9**  
*Remplacement temporaire- Promotion- Déclassement*

### *9-1 Remplacement temporaire*

Le cadre ou assimilé qui remplace temporairement un autre cadre d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre pendant une durée d'un mois à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité. Cette indemnité serait également due dans le cas où le même cadre aurait au cours d'une même année, à assurer plusieurs remplacements d'un cadre d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à un mois.

Le remplacement pour congés payés n'entre pas dans le cadre du présent article.

Priorité de l'examen de la candidature sera accordée au cadre ou à l'assimilé ayant régulièrement fait des remplacements avec l'intégralité des responsabilités à un poste d'une position supérieure à la sienne, en cas de vacance de ce même poste.

### *9-11 Promotion*

La promotion des cadres ou assimilés est liée à la tenue, chaque année, au sein des sociétés, d'un entretien annuel individuel avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel sera examinée leur situation. En outre, les intéressés pourront toujours demander une entrevue avec un responsable de l'échelon supérieur.

Bien entendu, les résultats de ces entretiens devront permettre de prendre toutes les mesures nécessaires au perfectionnement des cadres ou assimilés, notamment dans le cadre de la formation permanente. Lorsqu'un cadre ou assimilé en fonction dans l'entreprise est appelé par la direction à occuper un emploi classé dans une position supérieure à celle qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification par lettre ou autre document dûment signé précisant les modifications, conformément aux dispositions de l'article 5. La notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif, soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à trois mois, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article .20 de la CCN du 30 avril 1956.

### *9-III Déclassement*

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, le cadre ou assimilé dispose d'un délai de réflexion d'un mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Toutefois, en cas de licenciement ultérieur, la base de calcul de l'indemnité de licenciement intégrera les différentes périodes de sa carrière professionnelle.

Le refus motivé, par le cadre, d'un déclassement ne constitue pas en soi une cause de licenciement.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre et si l'employeur résilie, en conséquence, son contrat, il devra au cadre le préavis et le cas échéant l'indemnité conventionnelle. Les stipulations du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cadre de mesures disciplinaires.

#### Article 10 *Rémunération*

Considérant que les salaires des cadres résultent des fonctions attribuées à chacun et non de la qualification donnée à ces fonctions et qu'une même qualification professionnelle couvre des emplois très différents suivant l'importance des sociétés dans lesquelles ils sont exercés et l'étendue des responsabilités qui s'y rattachent, il est convenu entre les parties contractantes que la détermination des salaires sera fixée en fonction des accords collectifs et grilles de classifications négociées.

Toutefois, les sociétés devront respecter l'accord local des salaires qu'elles ont passé, en vertu des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale du 30 avril 1956, pour que l'échelle de salaires de leurs cadres ou assimilés corresponde au minimum aux coefficients des emplois fixés par la nomenclature des emplois et des classifications professionnelles du 25 avril 2007.

#### Article 11 *Durée du travail*

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera calculée en fonction de l'horaire de travail permanent ou temporaire de l'entrepôt, de l'atelier, des bureaux ou des magasins auxquels ils appartiennent.

La disponibilité particulière des personnels d'encadrement pour l'exercice de leur fonction constitue un élément essentiel, eu égard à leur niveau de responsabilité, et doit rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activité civique et sociale.

Une organisation de travail est définie en tenant compte des différentes situations rencontrées tout en respectant les principes rappelés ci-dessus ainsi que les dispositions légales, réglementaires ou relevant d'accords d'entreprises.

Au cas où les fonctions d'un cadre ou assimilé appelleraient habituellement à des travaux spéciaux la nuit, dimanches et jours fériés, sa rémunération devra obligatoirement en tenir compte.

#### Article 12 *Congés payés*

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé au cours de ses congés pour les besoins du service il lui sera accordé:

- d'une part, le nombre de jours de congés compris dans la période de rappel;
- d'autre part, et dans la limite de 8 jours, une journée supplémentaire de congé par jour de rappel, y compris les dimanches.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

## Article 13

*Maladie et accident - Maternité - Accidents du travail**13-1 Maladie - Accident - Maternité*

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail, notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et par la maternité, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Si le remplacement s'impose, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement dans les cas prévus au premier alinéa du présent article ne pourra être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins un an de présence dans la société, ce délai étant porté à 9 mois en cas d'accident de travail.

Il est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société. Il est porté à 15 mois continus ou non pendant 3 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 15 ans de présence dans la société.

S'il y a licenciement au terme de ces délais, la notification en sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture de contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi dans un emploi quelconque dans la société pendant un délai d'un an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident : toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit telles que : incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

*13-11 Indemnité de Maladie - Accident- Maternité*

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents couverts ou non par la législation sur les accidents du travail, les cadres et assimilés bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après, calculée sur la rémunération habituelle de l'intéressé.

1) Après un an de présence dans la Société :

- 100% de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant les 3 premiers mois
- 90% les 4 mois suivants.

Cette condition d'ancienneté n'est cependant pas applicable aux victimes d'accident du travail ou de trajet qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

2) Après 5 ans de présence dans la Société et jusqu'à 10 ans :

- 100% de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 4 mois
- 90% les 6 mois suivants

3) Après 10 ans de présence dans la Société et jusqu'à 15 ans :

- 100% de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 5 mois
- 90% les 7 mois suivants

4) Après 15 ans de présence dans la Société :

- 100% de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 7 mois
- 90% les 9 mois suivants

La garantie de salaires prévue dans les conditions ci-dessus sera payée sous déduction:

1°) De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements.

2°) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances au titre de pertes de salaires.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

#### **Article 14** *Déplacements*

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de la société.

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé. Les frais de séjour seront révisés annuellement selon les barèmes établis et publiés par l'administration des finances.

Les déplacements en chemin de fer seront assurés en première classe le jour, ou couchette de première classe la nuit.

Les frais de voiture seront remboursés sur la base du barème établi par l'administration des finances. L'application de cette disposition sera définie entre la société et l'intéressé en fonction du type et de la puissance du véhicule utilisé.

Le présent article ne fait pas obstacle à un mode de remboursement spécifique défini au niveau des sociétés régionales.

**Article 15**  
*Changement de résidence*

En cas de changement de résidence prescrit par la société ou résultant de la réorganisation de celle-ci (mise en gestion, fusion), les frais de déménagement justifiés, ainsi que les frais de voyage du cadre ou assimilé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) seront remboursés par la société.

Tout cadre ou assimilé qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine, pour les besoins du service, est licencié ou mis à la retraite avant un délai de 5 ans dans sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave ou lourde, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille jusqu'au lieu de sa résidence antérieure.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais éventuels de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

**Article 16**  
*Préavis*

Le préavis réciproque sera de:

- 3 mois pour les cadres ou assimilés visés par le présent additif;
- pour les cadres des positions supérieures, la durée du préavis pourra être fixée par accords particuliers.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée. Pendant la période de préavis, le cadre ou assimilé est autorisé, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Sa rémunération ne subit aucune réduction de ce fait.

Si l'intéressé doit effectuer un déplacement pour chercher un emploi, il pourra bloquer les heures journalières d'une semaine ou d'un mois.

Quand un cadre ou assimilé congédié trouvera un nouvel emploi avant la fin du préavis, il sera autorisé à quitter son poste avant la fin de la période restant à courir sans verser l'indemnité de préavis correspondante et sans rémunération pour le temps restant à courir.

**Article 17**  
*Indemnité de licenciement*

A partir de 1an d'ancienneté, il est alloué aux cadres licenciés, sauf en cas de faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de leur ancienneté dans une société coopérative. Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement effectif du dernier mois, hors primes prévues à l'article II bis du présent additif et tout autre élément à caractère exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rétribution sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'indemnité de congédiement s'établit sur la base de :

- 20% du salaire effectif mensuel par année de présence depuis l'entrée de l'intéressé dans une société coopérative adhérente à la FNCC, s'il compte, au moment de son licenciement, moins de 10 années d'ancienneté.
- 30 % du salaire effectif mensuel par année de présence depuis l'entrée de l'intéressé dans une société coopérative adhérente à la FNCC, s'il compte, au moment de son licenciement, plus de 10 années de fonctions de cadre ou assimilé.

Toutefois, si le licenciement intervient après 50 ans, l'indemnité prévue ci-dessus sera majorée de 30 % et de 40 % si le congédiement se produit après 55 ans. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration légale applicable aux salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

### **Article 18**

#### *Indemnité de départ en retraite*

le cadre ou assimilé désireux de prendre sa retraite, même anticipée ou différée, devra en aviser sa société 6 mois à l'avance.

Lors de tout départ en retraite volontaire, les Cadres et Assimilés recevront une gratification de fin de carrière au moins égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;
- 4 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification sera égale à 4 mois de salaire plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence coopérative.

### **Article 19**

#### *Fusions- Concentrations – Restructurations*

En cas de modification de structure d'une société par voie de fusion, concentration, diminution d'activité amenant par voie de conséquence une compression de l'effectif cadres et assimilés, après consultation des institutions représentatives du personnel, l'encadrement sera informé dès la décision prise par le conseil d'administration.

Dans le but de faciliter la recherche des emplois vacants, la FNCC centralisera les informations reçues des sociétés et en assurera la diffusion auprès des directions des sociétés régionales.

### **Article 20**

#### *Dépôt*

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 et suivants du code de Travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014

**Pour la FNCC**

Christian ARGUEYROLLES



**Pour les Organisations Syndicales**

Fédération des Services – CFDT

Aline LEVRON

CFE – CGC – Agroalimentaire

Frédéric BARRAULT

CFTC – CSFV

Raphaël GUINA

Fédération du commerce – CGT

Richard BARON

FGTA-FO

Carole DESIANO

