

Convention collective nationale

IDCC : 7023. – **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**

(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

AVENANT N° 130 DU 5 JUIN 2018

NOR : AGRS1897198M

IDCC : 7023

Entre :

Fédération nationale des déshydrateurs,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés suite aux remarques de la sous-commission des conventions et accords du 5 avril 2018.

« Article 1^{er}

Champ d'application

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 9

Classification

La grille de classification se trouve annexe I.

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

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

Article 21

Durée hebdomadaire du travail

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 économique 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 économique.

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 DIRECCTE, 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.

- 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 12 semaines dans

la limite des conditions de l'article L. 713-13 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 en l'absence d'opposition du comité social et économique. 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 23

Programmation

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

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 1^{er} 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

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

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 économique, sera consulté 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 63

Délégués du personnel

Supprimé

Article 64

Ressources du comité social et économique

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

Article 66

Conseil social et économique

Il est créé un conseil social et économique (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 économique sont définies aux articles 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 économique 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 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 5 juin 2018.

(Suivent les signatures.)