

**Convention collective**

**ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)  
(20 mars 1970)**

(Etendue par arrêté du 16 juillet 1971,  
*Journal officiel* du 17 août 1971)

**AVENANT N° 113 DU 18 MAI 2005 (1)**

**NOR : AGRS0597189M**

Entre :

La fédération des déshydrateurs de la région Champagne-Ardenne,

D'une part, et

Le syndicat FGTA-FO pour la région Champagne-Ardenne ;

Les unions départementales des syndicats CFDT ;

Le syndicat CFTC ;

Le syndicat CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 3 du chapitre II est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La présente convention est conclue pour une durée de 1 année, à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Marne. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties, 3 mois au moins avant la date d'expiration. Cette dénonciation donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 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 3 ans. »

---

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

## **Article 2**

La première phrase du premier alinéa de l'article 6 « Conflits collectifs » du chapitre III est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Les conflits collectifs du travail nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont, à défaut d'une solution entre les partenaires, au choix des parties : ».

## **Article 3**

Le deuxième alinéa de l'article 7 « Conflits individuels » du chapitre III est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Si les membres de la commission et les parties en conflit en formulent la demande, la médiation du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles pourra être sollicitée pour participer aux réunions de la commission de conciliation. »

## **Article 4**

L'article 8 du chapitre IV est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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.

A. La durée de la période d'essai est fixée :

- à 1 mois pour le personnel ouvrier et employé ;
- à 3 mois pour le personnel de maîtrise et technicien ;
- à 6 mois pour les cadres et ingénieurs.

B. Préavis en période d'essai :

La partie qui désire rompre le contrat au cours ou à l'issue de la période d'essai doit prévenir l'autre partie par lettre recommandée au moins 8 jours à l'avance quelle que soit la durée de la période d'essai.

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 qui ne pourra être supérieure à la première. »

## **Article 5**

L'article 12 *bis* « Rémunération garantie au personnel mensualisé » du chapitre V est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un salaire garanti mensuel correspondant à 162,5 heures par mois, soit 37 h 30 par semaine, sauf récupération de ces heures sur demande expresse du salarié.

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 depuis le 1<sup>er</sup> lundi d'avril précédent en fonction des heures de travail réellement effectuées.

Par contre, en cas de licenciement, les salaires versés sont acquis.

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

### **Article 6**

Il est ajouté après l'alinéa 4 de l'article 12 *ter* « Arrêt de travail pendant l'horaire normal » du chapitre V les dispositions suivantes :

« 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.

Les heures non effectuées en-deçà de 35 heures pour des causes visées à l'article L. 713-4 du code rural, 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, selon les modalités définies à l'article 6 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997.

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

### **Article 7**

Il est ajouté après l'alinéa 3 de l'article 16 « Prime d'ancienneté » du chapitre V les dispositions suivantes :

« Dispositions particulières au personnel saisonnier :

Le personnel saisonnier justifiant de 36 mois de travail effectif dans l'entreprise à la date de signature du présent avenant bénéficiera de la prime d'ancienneté selon les modalités prévues ci-dessus.

Cette disposition s'applique aux contrats en cours ou conclus postérieurement à la date de signature du présent avenant.

Toutefois, l'ancienneté acquise antérieurement à la date de signature de l'avenant est retenue pour un maximum de 36 mois.

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 seul calcul de la prime d'ancienneté, sauf disposition contractuelle plus favorable. »

### **Article 8**

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 17 « Treizième mois » du chapitre V est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble du personnel (CDD, CDI) bénéficie en fin d'année ou en fin de contrat d'une prime dite de 13<sup>e</sup> mois égale à 1/12 des salaires perçus depuis le 1<sup>er</sup> janvier précédent. »

## Article 9

L'alinéa 2 de l'article 19 « Bulletin de paie » du chapitre V est complété par les dispositions suivantes :

« Toutefois, au-delà de 1 500 €, le salaire est obligatoirement payé par chèque bancaire ou par virement bancaire ou postal. »

## Article 10

Les 7 premiers alinéas (soit du début de l'article jusqu'à la phrase se terminant par « ... au cours d'une période de 12 mois consécutifs ») de l'article 20 « Durée hebdomadaire du travail, heures supplémentaires, repos hebdomadaire, absences » du chapitre VI sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 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 heures supplémentaires devront être effectuées après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel 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.

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 moyenne de travail effectif calculée sur 12 semaines : 44 heures ;
- durée maximale hebdomadaire absolue de travail effectif sur une semaine donnée : 48 heures,

et ce, en conformité avec l'article L. 713-13 du code rural et suivant et les dispositions de l'article D. 713-5 du code rural.

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, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

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 23 ci-dessous, de bénéficier d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, sous réserve du respect des dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural.

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 44 heures sur 12 semaines dans la limite des conditions de l'article L. 713-13 du code rural, soit une durée moyenne de 44 heures sur l'année.

Dans des circonstances exceptionnelles, 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 12 mois consécutifs. »

En tout état de cause, il sera appliqué la procédure de dérogation prévue aux articles L. 713-13 et suivants et R. 713-21 et suivants du code rural.

### **Article 11**

L'article 20 *bis* « Variation de l'horaire normal » a été abrogé et remplacé par l'avenant 101 du 14 mars 2003 portant modulation de la durée du travail.

Il est ajouté les dispositions suivantes :

« 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 (art. L. 713-5 du code rural).

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans une pause d'une durée de 20 minutes minimum (art. L. 714-6 du code rural).

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 2,40 € par pause.

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

### **Article 12**

Il est créé un article 20 *quater* intitulé « Dispositions particulières aux cadres et ingénieurs » au chapitre VI, rédigé ainsi :

« Les cadres, au sens du chapitre V de la convention collective, 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. »

## Article 13

L'article 21 « Heures supplémentaires » du chapitre VI est abrogé.

## Article 14

L'article 23 « Repos hebdomadaire » du chapitre VI est désormais intitulé « Repos quotidien et repos hebdomadaire ». Ses dispositions actuelles sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 714-5 du code rural, un repos quotidien de 11 heures doit être respecté. Toutefois, pour le personnel posté et pour des nécessités d'assurer la continuité du service, le repos quotidien est fixé à 9 heures au lieu de 11 heures sous réserve de récupération de ces 2 heures.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives ainsi que prévu par l'article L. 714-1-I du code rural.

Toutefois, pour le personnel posté et pour des nécessités d'assurer la continuité du service, le repos hebdomadaire est ramené à 33 heures (24 heures + 9 heures) au lieu de 35 heures, sous réserve de l'application des articles L. 714-1 et L. 714-5 du code rural.

Pour le personnel employé aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées, l'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement à condition que le repos comprenne le dimanche au moins 2 fois par mois.

Dans tous les autres cas, l'employeur qui désire déroger à la règle du repos dominical doit adresser au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, une demande motivée précisant les modalités envisagées.

En cas de circonstances exceptionnelles, le repos hebdomadaire peut être suspendu. L'employeur qui use de cette faculté doit en aviser immédiatement le service visé à l'alinéa précédent en précisant les circonstances qui justifient cette suspension, la date et la durée de cette dernière, ainsi que les personnes qu'elle atteindra. Un repos d'une durée égale au repos supprimé doit alors être accordé aux salariés concernés. En aucun cas, la suspension du repos hebdomadaire ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de 13 jours consécutifs.

En tout état de cause, il pourra être fait application de l'article L. 714-1-II, III, IV et V du code rural.

Les heures effectuées un dimanche sont majorées de 100 %.

Pour l'application du présent article, sont considérées comme heures du dimanche, celles effectuées pendant la durée de 24 heures à compter de la fin du dernier poste du samedi. »

En tout état de cause, il sera fait application des articles L. 714-1, II, III, IV et V, R. 714-4 et suivants du code rural.

## Article 15

Cet article abroge l'article 12 de l'accord-cadre du 4 mars 1999.

L'article 25 « Congés payés annuels » du chapitre VII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A. Décompte des jours de congés :

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 de 5 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 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre.

Au cours de cette période, aucun salarié ne peut exiger plus de 2 semaines.

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, le congé payé ne dépassant pas 2 semaines doit être continu.

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.

4. Il est attribué un jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à 3, 2 jours lorsque ce nombre est au moins égal à 5 jours ouvrés et 3 jours lorsqu'il est au moins égal à 15. Le congé supplémentaire est porté à 5 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 ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

5. Les périodes d'arrêt de travail pour maladie médicalement justifiée, limitées à une durée de 1 mois par année de référence, sont considérées comme périodes de travail effectif pour l'application du droit aux congés.

6. Les entreprises qui recourent à la modulation du temps de travail, pourront fixer une période de référence différente de celle fixée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article R. 223-1 du code du travail, soit 1<sup>er</sup> juin - 31 mai, de manière à caler la période annuelle de référence pour les congés payés sur celle de la modulation.

## B. Indemnisation des congés payés :

1. L'indemnité de congés est égale à 1/10 de la rémunération totale, 13<sup>e</sup> mois exclu, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit à congés.

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

### Article 16

L'article 25 *bis* « Repos compensateur en matière d'heures supplémentaires » du chapitre VII est désormais intitulé « Heures supplémentaires et repos compensateur ». Ses dispositions actuelles sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 713-6 du code rural, les heures supplémentaires seront payées sur la base du taux majoré :

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

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

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 17

L'article 26 « Congés de naissance et d'adoption » du chapitre VII est abrogé.

### Article 18

L'article 27 « Jours fériés » du chapitre VII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les jours de fête sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> 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 :

- le 1<sup>er</sup> Mai est chômé et payé dans les conditions prévues par les articles L. 222-5 et suivants du code du travail. Le 1<sup>er</sup> Janvier, le lundi de Pâques et Noël sont indemnisés sur la base de 7 heures ;
- les salariés liés par un contrat à durée déterminée bénéficient de cette indemnisation. »



## Article 19

Il est ajouté les dispositions suivantes après le dernier alinéa de l'article 28 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » du chapitre VII :

« 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 20

Il est créé un article 28 *bis* intitulé « Congé de paternité » au chapitre VII, rédigé comme suit :

« 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. 122-25-4 du code du travail. »

## Article 21

L'article 30 « Préavis et procédure » du chapitre VIII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 2 demi-journées ou 1 journée complète par semaine, avec maximum de 4 journées complètes pour les salariés ayant plus de 1 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 de l'article L. 122-3-8, alinéa 2, du code du travail, ne peut entraîner l'obligation pour celui-ci d'effectuer un préavis d'une durée supérieure à 2 semaines.

## Article 22

L'article 31 « Indemnités de licenciement » du chapitre VIII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « A. Indemnité légale :

Tout salarié, licencié sans faute grave de sa part alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement correspondant à l'indemnité légale de licenciement.

### B. Indemnité conventionnelle :

Tout salarié, licencié sans faute grave de sa part alors qu'il compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité conventionnelle de licenciement, qui se substitue à l'indemnité légale, calculée comme suit :

#### 1. Personnels 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 la cinquième, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut.

#### 2. Personnels de maîtrise-technicien, cadres et ingénieurs :

Pour 5 ans, l'indemnité est égale à 2 mois 1/2 de salaire brut ; elle est augmentée de 0,43 mois par année accomplie au-delà de la cinquième.

Par ailleurs, il est versé un complément égal :

- à 1 mois de salaire brut si le licenciement intervient entre 50 et 55 ans ;
- à 2 mois de salaire brut si le licenciement intervient après 55 ans.

L'ensemble de ces avantages ne peut excéder 8 mois de salaire brut.

### C. Calcul de l'indemnité :

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité sera le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 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 *pro rata temporis*. »

## Article 23

L'article 32 « Certificat de travail » du chapitre VIII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 ».

## **Article 24**

L'article 34 « Maladie ou accident » du chapitre VIII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« 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 de 1 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'incapacité 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 3 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 1977 sur la mensualisation.

Le délai de carence est fixé à 3 jours lorsque l'incapacité de travail ne dépasse pas 30 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 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel est atteinte l'ancienneté nécessaire dans la profession dont le minimum est de 12 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 25**

L'article 35 « Accident du travail. – Maladie professionnelle » du chapitre VIII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

Les règles fixées au paragraphe A de l'article précédent 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. 122-32-5 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 26

L'article 37 « Appel et maintien sous les drapeaux. – Service préparatoire et rappel » du chapitre VIII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cette matière, il sera fait application des dispositions légales telles que prévues aux articles L. 122-20-1 et suivants du code du travail. »

### Article 27

L'article 40 « Formation professionnelle continue » du chapitre X est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. L'ensemble des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention et assujetties au titre V du livre IX du code du travail, participe au financement de la formation professionnelle conformément aux lois de finances annuelles.

Les entreprises coopératives sont tenues de verser les cotisations dont elles sont obligatoirement redevables à un organisme paritaire collecteur agréé.

Cet organisme paritaire collecteur agréé peut être l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels des coopératives agricoles (OPCA), dont une commission paritaire régionale est constituée.

2. La commission paritaire régionale constituée par l'OPCA est composée de représentants titulaires ou suppléants de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants employeurs ; elle constitue le lieu privilégié pour :

- étudier le recensement effectué par les différents partenaires des besoins de formation technique, sociale et générale ;
- déterminer l'ordre des priorités à respecter dans le choix de types d'actions et dans la répartition des ressources ;
- suivre et contrôler l'organisation et le déroulement des formations dispensées.

3. Pendant la durée de leur participation aux sessions de formation, les bénéficiaires d'un stage agréé dans les conditions fixées par l'article L. 931-1 du code du travail reçoivent de leur employeur une indemnité égale au salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler.

Sauf disposition spécifique (CTF...) ou accord entre les parties, en ce qui concerne la durée du travail, une journée de stage en dehors de l'entreprise est assimilée à une journée de travail quel que soit l'horaire applicable dans l'entreprise. »

## **Article 28**

L'alinéa 4 de l'article 41 « Hygiène et sécurité des travailleurs » du chapitre XI est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 possible de sécurité. »

L'alinéa 5 de l'article 41 « Hygiène et sécurité des travailleurs » du chapitre XI est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 antipoussières, lunettes, harnais de sécurité, casques...). »

## **Article 29**

Il est créé un article 41 *bis* intitulé « Représentants du personnel au CHSCT » au chapitre XI, rédigé comme suit :

« Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant 300 salariés et plus, bénéficient de la formation prévue à l'article L. 236-10 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 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.

Les dates de suivi de cette formation seront à définir avec l'employeur de manière à ne pas désorganiser l'activité. »

## **Article 30**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 42 « Liberté syndicale » du chapitre XII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. 412-6 du code du travail. »

## **Article 31**

L'article 45 « Panneau d'affichage » du chapitre XII est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 32**

L'alinéa 2 de l'article 46 « Délégués du personnel » du chapitre XII est abrogé.

### **Article 33**

Il est créé un article 46 *bis* intitulé « Comité d'entreprise. – Ressources du comité » au chapitre XII, rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 431-1 du code du travail, un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise qui emploie au moins 50 salariés.

Les ressources du comité d'entreprise 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.

Pour l'exercice 2003-2004, ce taux ne pourra être inférieur à 0,5 %.

Cette dotation ne pourra être inférieure :

- à 0,6 % de la masse des salaires bruts pour l'exercice 2004-2005 ;
- à 0,7 % de la masse des salaires bruts pour l'exercice 2005-2006 ;
- à 0,8 % de la masse des salaires bruts à compter de l'exercice 2006-2007.

Les dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail devront être respectées.

L'article L. 432-8 du code du travail prévoit la gestion des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement. A défaut, la dotation est gérée par l'entreprise. »

### **Article 34**

Il est créé un article 46 *ter* intitulé « Délégation unique du personnel » au chapitre XII, rédigé comme suit :

« Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, les chefs d'entreprise ont la faculté de décider que les délégués du personnel constituent une délégation du personnel au comité d'entreprise.

Ils ne peuvent prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et s'il existe le comité d'entreprise dans les conditions fixées par les articles L. 431-1-1 et R. 423-1-1 du code du travail. »

### **Article 35**

Il est créé un article 6 *quater* intitulé « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » au chapitre XII, rédigé comme suit :

« Les employeurs s'engagent à respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nul ne peut, sous réserve des dispositions du code du travail, et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi :

- mentionner ou faire apparaître dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

### **Article 36**

Il est créé un article 48 *bis* intitulé « Prévoyance » au chapitre XII, rédigé comme suit :

« Les employeurs s'engagent à adhérer à un régime de prévoyance garantissant le décès ou invalidité, et/ou la complémentaire frais de soins ..., pour l'ensemble de leur personnel permanent lié par la présente convention.

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 37**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prend effet au 18 mai 2005 et qui sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Marne.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 18 mai 2005.

(Suivent les signatures.)