

**C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E**  
**D U 5 J U I N 2 0 1 8**  
**C O N C E R N A N T L E S E N T R E P R I S E S A G R I C O L E S**  
**D E D E S H Y D R A T A T I O N**  
**I D C C 7 0 2 3**

**R E G L E M E N T A N T L E S C O N D I T I O N S D E T R A V A I L E T D E R E M U N E R A T I O N**  
**D E S S A L A R I E S D E S E N T R E P R I S E S A G R I C O L E S D E D E S H Y D R A T A T I O N**

Arrêté d'extension du 7 novembre 2018

Journal Officiel du 17 novembre 2018

*Mise à jour au 28 août 2024*

# SOMMAIRE

Chapitre I	Champ d'application	4
Chapitre II	Durée, renouvellement, révision et dénonciation	4
Chapitre III	Négociation, Interprétation et Conciliation	6
Chapitre IV	Période d'essai	7
Chapitre V	Classification des emplois, salaires, garanties de rémunération	7
Chapitre VI	Durée du travail, heures supplémentaires	11
Chapitre VII	Dispositions particulières au travail de nuit	16
Chapitre VIII	Congés, repos et absences diverses	20
Chapitre IX	Démission, licenciement	23
Chapitre X	Mise et départ à la retraite	25
Chapitre XI	Garanties de mensualisation, retraite complémentaire et prévoyance	25
Chapitre XII	Formation Professionnelle	27
Chapitre XIII	Hygiène et Sécurité des travailleurs	27
Chapitre XIV	Droits Collectifs	29
Annexe 1	Grille de classification	33
Annexe 2	Barème de salaires	35

En application de la partie II du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- La Fédération Nationale des Déshydrateurs

- *d'une part*

Et

- la FGA CFDT
- la FNAF CGT
- la FGTA FO
- le SNCEA CFE CGC

- *d'autre part* -

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur organisation. Les représentants salariés en vertu des dispositions statutaires de leur syndicat.

## **PREAMBULE**

« Afin de tenir compte des évolutions réglementaires, les soussignés ont décidé de procéder à la révision et l'élargissement de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants et de conclure le présent accord réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des entreprises agricoles de déshydratation.

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail et d'élargissement au sens de l'article L 2261-17 du Code du travail.

Les dispositions des articles 1 jusqu'à 69 ainsi que les Annexes I et II du présent avenant, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'Accord régional du 20 mars 1970 (et ses avenants), tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'Accord du 20 mars 1970 et de ses avenants. »

## **IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

### **CHAPITRE PREMIER**

#### **Champ d'application**

##### ***Article 1er : Champ d'application***

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quel que soit leur statut, ayant pour principale activité la déshydratation de produits agricoles, considérée comme activité de production.

Elle est applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements et territoires d'outre-mer.

Des avenants ainsi que des conventions annexes peuvent être conclus à la demande de l'une des parties signataires.

Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par la présente convention, sauf en ce qui concerne la formation professionnelle continue.

### ***Article 2 : Modalités d'application***

(Avenant n° 6 du 7 juillet 2022)

(Avenant n° 7 du 17 janvier 2023)

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis individuellement, par catégorie ou par entreprise, antérieurement à sa signature.

### **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés :**

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

## **CHAPITRE II**

### **Durée, renouvellement, révision et dénonciation**

#### ***Article 3 : Durée et Dénonciation***

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt auprès de la DREETS.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties, trois mois au moins avant la date d'expiration.

Cette dénonciation sera effectuée conformément aux articles L 2261-9, L 2261-11 et L 2212-12 et donnera lieu à dépôt conformément à l'article D 2231-2 du code du travail. Dans ce cas, elle reste en vigueur jusqu'au jour où une nouvelle convention sera élaborée, sous réserve que ce délai ne dépasse pas trois ans.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des employeurs ou signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. La négociation d'un accord de substitution s'engage à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois suivants le début du préavis précédant la dénonciation.

#### ***Article 4 : Révision***

Jusqu'à la fin du cycle électoral, les parties signataires ou adhérentes sont habilitées à engager la procédure de révision de la convention. Elles doivent prévenir les autres parties ainsi que la DREETS par lettre recommandée en précisant les points litigieux et en indiquant les propositions (article L 2261-7-1 du code du travail).

La commission mixte se réunit dans le délai d'un mois suivant la réception de la lettre recommandée. A cet effet, le responsable de la DREETS convoque les parties au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion et précise l'ordre du jour.

A l'issue du cycle électoral en cours, le droit de révision de la convention est également ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'application de la convention ou de l'accord.

#### ***Article 5 : Indemnisation des membres des commissions mixtes et paritaires***

L'article L 2232-8 du code du travail traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations paritaires régionales constituées dans le cadre de la présente convention ainsi qu'aux groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont fixés d'un commun accord.

1. Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais sont fixés aux limites et conditions suivantes : trois salariés, désignés par leur organisation syndicale, n'appartenant pas à la même entreprise et ayant participé aux négociations de commissions paritaires constituées dans le cadre de la présente convention et dans la limite de quatre réunions par année civile.
2. Dans ce cadre ci-dessus énoncé, il est convenu :
  - le maintien de la rémunération par son entreprise au salarié (salaire, primes et tout élément salarial que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé au moment de la tenue de la réunion). Ce temps passé est alors considéré comme du temps de travail effectif.
  - l'indemnisation des frais de déplacement par la Fédération Nationale des Déshydrateurs sur la base de l'application du tarif fiscal.
  - l'indemnisation des frais de repas par la Fédération Nationale des Déshydrateurs pour les séances commencées le matin y compris réunions préparatoires sur la base forfaitaire de 13 euros par repas.
3. Sous ces conditions, les salariés en activité désignés pour participer aux réunions paritaires, sur convocation du Président de ladite commission sont autorisés à s'absenter, après en avoir informé leur employeur dans les délais les plus proches, dès réception de la convocation et au moins 7 jours à l'avance, dans la mesure où le délai de convocation le permet. Ils bénéficieront de la même protection que celle des représentants du personnel dans le cas où ils n'ont pas cette qualité dans leur entreprise.
4. Les employeurs ne pourront pas s'opposer à la participation de leurs salariés aux commissions paritaires, sauf cas extrêmement grave causé par des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.
5. Pour permettre à la Fédération Nationale des Déshydrateurs d'indiquer à chaque entreprise le nom des salariés dont le salaire est maintenu, de verser au salarié désigné le remboursement des frais de transport engagés, un registre sera ouvert, lors de chaque réunion sur lequel ils devront indiquer :
  - leur nom et adresse, le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, l'organisation qu'ils représentent.

## CHAPITRE III

### Négociation, Interprétation et Conciliation

#### *Article 6 : Conflits*

Les conflits du travail nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention peuvent être soumis aux procédures de conciliation. A défaut d'une solution entre les partenaires, les conflits seront :

- soit portés devant la commission régionale de conciliation,
- soit soumis à une commission paritaire de conciliation présidée par le Directeur du Travail ou son représentant et composée de 3 représentants des employeurs et de 3 représentants des salariés désignés et dûment mandatés par chacune des parties signataires.

Les décisions de la commission feront l'objet d'un procès-verbal. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai de 15 jours.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis à la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III (articles L 2523-1 et suivants), soit à la procédure d'arbitrage prévue chapitre IV (articles L 2524-1 et suivants) si les deux parties en conviennent.

Il est également constitué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle est chargée de régler les difficultés d'interprétation de la présente convention. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi. Elle se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations obligatoires de branche.

En cas de non conciliation, les parties reprennent immédiatement leur liberté de saisir directement le conseil de prud'hommes s'ils le souhaitent.

#### *Article 7 : Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation*

Une Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) est instituée. Cette commission a pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps (articles L 2232-9 et D 2232-1-1 du code du travail).

L'adresse postale de la commission est la suivante :

CCPNI – Fédération Nationale des Deshydrateurs chez France Luzerne – Complexe Agricole du Mont Bernard – Route de Suippes- CS 10149 – 51008 Châlons en Champagne.

## CHAPITRE IV

### Période d'essai

#### *Article 8 : Période d'essai*

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi à l'entrée du salarié dans l'entreprise, prend son effet définitif à l'issue de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel ouvrier et employé,
- 3 mois pour le personnel de maîtrise et technicien,
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

La partie qui désire rompre le contrat au cours, ou à l'issue de la période d'essai, doit prévenir l'autre partie, quelle que soit la durée de la période d'essai, par lettre recommandée ou remise en main propre dans les conditions légales

Toute période d'essai doit faire l'objet d'un écrit entre l'employeur et le salarié.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de prévoir d'un commun accord, une seconde période d'essai. Elle est conforme à l'article L 1221-21 du Code du Travail.

Pour les Contrats à Durée Déterminée et les contrats saisonniers, la période d'essai est déterminée dans les conditions prévues à l'article L 1242-10 du Code du Travail.

## CHAPITRE V

### Classification des emplois – salaires – garanties de rémunération

#### *Article 9 : Classification*

(Avenant n 130 du 5 juin 2018)

La grille de classification se trouve annexe 1.

Les parties signataires ont acté l'utilisation d'une méthode par critères pour construire cette classification.

Cette classification permet d'avoir un socle commun à l'ensemble des entreprises. Des emplois repères ont été définis en prenant en compte chacune des familles de métier de l'entreprise. La liste et la définition des emplois repères figurent en annexe de la présente convention.

Pour chaque emploi repère, il a été défini une mission ainsi que la nature des compétences requises. Cette grille prend en compte le degré de maîtrise à travers les différents échelons.

Dans ce cadre, la compétence est reconnue quand elle est mise en œuvre de manière permanente et validée. L'application de la présente classification fera l'objet d'un point de l'ordre du jour de la négociation annuelle de l'entreprise.

**Article 10 : Salaires**

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

(Avenant n° 8 du 17 janvier 2023)

La valeur horaire du point ainsi que les salaires horaires afférents aux coefficients hiérarchiques sont définis à l'annexe 2.

**Article 11 : Salaires des jeunes travailleurs**

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans, sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux apprentis, sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle tant qu'ils n'ont pas 6 mois d'activité dans la branche considérée :

- moins de 17 ans : 80 %
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme des adultes.

**Article 12 : Rémunération garantie au personnel mensualisé****A. Personnel de plaine, de fabrication, de stockage et d'entretien, maîtrise et encadrement**

Le personnel bénéficie d'un salaire garanti mensuel sur la base de 151,67 heures, soit 35 heures par semaine.

Le personnel bénéficie d'un salaire garanti mensuel correspondant à 162,5 heures par mois, soit 37 heures 30 par semaine, sauf récupération de ces heures sur demande expresse du salarié.

Le calcul sera effectué dans le respect des dispositions de l'article L 3121-32 et suivants du code du travail.

**B. Personnel administratif mensualisé des entreprises de déshydratation**

Le personnel bénéficie d'un salaire garanti mensuel sur la base de 151,67 heures, soit 35 heures par semaine.

**C. Dispositions communes**

La démission du salarié en cours d'année donne lieu à une régularisation du salaire en fonction des dates de démarrage de modulation de chaque entreprise et des heures de travail réellement effectuées.

Par contre, en cas de licenciement sauf fautes graves et lourdes, les salaires versés sont acquis.

Dans les cas A et B, le salaire d'un jour ouvrable est réputé égal à 1/26e de la mensualité calculée comme il est dit ci-avant.

***Article 13 : Arrêt de travail pendant l'horaire normal***

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail, au cours d'une journée commencée, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois, l'employeur peut exiger un travail à un autre poste.

De même, le salarié, non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui s'est présenté à l'heure normale et n'a pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subit de ce fait aucune réduction de salaire.

Les intempéries et les effacements de fourniture d'énergie électrique ne sont pas considérés comme imputables à l'établissement. Dans ce cas, le chef d'entreprise est habilité à réaménager les horaires de travail pour assurer la bonne marche de l'entreprise, dans la limite de deux postes de travail hebdomadaire par rapport à la programmation prévue à l'article 23.

Il est recommandé aux entreprises d'examiner avec bienveillance les demandes de congés consécutives à ces réaménagements d'horaire.

**Dispositions particulières au personnel saisonnier :**

En ce qui concerne les travailleurs saisonniers, tout arrêt de travail non imputable au salarié, ne pourra générer une rémunération inférieure à 35 heures, le calcul de la moyenne des heures et de la rémunération s'effectuant en fin de contrat.

Les heures non effectuées en deçà de 35 heures pour des causes visées à l'article L 3121-50 du code du travail, dans la limite d'un cumul de 32 heures sur la durée du contrat, seront réalisées avant la fin du contrat en cours et bénéficieront, le cas échéant, des majorations légales.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés qui relèvent d'un mode d'aménagement du temps de travail tel que la modulation.

***Article 14 : Travailleurs handicapés***

L'emploi de cette catégorie de personnel sera conforme aux articles L 5211-1 et suivants du code du travail.

***Article 15 : Changement temporaire d'emploi***

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire.

Les salariés appelés à effectuer la totalité des travaux de la catégorie supérieure à leur qualification perçoivent une prime dite de remplacement permettant d'amener leur rémunération au niveau de celle afférent à cette qualification pour le temps pendant lequel ils y sont employés, sauf dans le cas de remplacements exceptionnels d'une durée n'excédant pas 2 jours par mois.

Lorsque le remplacement excède 75 heures de travail effectif par mois calendaire, les salariés appelés à effectuer ces travaux perçoivent une prime pour le mois complet.

***Article 16 : Polyvalence***

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 15, pour assurer les heures de travail, il est reconnu que les salariés assument des fonctions polyvalentes sans modification de leur coefficient.

**Article 17 : Prime d'ancienneté**

Après trois ans d'ancienneté, le personnel bénéficie d'une prime d'ancienneté de 3 % de son salaire brut et augmentant de 1 % chaque année pour atteindre 10 %.

Le salaire brut visé à l'alinéa précédent comprend l'ensemble des sommes servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

Cette prime est versée avec effet du premier jour du mois civil suivant l'anniversaire de l'embauchage.

**Dispositions particulières au personnel saisonnier :**

Dès son embauche, le salarié saisonnier voit son temps de travail effectif dans l'entreprise se cumuler dans le cadre des contrats saisonniers successifs. Dès lors qu'il peut justifier de trente-six mois de travail effectif dans l'entreprise, il bénéficiera de la prime d'ancienneté selon les modalités prévues ci-dessus.

Ensuite, le pourcentage d'ancienneté augmentera de 1% pour chaque période de 12 mois de travail effectif cumulé dans l'entreprise (article L 1244-2 et L1244-2-1 du Code du Travail).

Cette ancienneté sera reprise lors de la transformation d'un contrat saisonnier en contrat à durée indéterminée.

Cette disposition ne s'applique que pour le calcul de la prime d'ancienneté, sauf disposition contractuelle plus favorable.

**Article 18 : Treizième mois**

L'ensemble du personnel (CDD, CDI) bénéficie en fin d'année ou en fin de contrat d'une prime dite de treizième mois égale à 1/12e des salaires perçus depuis le 1er janvier précédent.

La prime est due en cas de rupture du contrat en cours d'année.

**Article 19 : Paiement des salaires**

La paie des salariés doit être faite régulièrement, au moins tous les mois et au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel elle se rapporte.

Les salariés peuvent recevoir, sur leur demande, un acompte toutes les quinzaines.

**Article 20 : Bulletin de paie**

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié, un bulletin de paie établi conformément à l'article R 3243-1 du code du travail.

Le salaire est obligatoirement payé par chèque bancaire ou par virement bancaire ou postal.

## CHAPITRE VI

### Durée du travail, heures supplémentaires,

#### **Article 21 : Durée hebdomadaire du travail'**

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018 )

#### **A. Durée du travail**

La durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

En outre, les chefs d'entreprise disposent dans les conditions et limites de la réglementation, d'un contingent annuel de 130 heures supplémentaires considérées comme standard par les organisations syndicales, auxquelles s'ajoutent 50 heures considérées comme nécessaires dans les activités de la branche.

Ces 50 heures supplémentaires devront être effectuées après consultation du Comité Social et Economique pour faire face aux pointes d'activité, sauver les récoltes ou pour des interventions urgentes sur les équipements qui, faute de quoi, ne seraient plus en mesure d'assurer normalement la marche de l'entreprise.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, des heures supplémentaires même au-delà de ce contingent, peuvent être effectuées, après avis du Comité Social et Economique.

L'exécution de ces heures supplémentaires susvisées ne peut avoir pour effet, sauf circonstances exceptionnelles envisagées ci-après, de dépasser les plafonds suivants :

- Durée maximale journalière de travail effectif : 10 heures.

Toutefois, la durée journalière de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 30 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée légale du travail excédera 10 heures, ne pourra être supérieur à 4 jours.

- Durée maximale hebdomadaire absolue de travail effectif sur une semaine donnée : 48 heures

Dans des circonstances exceptionnelles sur autorisation du directeur régional de la DREETS, le plafond de 48 heures par semaine peut être dépassé et porté, le cas échéant, à plus de 60 heures par semaine à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond (60 heures) n'excède pas 60 heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.

- Durée maximale hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur 12 semaines : 46 heures conformément à l'article L 3121-23 du code du travail ;
- Les heures ainsi accomplies en cas d'événement exceptionnel font l'objet d'un décompte particulier et n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée moyenne de 46 heures sur douze semaines dans la limite des conditions de l'article L713-13 du code rural, soit une durée moyenne de 46 heures sur l'année.

Pendant la période de campagne, la durée réelle du travail des chauffeurs de camion affectés aux transports de pulpes et de betteraves peut être répartie à raison de 4 jours de 12 heures sous réserve de l'accord écrit des intéressés et après consultation Comité Social et Economique. Cette répartition doit être effectuée dans le cadre de la semaine civile sans possibilité de travailler plus de 12 jours consécutifs sans prendre 1 ou 2 jours de repos, selon le cas. Par accord d'entreprise, cette disposition peut être étendue à d'autres transports et au personnel de plaine.

## **B. Repos hebdomadaire et quotidien**

Si les travaux dont il est question ont pour effet de réduire la durée conventionnelle du repos hebdomadaire, les intéressés ont droit comme stipulé à l'article 38 ci-dessous, de bénéficier d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3131-1 à D. 3131-7 du code du travail.

### *Article 22 : Variation de l'horaire normal*

#### **A. Principe général d'application**

Les partenaires sociaux décident de mettre en place la modulation du temps de travail.

La modulation du temps de travail est un système de répartition de la durée du travail sur l'année afin de permettre aux services concernés de faire face avec souplesse aux fluctuations d'activités, saisonnières ou ponctuelles, et aux besoins des adhérents et/ou clients, de réduire les coûts de production et d'éviter le recours excessif aux heures supplémentaires et à l'activité partielle.

Toutefois, les accords d'entreprise demeurent en vigueur, notamment en ce qui concerne les limites basse et haute de la modulation et les modalités de programmation, sauf dispositions plus favorables ou dénonciation par les parties signataires.

#### **B. Champ d'application**

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations saisonnières ou ponctuelles, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

#### **C. Durée du travail**

##### **C1 - Durée hebdomadaire moyenne de travail et durée annuelle du travail.**

Le temps de travail des salariés concernés sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité, à condition que sur un an, la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures de travail effectif, heures supplémentaires non comprises. Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne de travail, la durée annuelle du travail ne doit pas excéder 1 607 heures de base incluant la journée de solidarité.

Cette durée annuelle s'applique aux salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage des jours fériés légaux et fera ainsi l'objet d'un calcul adapté suivant la formule de référence décrite dans l'article suivant.

##### **C2 - Calcul de la durée annuelle du travail**

Le calcul de la moyenne annuelle se fait sur la base de 35 heures, multipliée par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Le nombre de semaines travaillées dans l'année est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366 jours), les jours de congés payés légaux (30 jours ouvrables), les jours fériés légaux (jours ne tombant pas un dimanche), les jours de repos hebdomadaire (nombre de dimanches décomptés), ...

A partir de ce principe, chaque entreprise procède à ce calcul en fonction de sa date de démarrage de la modulation.

Le calcul peut se faire en jours ouvrés ou ouvrables.

Exemple en jours ouvrables pour une année où il y a 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche :  
 $365 \text{ j} - 30 \text{ j (CP)} - 10 \text{ j (féries)} - 52 \text{ (dimanches)} = 273 \text{ j} : 6 = 45,50 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures}$   
 $= 1\ 592 \text{ heures } 30.$

### **C3 - Période de référence**

La période de référence commence le 1er avril et expire le 31 mars. Toutefois, l'entreprise peut déterminer par accord une autre période de référence.

### **C4 - Amplitude de la modulation**

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif.

La modulation du temps de travail instituée par le présent accord varie entre les limites suivantes :

La variation basse ne peut se situer au-dessous de 28 heures par semaine.

La variation haute ne peut dépasser 46 heures par semaine. Elle peut toutefois atteindre 48 heures pendant 2 semaines. Ce nombre peut être porté à 10 semaines maximum par accord avec le(s) délégué(s) syndical (aux) ou à défaut, avec les représentants du personnel.

Toutefois, sur demande collective des salariés d'une unité de travail, les limites basse et haute indiquées ci-dessus pourront être amplifiées après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et information des services de la DREETS.

En cas de circonstances non imputables au fonctionnement normal de l'établissement et s'agissant de travaux qui doivent être exécutés sans délais, la durée quotidienne du travail pourra être exceptionnellement portée à 12 heures.

## **Article 23 : Programmation**

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

### **1. Programmation indicative de la répartition de la durée du travail**

#### **Modification de l'amplitude de modulation**

Le salarié ou les salariés qui souhaitent, pour des convenances personnelles, amplifier l'amplitude de modulation au-delà des limites fixées par le présent accord, devront en formuler la demande par écrit au plus tard 45 jours avant la mise en œuvre de la modification sollicitée.

Ces modifications seront acceptées dans la mesure où l'organisation du poste ou des postes le permet, après consultation du Comité Social et Economique.

Ces demandes écrites seront conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les autres pièces concernant la durée du travail.

#### **Délais de programmation**

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications importantes, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du Comité Social et Economique.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés concernés, dans le mois qui précède le début du cycle, après la consultation du Comité Social et Economique.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au Comité Social et Economique, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

## **2. Délai de prévenance en cas de modification du calendrier prévisionnel**

En cours de période, les salariés concernés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés (L 3121-47 du code du travail).

En cas de circonstances exceptionnelles telles que intempéries, pannes ou sinistres ayant entraîné un arrêt de la production conséquent (supérieur à 3 postes), le délai de prévenance sera réduit à 2 jours. Dans ce cas, il est recommandé au chef d'entreprise de regarder avec bienveillance la situation personnelle des salariés et de privilégier le volontariat.

## **3. Lissage de la rémunération**

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée augmentée des majorations soumises à cotisations sociales versées.

## **4. Absence en période de modulation**

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

### ***Article 24 : Heures supplémentaires dans le cadre de la modulation***

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

#### **1. Définition**

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- ▶ Au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation fixée à l'article 22 C4;
- ▶ Au-delà de la durée annuelle de travail effectif fixée à l'article 22 C1.

## **Contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires applicable dans le cadre du présent accord est fixé à 130 heures. Il s'apprécie par an et par salarié.

### **2. Paiement ou récupération des heures supplémentaires**

Le paiement des heures supplémentaires définies à l'article 24.1 et des majorations afférentes pourra être remplacé par un repos compensateur équivalent.

En cas de repos compensateur équivalent, ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

#### ***Article 25 : Conditions de recours à l'activité partielle***

En cas de diminution des heures de travail telle qu'elle ne sera pas compensée dans le cadre de la modulation du temps de travail, l'entreprise pourra formuler une demande d'indemnisation au titre de l'aide aux salariés placés en activité partielle dans les conditions prévues aux articles L 5122-1 et suivants du code du travail.

#### ***Article 26 : Définition du travail effectif – Temps de pause***

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (L 3121-1 du code du travail et suivants)

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans une pause d'une durée de 20 minutes minimum.

La pause n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

En revanche, le temps de pause des salariés qui, en travaillant en continu, ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et peuvent éventuellement et exceptionnellement intervenir en cas de nécessité, notamment pour des raisons de sécurité (tel le chef de poste restant obligatoirement au tableau) doit être assimilé à du temps de travail effectif rémunéré en tant que tel.

Toutefois, le temps de pause non assimilé à du temps de travail effectif fera l'objet d'une compensation financière égale à 2,70 euros par pause indexé sur la valeur du point.

Cette compensation établit un minimum conventionnel et ne se cumule pas avec toute autre compensation résultant d'accord d'entreprise ou d'usage.

#### ***Article 27 : heures supplémentaires et repos compensateur hors modulation***

Les heures supplémentaires seront payées sur la base du taux majoré de :

- 25 % de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % à partir de la 44<sup>ème</sup> heure ;

Ces heures ouvrent droit au repos compensateur de 50 % de chaque heure au-delà de 41 h.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés concernés par une modulation et auxquels sont appliquées les dispositions suivantes : les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 50 % au-delà de 1 762,5 heures annuelles de travail effectif, de 100 %

au-delà de 1 800 heures annuelles de travail effectif sur le cycle d'annualisation de l'entreprise pour les salariés ayant un droit à congé payé complet.

**Article 28 : Dispositions particulières aux cadres et ingénieurs**

Les cadres, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, bénéficient de 12 jours RTT, étant entendu que le nombre de jours travaillés dans l'année n'excède pas 217 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

## CHAPITRE VII

### Dispositions particulières au travail de nuit

Les entreprises de déshydratation assurent la récolte, la déshydratation de produits agricoles sur une saison appelée «campagne». La déshydratation s'opère en feu continu et donc 24 heures sur 24. Un délai minimum entre les deux opérations est requis pour préserver les caractéristiques techniques et la qualité du produit final (appétence, couleur, taux de protéines...).

C'est pourquoi, afin d'assurer la continuité de la récolte et de la déshydratation, ces entreprises, sans pour autant en nier la pénibilité, sont appelées à faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit sur une période limitée appelée «campagne».

Les parties signataires décident dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail relatives à cette forme d'organisation de travail.

**Article 29 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes dispositions, tout salarié qui :

- ▶ soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins deux heures de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures
- ▶ soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L 3122-2, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

**Article 30 : Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit**

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

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

L'ensemble des salariés des entreprises de déshydratation, à l'exception du personnel administratif peut être concerné pour l'application des présentes dispositions. Il s'agit du personnel de plaine, de transport et de fabrication.

Pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité de la production, la durée maximale quotidienne sera portée à 9 heures dans les conditions fixées par l'article L 3122-6 du code du travail.

En cas de circonstances non imputables au fonctionnement normal de l'établissement et s'agissant de travaux qui doivent être exécutés sans délai, la durée quotidienne du travail sera exceptionnellement portée à 12 heures de travail effectif.

Les salariés pour lesquels il est fait application des dérogations prévues à l'article L 3122-6 du code du travail, bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures, dans les conditions prévues à l'article R 3122-3 du code du travail.

Si l'octroi de ce repos, dans un délai rapide n'est pas possible pour des raisons objectives, il sera rajouté au repos hebdomadaire légal dans un délai de 8 semaines.

Pour répondre à la nécessité de faire face aux variations saisonnières et aléatoires de la production agricole, la durée maximale hebdomadaire sera portée à 46 heures de travail effectif sur une période de 12 semaines consécutives.

Au cours d'un poste de nuit, tout travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes dès lors qu'il a travaillé 6 heures.

***Article 31 : Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit***

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

***Article 31 : Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit***

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 30 ci-dessus, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- ▶ soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison.
- ▶ soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le Comité Social et Economique, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 29 de la présente convention. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

**Article 32 : Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit**

**1. Contrepartie sous forme de repos compensateur**

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 29 ci-dessus, bénéficient, à titre de contrepartie d'un repos compensateur de 5% du temps de travail effectif.

**2. Autres contreparties**

Il est dû, pour une heure de travail réellement effectuée par tout salarié au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou la plage s'y substituant, une prime égale à 4/9<sup>ème</sup> du SMIC horaire.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié des contreparties prévues ci-dessus, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit.

Les majorations prévues au présent article se substituent aux avantages antérieurement accordés; elles ne feront pas l'objet d'un cumul automatique avec celles qui pourraient résulter de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

**Article 33 : Cas du salarié amené à travailler dans la plage horaire de travail de nuit mais ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit**

**1. Travail effectué occasionnellement dans la plage horaire de nuit en vertu de la programmation horaire**

Le salarié amené à travailler occasionnellement dans la plage horaire de travail de nuit mais ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit ne sera pas concerné par les dispositions propres au travailleur de nuit à l'exception de l'article 32.

Il est précisé que les heures de nuit éventuellement effectuées à l'issue du poste normal donnent lieu au paiement de la contrepartie prévue à l'article 32.

**2. Travail effectué dans la plage horaire de nuit non prévu par la programmation horaire et nécessité par une intervention urgente**

Les heures exceptionnelles de nuit sont majorées de 100% étant entendu que cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires. De ce fait, elles n'ouvrent pas droit à une contrepartie supplémentaire au titre de l'article 32.

Si, en application du 1) et (ou) du 2) ci-dessus, le salarié répond à la définition du travailleur de nuit telle que prévue à l'article 29 ci-dessus, il bénéficiera des dispositions applicables au travailleur de nuit pour les heures effectuées.

**Article 34 : Affectation du salarié au poste de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une surveillance médicale particulière dans des conditions qui seront déterminées par l'article R 3122-11 du code du travail.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Le licenciement de l'intéressé ne peut être prononcé que si l'employeur justifie par écrit :

- ▶ soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié;
- ▶ soit du refus au salarié d'accepter le poste proposé.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ce salarié la liste des emplois disponibles correspondant.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- ▶ demander son affectation sur un poste de jour. L'employeur peut refuser d'accéder à cette demande, ce refus devra être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- ▶ refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La salariée en état de grossesse, dont l'état est médicalement constaté, ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur ne peut pas proposer à la salariée un autre emploi de jour, il doit lui faire connaître par écrit ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au changement d'affectation.

En pareil cas, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'au début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord de mensualisation de la convention collective des déshydrateurs.

### ***Article 35 : Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes***

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

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

### ***Article 36 : Formation professionnelle des travailleurs de nuit***

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation quels que soient leurs financements.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

## CHAPITRE VIII

### Congés, repos et absences diverses

#### *Article 37 : Absences*

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Sous réserve du droit syndical, les absences qui ne sont pas des congés payés entraînent la perte du salaire correspondant au temps de travail non effectué.

Pour s'absenter, sauf cas exceptionnel, le salarié doit être d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu une semaine à l'avance. L'autorisation est donnée par écrit.

Toute absence non autorisée de plus de 48 heures et non justifiée par un motif valable peut avoir des conséquences disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.

#### *Article 38 : Décompte des jours de congés payés annuels*

1. Tout salarié présent dans l'entreprise à compter de la date d'application de l'accord, à moins de dispositions légales ou réglementaires contraires, verra ses droits aux congés payés calculés légalement sur la base minimale cinq semaines par an, soit 2,083 jours par mois sans que la durée totale du congé exigible, de ce fait, puisse excéder 25 jours ouvrés.

Les congés seront calculés en jours ouvrés, sauf dispositions antérieures contraires.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés. En tout état de cause, la durée totale des congés ne pourra être inférieure à 5 semaines.

2. Les congés payés pourront être décomptés selon les méthodes suivantes :
  - en jours ouvrables (décompte de 6 jours par semaine) ;
  - en jours ouvrés (décompte de 5 jours par semaine) ;
  - en jours réellement travaillés (semaine de 3 jours, décompte de 3 jours...).
3. Pour l'application des dispositions concernant les congés annuels, la période de grands travaux s'étend du 1er juin au 31 octobre.

Au cours de cette période, aucun salarié ne peut exiger plus de deux semaines.

Conformément aux dispositions de l'article L 3141-23 du code du travail, le congé payé ne dépassant pas 2 semaines, doit être continu.

Dans tous les cas, le salarié bénéficiera des dispositions sur le congé de fractionnement ci-dessous.

1. La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
2. Le fractionnement des congés au-delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :
  - a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

- b) Il est attribué un jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à trois, deux jours lorsque ce nombre est au moins égal à cinq jours ouvrés et trois jours lorsqu'il est au moins égal à quinze. Le congé supplémentaire est porté à cinq jours lorsque la totalité du congé est pris à l'extérieur de cette période.

Les jours de congé principal dus en sus de 20 jours ouvrés (en sus des 4 premières semaines de congés) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

L'ordre des départs est fixé, après consultation des représentants du personnel, de manière à ne pas perturber la marche de l'entreprise.

Il est recommandé aux entreprises de faire coïncider les congés avec les vacances scolaires.

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie médicalement justifiée, limitées à une durée d'un mois par année de référence, sont considérées comme périodes de travail effectif pour l'application du droit aux congés.

Les entreprises qui recourent à la modulation du temps de travail, pourront fixer une période de référence différente de celle fixée par la législation, soit 1er Juin - 31 Mai, de manière à caler la période annuelle de référence pour les congés payés sur celle de la modulation.

#### ***Article 39 : Indemnisation des congés payés***

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération totale, 13ème mois exclu, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit à congés, conformément à l'article L 3141-24 du code du travail.

Le salarié doit être rémunéré sur une base identique au salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

Sauf mode de calcul plus favorable au salarié prévu par un usage ou dans le contrat de travail, l'indemnité de congés payés est calculée de 2 manières :

- par la règle qui prévoit que l'indemnité est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence,
- et par la règle du maintien de salaire, qui prévoit que l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

#### ***Article 40 : Jours fériés***

Les jours de fête sont ceux prévus par la loi, c'est à dire : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Le salarié mensualisé bénéficie de l'indemnisation de tous les jours fériés, celle-ci étant incluse dans la garantie de salaire.

Les heures effectuées un jour férié sont majorées de 100 %.

Dispositions particulières au salarié non mensualisé :

- Les jours fériés chômés sont payés dans les conditions prévues à l'article L 3133-3 du code du travail sur la base de 7 heures.

Les salariés liés par un contrat à durée déterminée bénéficient de cette indemnisation.

***Article 41 : Congés exceptionnels pour événements familiaux***

A l'occasion des circonstances familiales et sur justification, il est accordé au personnel, des congés exceptionnels payés sur la base de l'horaire en vigueur dans l'entreprise au moment de l'absence et ne donnant pas lieu à récupération, conformément à l'article L 3142-4 du code du travail, soit :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 5 jours pour le décès d'un enfant, du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin,
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur,
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.

Ces congés doivent être pris au moment où l'événement survient sauf pour les cas non programmables (naissance, décès) où ils peuvent être pris dans les 30 jours ouvrables qui suivent et ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice, sauf accord entre les parties.

***Article 42 : Congés de paternité***

Un congé de paternité de 11 jours consécutifs au plus est accordé au père à la naissance de son enfant ; il est rémunéré par la MSA ou la Caisse de Sécurité Sociale.

Ce congé de 11 jours calendaires s'ajoute aux 3 jours déjà accordés au père pour une naissance dans les conditions fixées par le nouvel article L 1225-35 et L 1225-36 du code du travail.

## **CHAPITRE IX**

### **Démission, licenciement**

***Article 43: Préavis et procédure***

Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé :

- au personnel ouvrier et employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté, un préavis de 8 jours ;
- au personnel ouvrier et employé ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, un préavis de 1 mois ;
- au personnel ouvrier et employé ayant plus de 2 ans d'ancienneté, un préavis de 2 mois ;
- aux agents de maîtrise et techniciens, un préavis de 3 mois ;
- aux cadres et ingénieurs, un préavis de 4 mois.

En cas de départ volontaire du salarié, celui-ci est tenu de respecter les délais de préavis indiqués ci-dessus, sauf accord entre les parties.

Le préavis doit être notifié à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception, il ne peut prendre effet avant la date de réception de la lettre.

Pendant le délai-congé, le salarié a droit, pour chercher du travail, à deux demi-journées ou une journée complète par semaine, avec maximum de quatre journées complètes pour les salariés ayant plus d'une semaine de délai-congé. La moitié de ces journées est prise au choix de l'employeur, l'autre moitié au choix du salarié. Ces journées d'absence seront payées au salarié licencié.

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, la rupture du contrat à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie d'une embauche à durée indéterminée en application des dispositions du code du travail, ne peut entraîner l'obligation pour celui-ci d'un préavis d'une durée supérieure à deux semaines.

#### ***Article 44 : Indemnités de licenciement***

Tout salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement conformément à l'article L1234-9.

Par rapport à l'indemnité légale, l'indemnité la plus favorable pour le salarié sera retenue. Cette indemnité ne sera pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

##### **A. Indemnité Conventionnelle**

L'indemnité conventionnelle est calculée comme suit :

- Personnel ouvriers et employés

Pour cinq ans, l'indemnité est égale à 2 mois de salaire brut, elle est majorée de 1/5 de mois par année d'ancienneté au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder six mois de salaire brut.

- Personnel de maîtrise-techniciens, cadres et ingénieurs

Pour cinq ans, l'indemnité est égale à 3 mois de salaire brut ; elle est majorée de 0,43 mois par année d'ancienneté au-delà de 5 ans.

L'ensemble de ces avantages ne peut excéder huit mois de salaire brut.

Pour l'ensemble des salariés, il est versé un complément égal à :

- un mois de salaire brut si le licenciement intervient entre 50 et 55 ans ;
- deux mois de salaire brut si le licenciement intervient après 55 ans.

L'ensemble de ces avantages ne peut excéder huit mois de salaire brut.

#### ***Article 45 : Calcul de l'indemnité de licenciement***

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis ».

#### ***Article 46 : Certificat de travail***

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant les mentions suivantes :

- le nom, l'adresse de la raison sociale de l'employeur ;
- les noms et prénoms du salarié ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature des emplois successifs occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus ;
- les lieux et date de délivrance ».

Le certificat remis sera conforme aux articles L 1234-19 et D 1234-6 du code du travail et L 911-8 du code de la Sécurité Sociale.

#### ***Article 47 : Attestation de cessation de travail***

A la demande du salarié congédié ou démissionnaire, il lui est délivré obligatoirement, et dans un délai de 24 heures, une attestation précisant la date à laquelle il sera libre.

## **CHAPITRE X**

### **Mise et départ à la retraite**

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, est qualifiée de mise à la retraite

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.

#### ***Article 48 : Calcul de l'indemnité de départ et de mise à la retraite***

Elle est calculée comme suit :

##### **Ouvriers et employés :**

Pour 5 ans, l'indemnité est égale à 1 mois de salaire brut, elle est augmentée de 1/5 de mois par année accomplie au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut. Dans tous les cas, elle ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale.

##### **Maîtrise et cadres :**

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite pour la maîtrise-techniciens et les cadres et ingénieurs, est égale à 2 mois de salaire brut pour 5 ans d'ancienneté et est augmentée de 1/3 de mois pour les années accomplies au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut.

##### **Salaire à prendre en compte:**

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité sera le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité est également attribuée au conjoint d'un salarié décédé en activité. Elle est calculée et versée au moment du décès.

## CHAPITRE XI

### Garanties de Mensualisation, Retraite Complémentaire et Prévoyance

#### *Article 49 : Maladie ou accident de la vie privée*

##### **A. Interruption du travail**

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès la guérison ou la consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période d'un an susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 12 mois consécutifs, et qu'elle perturbe fortement la bonne marche de l'entreprise, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur qui doit respecter la procédure légale de licenciement et notifier la rupture par lettre recommandée au salarié.

En cas d'inaptitude constatée médicalement, il sera fait application de la réglementation en vigueur, les salariés concernés bénéficieront cependant d'une priorité d'embauche dans les 12 mois.

##### **B. Indemnisation**

Pendant une durée maximale de trois mois par année civile, le salarié victime d'une maladie ou d'un accident de la vie privée constaté par certificat médical, et ouvrant droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie, reçoit, sous déduction des indemnités journalières qui lui sont versées au titre des assurances sociales ou de tout autre régime auquel l'entreprise cotise, 90% de son salaire brut, sous réserve du respect des dispositions de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1997 sur la mensualisation.

Le délai de carence est fixé à trois jours lorsque l'incapacité de travail ne dépasse pas trente jours ; il est supprimé au-delà.

La rémunération à prendre en considération est celle que le bénéficiaire aurait perçue s'il avait continué à travailler sans qu'il soit tenu compte de l'augmentation éventuelle de la durée du travail due à son absence.

Le droit à ces indemnités est reconnu à partir du 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel est atteinte l'ancienneté nécessaire dans la profession dont le minimum est de douze mois.

Les salariés saisonniers dès lors qu'ils justifient de 12 mois d'ancienneté peuvent ne prétendre aux avantages susvisés que jusqu'à la date prévue pour l'expiration de leur contrat.

#### *Article 50 : Accident du travail – Maladie professionnelle*

##### **A. Interruption du travail :**

Les règles fixées au paragraphe A de l'article précédant ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié ; celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il

se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions dans le poste occupé précédemment, sinon, son reclassement est étudié dans les conditions fixées par l'article L 1226-10 du code du travail.

## **B. Indemnisation**

En cas de maladie professionnelle survenue dans l'entreprise ou d'accident survenu à l'occasion du travail, le salarié malade ou accidenté perçoit jusqu'à sa guérison ou sa consolidation, son salaire intégral, déduction faite de l'indemnité versée par la caisse de MSA ou la caisse de Sécurité Sociale au titre du risque accident du travail.

### ***Article 51 : Protection de la maternité et éducation des enfants***

En cas de maternité ou d'adoption, la salariée bénéficie de la protection prévue par les textes en vigueur, notamment les articles L 1225-1 et suivants du code du travail.

En ce qui concerne la salariée mensualisée, l'interruption légale du travail due à l'état de grossesse médicalement constaté, donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire de l'indemnité journalière des assurances sociales jusqu'à concurrence du salaire complet.

### ***Article 52 : Prévoyance***

Les employeurs s'engagent à adhérer à un régime de prévoyance garantissant le décès et l'invalidité, pour l'ensemble de leur personnel, dans le respect des conditions légales en vigueur.

La contribution de l'entreprise ne pourra être inférieure à 0,3 % de la masse salariale. Celle-ci pourra être complétée par une participation des salariés par accord d'entreprise.

### ***Article 53 : Complémentaire santé***

Les employeurs ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à l'ensemble de leurs salariés. La participation de l'entreprise doit être au moins égale à 50 % du socle minimum.

La mise en œuvre sera conforme aux articles L 911-1 à L 911-8 du code de la Sécurité Sociale.

## **CHAPITRE XII**

### **Formation professionnelle**

#### ***Article 54 : Formation professionnelle continue***

La formation professionnelle a pour objet de permettre aux salariés le maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences.

Conformément à la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les actions de formation suivies par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les entreprises sont tenues de verser les cotisations dont elles sont obligatoirement redevables à un organisme paritaire collecteur agréé. Pour les coopératives, l'Organisme Paritaire est OPCALIM.

Pour les entreprises coopératives, l'accord multi branches sur la formation professionnelle dans la filière alimentaire du 30 octobre 2014 est appliqué.

La branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Une méthodologie adaptée pourra être mise à disposition.

## CHAPITRE XIII

### Hygiène et sécurité des travailleurs

#### *Article 55 : Hygiène et sécurité des travailleurs*

Sans préjudice des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité (livre II du code du travail), employeurs et salariés s'engagent par une action concertée à respecter de bonne foi toutes les dispositions qui visent à remédier à des situations dangereuses en matière de prévention des accidents, quand bien même celles-ci ne seraient pas préalablement prévues par une disposition réglementaire particulière (article L 4221-1).

Une plaquette sur la sécurité dans les entreprises de déshydratation sera remise à chaque salarié.

Le chef d'établissement qui a la responsabilité légale de veiller personnellement à l'application des règles d'hygiène et de sécurité, est tenu notamment d'organiser une initiation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des travailleurs qu'il embauche de ceux qui changent de poste de travail, ainsi que ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail prolongé (article L 4141-2 du code du travail).

Toutes mesures doivent être prises tant par l'employeur que par les salariés qui utilisent des outils, instruments, machines, installations, et de façon générale tous engins dangereux, pour les entretenir dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

L'employeur s'engage à mettre à disposition des salariés occupant un poste le justifiant, des équipements et matériels individuels de protection (chaussures, gants, vêtements de protection, protections antibruit, masques anti-poussières, lunettes, harnais de sécurité, casques...).

En contrepartie, les salariés s'engagent à utiliser les équipements de sécurité mis à leur disposition pour effectuer des travaux dangereux "sous peine d'engager éventuellement leur responsabilité concernant le fait inexcusable du salarié".

#### **Visite des installations :**

Le responsable d'une entreprise non assujettie à la réglementation sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), doit visiter chaque année à deux reprises, l'ensemble de ses installations, conjointement avec les délégués du personnel.

La première de ces visites est effectuée dès la fin de la campagne, la seconde dans le mois suivant la reprise de celle-ci, de manière à ce que les travaux et aménagements nécessaires puissent être réalisés pendant l'inter campagne.

La date et l'heure des visites sont communiquées à l'inspecteur du travail au moins 15 jours à l'avance pour lui permettre, le cas échéant, d'y prendre part.

Les observations faites à cette occasion en matière de sécurité du travail sont consignées sur un registre tenu à tout moment à la disposition de l'inspecteur du travail et de l'agent de contrôle de prévention.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'exercice des missions dévolues aux délégués du personnel par le code du travail.

#### *Article 56 : Visite médicale des chauffeurs*

Les déplacements ainsi que les frais de visite médicale exposés par les chauffeurs de camions pour valider leur permis de conduire sont, lorsque les intéressés ont au moins douze mois de présence continue ou non, pris en charge par l'employeur.

Le temps passé à ces visites est considéré et rémunéré, dans la limite d'une demi-journée, comme temps de travail effectif.

#### ***Article 57 : Représentant du personnel au CHSCT***

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, bénéficient de la formation prévue à l'article L 4614-14 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le ou les représentant(s) élu(s) du personnel, désigné(s) pour la première fois au CHSCT pourront bénéficier du stage de formation correspondant aux normes d'hygiène de sécurité et aux conditions de travail d'une durée de 3 jours ou plus si nécessaire.

#### ***Article 58 : Travail des jeunes***

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

## **CHAPITRE XIV**

### **Droits collectifs**

#### ***Article 59 : Liberté syndicale***

La garantie de la liberté de constitution des syndicats ou des sections syndicales dans l'entreprise est reconnue à partir des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L 2142-1 du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement.

#### ***Article 60 : Délégués syndicaux***

Le délégué syndical, désigné par son organisation dans l'entreprise, bénéficie des garanties prévues à l'article L 2411-3 du code du travail.

L'inspecteur du travail est, en cas de licenciement, saisi pour autorisation préalable. Les garanties s'étendent pendant une période de douze mois après l'expiration du mandat lorsque celui-ci a été exercé pendant un an au moins et pendant six mois dans le cas contraire.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur ; il a mandat pour signer tout accord d'entreprise ou d'établissement. Il peut assister les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions si ceux-ci le lui demandent. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors l'entreprise pour l'exercice de son mandat.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont les suivants :

- collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;
- liberté de diffusion de la presse et des documents syndicaux dans l'entreprise ;
- libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;
- mise à disposition des organisations syndicales, dès que possible, d'un local approprié à l'intérieur duquel chaque section syndicale a le droit de réunir ses adhérents, une fois par mois en dehors des heures de travail (dans les entreprises de plus de 200 salariés, la mise à disposition d'un local doit se faire sans délai dans les conditions prévues à L 2142-8 du code du travail) ;
- la désignation des délégués syndicaux se fait dans les formes prescrites par la loi, quel que soit l'effectif salarié de l'entreprise.

Le salarié désigné par son syndicat pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels.

Les crédits d'heures dont disposent les délégués syndicaux sont conformes à l'article L 2143-13.

#### ***Article 61 : Droit de grève***

La grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Tout mouvement de grève au niveau de l'entreprise doit être subordonné au dépôt des revendications et à la réponse de l'employeur sur celles-ci. Cette réponse doit intervenir dans un délai maximum de 48 heures.

#### ***Article 62 : Panneau d'affichage***

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux fermés, réservés à cet usage, et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise selon les dispositions légales.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

#### ***Article 63 : Délégués du personnel - Supprimé***

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

#### ***Article 64 : Ressources du comité d'Entreprise***

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

Les ressources affectées au financement des activités sociales et culturelles sont constituées par une dotation calculée par application d'un taux sur la masse brute des salaires de l'exercice. Le taux est de 0.8 %.

#### ***Article 65 : Délégation Unique du Personnel – Supprimé***

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

#### ***Article 66 : Conseil Social et Economique***

(Avenant n° 130 du 5 juin 2018)

Il est créé un Conseil Social et Economique (CSE).

Il se substitue aux Délégués du Personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Les attributions du Conseil Social et Economique sont définies à l'article L 2312 – 1 et suivants.

Les instances représentatives (CE, DP et CHSCT) perdurent jusqu'aux échéances prévues par la loi.

Le nombre de membres du Comité Social et Economique et le nombre mensuel d'heures de délégation dont ils disposent sont définis à l'article L 2315-7.

L'ensemble des dispositions susvisées relatives aux instances représentatives du personnel ne valent qu'en l'état actuel de la réglementation. «

***Article 67 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes***

Les employeurs respectent les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, les salaires et les conditions de travail (titre IV du code du travail).

***Article 68 : Application des lois sociales***

Les employeurs et salariés appliquent strictement et de bonne foi, toutes les lois sociales : allocations familiales, assurances sociales, réglementation sur les accidents du travail.

***Article 69 : Mise à disposition de la convention collective***

L'employeur est tenu de remettre à chacun des délégués du personnel et des délégués syndicaux de son entreprise, un exemplaire de la présente convention collective et de ses mises à jour. En outre, un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

***Article 70 : Date d'effet***

La présente convention prend effet le 15 novembre 2017.

***Article 71 Extension***

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

Ont après lecture, signé :  
(suivent les signatures)

La présente convention collective a fait l'objet d'un dépôt auprès du Greffe du Tribunal d'Instance de Châlons en Champagne.

Fait à Châlons en Champagne, le 15 novembre 2017

## GRILLE DE CLASSIFICATIONS

EMPLOIS	Catégories socio professionnelles		NIVEAUX	CLASSIFICATION
	O/E : Ouvriers et Employés, M : Maîtrise et C : Cadres			
Conducteurs Engins Agricoles	O/E		1	135
	O/E		2	155
	O/E		3	165
Chef d'équipe Plaine	M		1	175
Chef de Plaine	M		1	190
	M		2	205
	M		3	220
Conducteur de Camion	O/E		1	140
	O/E		2	150
	O/E		3	160
	O/E		4	165
Conducteur Engins Manutention	O/E		1	135
	O/E		2	140
	O/E		3	150
Assistant de Fabrication	O/E		1	135
	O/E		2	145
	O/E		3	150
Pilote d'installation	O/E		1	155
	O/E		2	165
	O/E		3	175
Chef d'équipe Fabrication	M		1	185
Responsable Fabrication	M		1	210
Responsable d'Usine	C		1	240 et +
Agent d'entretien	O/E		1	145
	O/E		2	160
	O/E		3	180
Chef d'équipe entretien	M		1	195
Responsable Atelier	M		1	205
	M		2	225
Agent de silo	O/E		1	145
	O/E		2	155
Chef d'équipe silo	M		1	170
Responsable Stockage	M		1	210
Ouvrier de déshydratation	O/E		1	135
Secrétaire	O/E		1	155
	O/E		2	175
	M		1	205
Secrétaire de direction	M		1	205
Assistante de direction	C		1	240 et +
Agent Administratif	O/E		1	135
	O/E		2	145
	O/E		3	155
Comptable	O/E		1	175
	O/E		2	190
Responsable Comptabilité	O/E		3	205
	M		1	215
	M		2	225
Chef Comptable	C		1	240 et +
Contrôleur de Gestion	C		1	225
Responsable Ressources Humaines	M		1	225
	C		2	240 et +
Aide Laborantin	O/E		1	135
	O/E		2	140
	O/E		3	150
Technico commercial	M		1	185
	M		2	200
	M		3	220

**BAREME DES SALAIRES au 1<sup>er</sup> août 2024**  
**Avenant n° 11 du 16 janvier 2024**

Convention collective de travail concernant les entreprises agricoles de déshydratation

<b>CATEGORIES</b>	<b>Niveau</b>	<b>Indice</b>	<b>Salaire horaire</b>	<b>Salaire mensuel base 151,67h</b>	<b>Salaire mensuel base 162,5h*</b>
Conducteur engins agricoles	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	155	12,67	1 921,73	2 093,16
	3	165	13,20	2 001,96	2 180,55
Chef d'équipe plaine	1	175	14,00	2 123,29	2 312,70
Chef de plaine	1	190	15,20	2 305,29	2 510,94
	2	205	16,40	2 487,29	2 709,17
	3	220	17,60	2 669,28	2 907,40
Conducteur de camion	1	140	11,89	1 802,96	1 963,79
	2	150	12,39	1 879,09	2 046,72
	3	160	12,96	1 965,89	2 141,26
	4	165	13,20	2 001,96	2 180,55
Conducteur engins manutention	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	140	11,89	1 802,96	1 963,79
	3	150	12,39	1 879,09	2 046,72
Assistant de fabrication	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	145	12,15	1 842,55	2 006,92
	3	150	12,39	1 879,09	2 046,72
Pilote d'installation	1	155	12,67	1 921,73	2 093,16
	2	165	13,20	2 001,96	2 180,55
	3	175	14,00	2 123,29	2 312,70
Chef d'équipe fabrication	1	185	14,80	2 244,62	2 444,86
Responsable fabrication	1	210	16,80	2 547,95	2 775,25
Responsable d'usine	1	240	19,20	2 911,94	3 171,71
Agent d'entretien	1	145	12,15	1 842,55	2 006,92
	2	160	12,96	1 965,89	2 141,26
	3	180	14,40	2 183,96	2 378,78
Chef d'équipe entretien	1	195	15,60	2 365,95	2 577,01
Responsable atelier	1	205	16,40	2 487,29	2 709,17
	2	225	18,00	2 729,95	2 973,48
Agent de silo	1	145	12,15	1 842,55	2 006,92
	2	155	12,67	1 921,73	2 093,16
Chef d'équipe silo	1	170	13,60	2 062,63	2 246,63
Responsable stockage	1	210	16,80	2 547,95	2 775,25
Ouvrier de déshydratation	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
Secrétaire	1	155	12,67	1 921,73	2 093,16
	2	175	14,00	2 123,29	2 312,70
Secrétaire de direction	1	205	16,40	2 487,29	2 709,17
Assistante de direction	1	240	19,20	2 911,94	3 171,71

CATEGORIES	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67h	Salaire mensuel base 162,5h*
Agent administratif	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	145	12,15	1 842,55	2 006,92
	3	155	12,67	1 921,73	2 093,16
Comptable	1	175	14,00	2 123,29	2 312,70
	2	190	15,20	2 305,29	2 510,94
	3	205	16,40	2 487,29	2 709,17
Responsable comptabilité	1	215	17,20	2 608,62	2 841,32
	2	225	18,00	2 729,95	2 973,48
Chef comptable	1	240	19,20	2 911,94	3 171,71
Contrôleur de gestion	1	225	18,00	2 729,95	2 973,48
Responsable ressources humaines	1	225	18,00	2 729,95	2 973,48
	2	240	19,20	2 911,94	3 171,71
Aide laborantin	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	140	11,89	1 802,96	1 963,79
	3	150	12,39	1 879,09	2 046,72
Technico commercial	1	185	14,80	2 244,62	2 444,86
	2	200	16,00	2 426,62	2 643,09
	3	220	17,60	2 669,28	2 907,40

\* *Horaires réels, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires*

Les coefficients **100 à 160 inclus** sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du **coefficient 165** :

**0,079997**

Aucun salaire ne saurait être inférieur au **SMIC** fixé par voie réglementaire à 11,65 € par heure à compter du **1er janvier 2024**