

Champ d'application de l'accord du 23 décembre 81

Signataires

- Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- Fédération nationale du Bois (FNB)
- Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS)
- Fédération nationale des coopératives d'utilisation du matériel (FNCUMA)
- L'Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL)
- Fédération nationale des courses françaises (FNCF)

La fédération nationale des courses françaises (FNCF) n'est pas effectivement signataire de l'avenant n° 12.

L'O.N.F. n'est pas signataire et n'est pas adhérent à la FNSPFS. Bien que compris dans la catégorie des sylviculteurs, l'O.N.F. a été expressément écarté du champ d'application par l'arrêté d'extension du 2 avril 1997.

Le champ d'application de l'accord de 1981 pose parfois des difficultés car on ne sait pas toujours avec précision quelles sont les branches professionnelles représentées par la FNSEA.

A titre indicatif on trouvera ci-après un début d'inventaire qui avait été réalisé il y a quelques années par le SRITEPSA de Poitou-Charentes et qui a été complété par des renseignements de DEPSE/51.

La FNSEA regrouperait les syndicats et groupements professionnels suivants :

- Le Syndicat National Angora-Qualité,
- La section apicole de la F.N.S.E.A.,
- Confédération Française de l'Aviculture,
- Confédération Générale des planteurs de betteraves,
- Association Générale des producteurs de Blé et autres Céréales,
- Fédération Nationale des Syndicats de Cultivateurs de Champignons,
- Fédération Nationale des Producteurs de Chanvre,
- Confédération Française des Planteurs de Chicorée à café,
- Confédération Nationale de l'élevage,
- Fédération Nationale Bovine,
- Fédération Nationale du Cheval,
- Fédération Nationale Ovine,
- Fédération Nationale Porcine,
- Fédération Nationale des Producteurs de Fruits,
- Fédération Nationale des Producteurs de Fruits à cidre,
- Fédération Nationale des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières,
- Association Générale des Producteurs de Houblon,
- Fédération Nationale des Producteurs de Lait,
- Fédération Nationale des Producteurs de Lavande et de Lavandin,
- Fédération Nationale des Producteurs de Légumes,
- Association Générale des Producteurs de Lin,
- Association Générale des Producteurs de Maïs,
- Association Générale des Producteurs d'Oléagineux,
- Section de l'aquaculture en eau douce,
- Union Nationale des Syndicats de l'Etang,
- Syndicat National des Producteurs de Plantes Médicinales,
- Association Française des Producteurs de Plantes à Protéines,
- Fédération Nationale des Producteurs et Groupements de producteurs de Pommes de Terre de Consommation,
- Fédération Nationale des Producteurs de Pommes de Terre de Primeurs,

- Fédération Nationale des Producteurs de Plants de Pommes de Terre
- Syndicat des Riziculteurs de France,
- Fédération Nationale des Agriculteurs multiplicateurs de semences, graines et plants,
- Fédération Nationale des Planteurs de Tabac,
- Fédération Nationale des Producteurs de Truffes,
- Association française des Eleveurs de Visons,
- Confédération des Associations Viticoles,
- Groupe Chiens.

L'accord de 1981 s'appliquerait aussi (selon la Depse) aux :

- Entreprises d'accoupage,
- Producteurs de pousses de soja
- Lombriculteurs
- Grainiers (producteurs des graines qui vendent leur production mais qui peuvent également acheter pour revendre)...

En revanche l'accord de 1981 ne s'appliquerait notamment pas aux secteurs suivants:

- Golfs
- Gardes-chasse et gardes-pêche particuliers
- Jardiniers et jardiniers-gardiens de propriétés privées
- Centres équestres
- Centres d'entraînement de chevaux des courses (Trot, Galop et Chevaux de sport c'est-à-dire chevaux de selle et autres chevaux dressés et préparés aux CSO et autres concours)
La fédération nationale des sociétés de course signataire de l'accord, ne regroupe que les sociétés de course mais pas les entraîneurs c'est-à-dire que l'accord ne s'applique qu'aux personnels employés par ces mêmes sociétés dans leurs services administratifs et sur les hippodromes gérés par elles.
Attention cependant, les haras c'est-à-dire les établissements dont l'activité principale est l'élevage de chevaux de toutes races, même ceux qui pratiquent à titre accessoire l'entraînement, sont soumis à l'accord du 23 décembre 1981).
- Parcs animaliers et zoologiques
- Ostréiculture-conchyliculture

liste non exhaustive...

ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
Liste des organisations patronales et des syndicats salariés parties à l'avenant n°12	5
Article unique de présentation de l'avenant n°12	5
I – DISPOSITIONS PERENNES	
applicables immédiatement aux exploitations et entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1 ^{er} janvier 2002 pour celles ayant 20 salariés et moins	
CHAPITRE I - Champ d'application	
Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial.....	6
Article 1.2 - Extension	6
CHAPITRE II – Objet du présent accord	
Article 2.1 – Développement et préservation de l'emploi	6
Article 2.2 – Suivi du présent accord	6
CHAPITRE III - Congés payés	
Article 3.1 - Durée du congé annuel payé	6
Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé.....	6
Article 3.3 - Période et date des congés payés	6
Article 3.4 - Fractionnement du congé payé	7
CHAPITRE IV - Jours fériés et absences rémunérés	
Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux	7
Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés	7
Article 4.3 - Récupération des jours fériés.....	7
Article 4.4 - Travail effectué un jour férié	7
Article 4.5 - Absences rémunérées.....	7
CHAPITRE V - Repos hebdomadaire et repos quotidien	
Article 5.1 - Le repos dominical.....	8
Article 5.2 - Dérogation au repos dominical	8
Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire	8
Article 5.4 - Repos quotidien	8
CHAPITRE VI - Durée normale du travail	
Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif	8
Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif	8
Article 6.3 - Périodes d'astreinte	9
Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables.....	9
Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales	9
Article 6.6 – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures	9
CHAPITRE VII - Heures supplémentaires	
Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires	10
Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires	10
Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires.....	10
Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires.....	11

CHAPITRE VIII - Durée maximale du travail	
Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale.....	11
Article 8.2 - Durée maximale quotidienne	11
Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire.....	11
Article 8.4 – Durée maximale annuelle	12
Article 8.5 - Maximum d'entreprise	12
CHAPITRE IX - Travail à temps choisi	
Article 9.1 – Horaire individualisé.....	12
Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel.....	12
Article 9.3 - Contrat de travail intermittent.....	14
CHAPITRE X - Aménagement de la durée du travail	
Article 10.1 – Réduction du temps de travail sous forme de repos	15
Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement	16
Article 10.3 - Travail par cycles	16
Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail	16
CHAPITRE XI - Dispositions particulières aux cadres	
Article 11.1 - Classification générale.....	18
Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait.....	18
Article 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail	19
Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail	19
CHAPITRE XII - Les conventions collectives de travail	
Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national	20
Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail	20
Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire	20
CHAPITRE XIII - Les accords de recommandation au niveau des branches	
Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches	21
CHAPITRE XIV- Contrôle de l'application et évolution du présent accord	
Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire.....	21
Article 14.2 - Evolution du présent accord	21
Annexe I	
Tableau récapitulatif des absences rémunérées.....	22
Annexe II	
Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail.....	23

ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES¹

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)²
- La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- La Fédération nationale du bois (FNB)
- La Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNPFPS)
- La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)
- L'Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL)
- La Fédération nationale des courses françaises (FNCF)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- La Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT

sont convenus de ce qui suit :

Article unique

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture est modifié et rédigé comme indiqué ci-après.

Il est précisé que cet accord est complété par deux annexes ainsi qu'une annexe provisoire comportant :

d'une part, des dispositions dérogatoires applicables aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins et qui restent assujetties à la durée légale hebdomadaire de 39 heures ;

d'autre part, des dispositions particulières aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins qui décident une réduction anticipée du temps de travail en vue de bénéficier des aides proposées par la loi du 13 juin 1998.

¹ Tel qu'il résulte de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000, (JO du 22 août 2000)

Cet avenant a été complété par les avenants n° 13 et 14 du 20 juin 2000.

Les parties étendues avec réserve sont en caractères bleus soulignés en pointillés, les parties exclues de l'extension sont en caractères rouges barrés

² Les organisations précédées du symbole "●" sont effectivement signataires de l'avenant n° 12.

I – DISPOSITIONS PERENNES

applicables immédiatement aux exploitations et entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour celles ayant 20 salariés et moins

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre mer aux exploitations et entreprises agricoles représentées par les organisations professionnelles signataires et énumérées à l'article 1144 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3°, (à l'exception de l'Office national des forêts), 5° ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II OBJET DU PRESENT ACCORD

Article 2.1 – Développement et préservation de l'emploi

Le présent accord a pour objet d'organiser la durée du travail en agriculture dans le cadre de la législation en vigueur. Il a notamment pour vocation de réduire le temps de travail dans le but de développer l'emploi salarié en agriculture ou le cas échéant de le préserver.

Pour réaliser cet objectif, les parties signataires rappellent qu'elles ont conclu par ailleurs un accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles. Cet accord met en place une Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ainsi que des commissions régionales et crée l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) qu'elles financent par une cotisation des employeurs et des salariés.

La CPNE et l'ANEFA ont pour mission de promouvoir une politique concertée de l'emploi en agriculture en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de placement.

Article 2.2 – Suivi du présent accord

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE et à l'ANEFA la mission d'assurer le suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi salarié dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE III CONGÉS PAYES

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

La durée du congé annuel peut être majorée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté, selon des modalités qui sont déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

Article 3.3 - Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L.223-7 et L.223-7-1 du code du travail.

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

La partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L.223-8 du code du travail.

CHAPITRE IV JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L.222-1 du code du travail.

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai sont déterminées par les conventions collectives de travail. A défaut, le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les troisième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent qu'à défaut de clauses conventionnelles ou d'usages plus favorables.

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié¹

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salaire correspondant est fixé conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

Article 4.5 - Absences rémunérées

Les conventions collectives de travail peuvent comporter des dispositions relatives au maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié.

L'annexe I au présent accord recense, à titre indicatif, les absences au titre desquelles la rémunération est maintenue par l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire ou en application de stipulations d'un accord national en vigueur.

¹ Sous réserve de l'application de l'article L.222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

CHAPITRE V REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 5.4.

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire¹

~~Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.~~

Article 5.4 - Repos quotidien²

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du Décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective.

CHAPITRE VI DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'Article 5 du Décret n°97-540 du 26 mai 1997 ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaire, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1^{er} janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

¹ Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

² La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'Article 6 du Décret n°97-540 du 26 mai 1997.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue application à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de $1/151,67^{\text{ème}}$ par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de $151,67^{\text{ème}}$ heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 6.6 – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures¹

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, à la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel égal à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures, et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

Les salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus

¹ Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

défini ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum ou, s'agissant des salariés à temps partiel, à ce minimum calculé à due proportion.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due proportion lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder trois ans. La convention collective de travail pourra définir les modalités de mise en œuvre de ce principe. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

CHAPITRE VII HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini au chapitre VI ci-dessus.

Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur. Cependant, les conventions collectives de travail peuvent déterminer la nature des circonstances ou des travaux susceptibles de justifier l'exécution des heures supplémentaires.

Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

§ 1 – Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 %
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %.

§ 2 – Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^{ème}

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 3 - Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. Les conventions collectives de travail déterminent les conditions et les modalités selon lesquelles une convention de forfait peut être conclue notamment avec le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu et le personnel de l'élevage chargé de la surveillance des animaux.

Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1
de 1901 à 1940	2
de 1941 à 2000	3

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéficiaire du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

CHAPITRE VIII DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent chapitre est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 992 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le Décret n°97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7-4 ci-dessus.

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article 994 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 8.4 – Durée maximale annuelle¹

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures :

- d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

CHAPITRE IX TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 – Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L.212-4 bis du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel

§ 1.- Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L.212-4-2 et suivants du code du travail.

¹ Sous réserve du respect des dispositions de l'article L.713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

§ 2.- Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

§ 3.- Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

§ 4.- Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans

son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

§ 5.- Contrat de travail à temps partiel variable¹

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail

§ 6.- Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel 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 porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

§ 7.- Maintien des contrats à temps partiel annualisé

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent²

§1.- Principe général

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

¹ La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000

² La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000)

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

§2.- Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

§ 3.- Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

§ 4.- Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1^{er} mars 2000 demeurent en vigueur.

CHAPITRE X AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 10.1 – Réduction du temps de travail sous forme de repos

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures.

¹ Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence ou, au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante¹. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^{ème} heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

Article 10.3 - Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

§1.- Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250.

¹ Ce membre de phrase en italique est exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

§2.- Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'Annexe II du présent accord

§3.- Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à $1/151,67^{\text{ème}}$ de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

§4.- Heures effectuées hors modulation

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de $1/151,67^{\text{ème}}$ du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

CHAPITRE XI DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES¹

Il est précisé que cet accord est applicable à compter de son entrée en vigueur, aux exploitations et entreprises agricoles employant plus de 20 salariés, ainsi qu'à celles employant 20 salariés ou moins qui anticipent la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail à 35 heures. En tout état de cause, cet article est rendu applicable aux entreprises employant 20 salariés ou moins à compter du 1^{er} janvier 2002.

Préambule :

En application de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux signataires décident de prévoir des dispositions particulières pour les cadres.

¹ Ce chapitre résulte de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000. L'UNEP a adhéré à cet avenant en date du 25 janvier 2001.

Compte tenu de la diversité des professions, des productions, et des fonctions des cadres en agriculture, le présent accord ne propose qu'une classification générale des différentes catégories de cadres.

Pour appliquer le présent avenant, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, préciser les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale.

La réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés y compris le personnel d'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée conformément aux dispositions du chapitre X de l'Accord national du 23 décembre 1981, par l'attribution en tout ou partie de jours de repos supplémentaires. ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne temps dont les modalités et les conditions seront définies par un accord national sur le compte épargne temps que les partenaires sociaux s'engagent à négocier.

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. - Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

2. - Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

3. - Les cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait

1. - Les cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives, un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles des salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

2.- Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

3.- Les cadres organisant leur temps de travail

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

Article 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^{ème} catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 du présent accord (accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n°12) pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L.212.5 du code du travail.

Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^{ème} catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préambule, les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve, que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos

hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

CHAPITRE XII LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

Les conventions et accords collectifs nationaux, régionaux ou départementaux compris dans le champ d'application du présent accord national pourront adapter les stipulations du présent accord dans le respect des prescriptions de l'article L. 132-13 du code du travail, c'est-à-dire à la condition de ne pas comporter des dispositions moins favorables aux salariés.

Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail

Les négociateurs des conventions collectives de travail sont invités à adapter les stipulations du présent accord dans les domaines ci-après énumérés :

- a) modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2 .
- b) modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4.
- c) maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5 ;
- d) contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4 ;
- e) modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2 ;
- f) modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreintes prévues à l'article 6.3 ;
- g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;
- h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 § 2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

Les organisations signataires du présent accord engagent les partenaires des conventions collectives de travail à conclure les futurs accords de salaire en tenant compte des conditions dans lesquelles s'effectuent la réduction de la durée réelle du travail dans les exploitations et entreprises concernées.

CHAPITRE XIII
LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches

Compte tenu de la très grande décentralisation de la négociation collective en agriculture, et en raison notamment de l'existence de conventions collectives départementales couvrant plusieurs branches du secteur de la production agricole, des discussions aboutissant à des recommandations sont envisagées au niveau des branches.

Dès la signature du présent accord, et à la demande de l'une des organisations signataires du présent accord, les discussions doivent s'engager dans un délai d'un mois.

CHAPITRE XIV
CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

Les organisations signataires se constituent en commission nationale paritaire pour l'application et l'évolution du présent accord.

Article 14.2 - Evolution du présent accord

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir des négociations en vue de déterminer les modalités de mise en œuvre d'un « compte épargne temps ».

Annexe I

Tableau récapitulatif des absences rémunérées

Sans préjudice des dispositions conventionnelles ou des usages, les dispositions législatives et réglementaires et les stipulations des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en cas d'absence du salarié, concernent les absences justifiées par l'un des motifs ci-après énumérés :

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L. 992-8 du code du travail
- participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de mutualité sociale agricole
- exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de mutualité sociale agricole
- exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L.231-2-1 du code du travail.

Il en est de même dans le champ d'application des accords nationaux ci-après cités, lorsque l'absence est justifiée par l'un des motifs suivants :

- participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (accord national du 24 mai 1983) ;
- participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (accord national du 2 octobre 1984)
- participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).

Annexe II

Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail

Pour la mise en œuvre de l'annualisation de la durée du travail prévue au chapitre 10 du présent accord, les employeurs doivent respecter les dispositions de la présente annexe.

I. Principe de l'annualisation

Dans les exploitations et entreprises agricoles relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être annualisée conformément aux dispositions de l'article 10.4 du présent accord, afin d'adapter la durée du travail à la nature de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler « heures de modulation » les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et « heures de compensation » les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

II. Mise en œuvre de l'annualisation

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe ...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

III. Programmation indicative de l'annualisation

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

IV. Modification du programme d'annualisation

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de « modulation » soit compensé par un nombre identique d'heures de « compensation »,
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :
- au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de « compensation », que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
- au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

V. Compte individuel de compensation

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine,
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de « modulation » effectuées est supérieur au nombre d'heures de « compensation » prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 10.4 du présent accord.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de « compensation » prises est supérieur au nombre d'heures de « modulation » effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de « compensation » prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

VI. Annualisation et chômage partiel

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

II – ANNEXE PROVISOIRE

concernant les petites entreprises de 20 salariés et moins

CADUQUE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2002

ACCORD NATIONAL DU 19 SEPTEMBRE 2001 SUR LE COMPTE EPARGNE-TEMPS DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES¹

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- La Fédération nationale du bois (FNB)
- La Fédération Nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNPF)
- La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMIA)
- L'Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- La Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

sont convenues de ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne temps selon les modalités définies par le code du travail et notamment la loi du 19 janvier 2000.

Dans le cadre de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail et de ses avenants n°12 et 13, les salariés, dans certains cas, bénéficient de jours de repos pour réduction du temps de travail. Ces jours intégrés dans le dispositif du compte épargne temps peuvent favoriser des projets personnels d'un salarié. Les organisations signataires ont notamment souhaité permettre aux salariés d'organiser un congé de fin de carrière.

Par convention collective ou accord d'entreprise, il peut être apporter des modifications aux conditions et modalités définies dans le présent accord quant à l'alimentation du compte, à l'utilisation du compte, au nombre de jour pouvant être épargné dans la limite maximale fixée par le présent accord, et quant aux conditions à remplir par les bénéficiaires.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L.722-1, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

¹ Cet accord national est étendu par arrêté du 19 décembre 2001 modifié par arrêté du 21 janvier 2002

Article 2 - Définition

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper sa fin de carrière.

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Tous les salariés, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise peuvent ouvrir un compte épargne temps. Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

Article 4 - Alimentation du compte

Le compte épargne temps peut être alimenté par les éléments ci-après dans la limite maximale de 22 jours par an pour l'ensemble de ces éléments :

- par les congés payés dans la limite de 10 jours par an
- par des jours de repos générés par la réduction du temps de travail dans la limite de 12 jours
- par les heures de repos compensateur de remplacement tel que défini par l'article 10.2 de l'Accord national sur la durée du travail

Le salarié doit informer par écrit l'employeur du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne temps (dans les limites fixées)

- Soit une fois par an à la date fixée dans l'entreprise ou à défaut au mois de janvier de chaque année en indiquant le nombre total de jours qu'il souhaite épargner et la nature des jours épargnés
- Soit aux dates indiquées ci après
 - pour les congés payés au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé
 - pour les jours de repos pour réduction du temps de travail au plus tard au moment de l'établissement des plannings prévisionnels de travail
 - pour les repos compensateurs de remplacement dans le mois de l'ouverture du droit à la prise du repos

Article 5 - Gestion du compte épargne temps

Le compte épargne temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti en jours de repos indemnisables sur la base du salaire journalier du salarié à la date de son affectation.

La valeur de ces jours suit l'évolution du salaire journalier de l'intéressé, de telle façon que lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire de base perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est équivalente au nombre de jours épargnés.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions légales.

Afin de garantir l'intégralité des droits acquis par les salariés au titre des comptes épargnes temps dans l'entreprise ou l'exploitation agricole, l'employeur pourra :

- soit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise ou de l'exploitation, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires
- soit « externaliser », c'est à dire confier la gestion des fonds et/ou des comptes correspondants aux jours épargnés par les salariés, à une société ou organisme indépendant de l'entreprise, dès lors que le nombre de jours épargnés par un salarié est au moins égal à 20 jours.

Les partenaires sociaux décident de continuer leurs réflexions et consultations sur "l'externalisation" de la gestion des fonds et des comptes. Si, dans un délai maximum de 2 ans (à compter de la signature du présent accord), aucun dispositif ou "produit d'externalisation" recevant leur agrément ne pouvait être annexé au présent accord pour information, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour décider des éventuelles adaptations à apporter à l'accord.

Article 6 - Utilisation du compte épargne temps

Prise du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définies par le code du travail à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail.

L'utilisation du compte épargne temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes et dans les conditions prévues par les textes légaux.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne temps est reportée en conséquence.

Congé de fin de carrière

Le compte épargne temps peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de 50 ans soit :

- pour cesser leur activité de manière progressive jusqu'à leur départ à la retraite
- pour prendre un congé de fin de carrière avant leur départ en retraite, pendant le congé de fin de carrière le contrat est suspendu. Si le salarié utilise son compte épargne temps pour cesser progressivement son activité, il s'engage à ne pas exercer une autre activité professionnelle pendant les jours ou demi-journées non travaillées

Délai d'utilisation du compte épargne temps

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés correspondant au financement de 2 mois de congés.

Ce délai de 5 ans est porté à 10 ans lorsque :

- le salarié a un enfant de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai
- l'un des parents du salarié dépendant ou âgé de plus de 75 ans

Le délai de 5 ou 10 ans n'est pas opposable au salarié âgé de plus de 50 ans qui souhaite prendre un congé de fin de carrière.

Article 7 - Indemnisation du congé

Les jours épargnés pris par le salarié, lors de la prise d'un congé défini ci-dessus, sont indemnisés sur la base du salaire journalier brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire journalier prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires).

Les indemnités sont versées mensuellement en fonction du nombre de jours épargnés pris par le salarié, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne temps.

Le compte épargne temps est diminué chaque mois du nombre de jours indemnisés au salarié.

Dans le cas d'un congé parental, ou dans les cas prévus par l'article L.227-1 du code du travail, pendant lesquels le salarié bénéficie de rémunérations ou revenus inférieurs à sa rémunération à temps plein, le versement mensuel est calculé sur un nombre de jours inférieur au nombre de jours dans le mois afin d'assurer au salarié au maximum un maintien de revenus ou de rémunérations sans qu'ils puissent être supérieurs à ceux perçus par le salarié avant son départ ou son emploi à temps partiel.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Article 8 - Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne temps.

Cette indemnité est égale au nombre de jours figurant au compte épargne temps du salarié multiplié par le salaire journalier du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux, même cotisations que le salaire.

Article 9 - Information du salarié

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps, le nombre de jours de repos épargné et le cumul de jours épargnés depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexé.

Article 10 - Renonciation du salarié

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation. Il devra dans ce cas notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 6 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies à l'article 8.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (un par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à deux mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payé le mois suivant celui de la renonciation.

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne temps.

Article 11 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Article 12 - Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Pendant ce délai, les salariés peuvent continuer à alimenter leur compte épargne temps. A l'issue du délai d'un an les salariés pourront soit maintenir leur compte épargne temps jusqu'à utilisation, soit demander à tout moment la liquidation de leur compte épargne temps.

Article 13. Extension

Il est demandé l'extension du présent accord.

Fait à Paris le 19 septembre 2001

**ACCORD NATIONAL DU 18 JUILLET 2002
SUR LES SAISONNIERS,
SUR DIVERSES DISPOSITIONS SUR LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE
ET SUR L'ORGANISATION DE LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI EN
AGRICULTURE¹**

Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées.

D'une part,

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)
- L'Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- La Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L.722-1, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°(à l'exception des entreprises du paysagisme, réalisation, entretien de parcs et jardins) et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

ARTICLE 2 : DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

CHAPITRE 1 : DIVERSES DISPOSITIONS SUR LES SAISONNIERS ET SUR LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

L'emploi saisonnier est un élément incontournable de l'agriculture tant au regard de l'activité agricole même, que comme réponse à certaines demandes de salariés. Pour faire face aux mutations sociétales, aux besoins et évolutions de l'agriculture, aux incidences de la réduction du temps de travail et aux difficultés de recrutements, les organisations signataires ont décidé d'ouvrir des négociations sur l'emploi saisonnier agricole compte tenu des enjeux que représente ce type d'emploi.

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent affirmer leur volonté de construire ensemble l'avenir de l'emploi saisonnier agricole, indispensable au maintien de l'activité d'un certain nombre de productions, et d'organiser de nouvelles perspectives et des conditions plus favorables.

Conscients de l'actuelle fragilité de la situation renforcée par d'importantes difficultés de recrutement, les partenaires sociaux souhaitent s'engager dans un dispositif évolutif afin de prendre en considération tous les problèmes spécifiques des saisonniers agricoles et de faire de cet accord un outil de promotion et de valorisation de l'emploi saisonnier en agriculture.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent :

¹ Étendu par arrêté du 28 octobre 2002 (JO du 30 octobre 2002) modifié par arrêté du 7 avril 2003 (J.O du 18-4-2003)

L'extension est prononcée en métropole pour tous les employeurs et salariés relevant des branches représentées par tous les syndicats signataires et dans les départements de Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion uniquement pour les employeurs et salariés relevant des branches représentées par la FNSEA et la FNCUMA.

La coordination rurale a déposé un recours auprès du Conseil d'État pour obtenir l'annulation de l'arrêté d'extension.

Les parties étendues avec réserve sont en caractères bleu soulignés en pointillé, les parties exclues de l'extension sont en caractères rouge barrés

Voir aussi circulaire N° 106 du 5 mai 2003 sur l'extension de l'accord

- rappeler que la diversité des travaux agricoles peut devenir une richesse qu'il leur appartient de mieux valoriser en mettant notamment en avant les avantages liés à la multiplication des expériences pouvant permettre d'avoir des activités tout au long de l'année.
- agir sur les conditions de vie que peuvent rencontrer les salariés en tentant de les améliorer afin qu'elles ne constituent plus un frein au recrutement mais, au contraire, soient considérées comme une contrepartie avantageuse à la mobilité.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS SUR L'ACCUEIL DES SAISONNIERS

Les partenaires sociaux entendent aborder dans cet article, des thèmes qui, souvent, ne sont pas traités lors de négociations des conventions collectives mais qui prennent dans le cadre de l'emploi saisonnier une autre dimension.

Certains aspects de l'accueil des saisonniers en agriculture doivent permettre une meilleure connaissance par les saisonniers de leur situation et de leur environnement professionnel. D'autres aspects constituent des éléments périphériques de l'accueil des saisonniers mais pouvant concourir à leur recrutement.

Les partenaires sociaux décident d'annexer au présent accord une déclaration commune sur l'hébergement des salariés saisonniers qui peut constituer un atout et un élément important de l'accueil des saisonniers et de leur environnement, mais qui aujourd'hui connaît des freins et limites. Ils souhaitent par cette déclaration définir des orientations et projets communs d'actions tant sur l'hébergement que sur les transports.

L'ACCUEIL

L'accueil est le premier contact entre le salarié et l'entreprise. Les partenaires sociaux considèrent qu'il doit être un moment privilégié pour permettre au salarié de prendre la mesure de l'entreprise, voire du monde agricole, le plus rapidement possible et l'aider à s'intégrer et répondre à certaines de ses interrogations.

Pour mener à bien cet objectif, les partenaires sociaux ont décidé de l'élaboration et du contenu d'un livret d'accueil qui pourra être remis à chaque salarié saisonnier. Ce livret d'accueil sera distribué par les employeurs et par les organismes sociaux, les organismes paritaires et par l'ANPE

1. Le livret d'accueil

Compte tenu de la diversité des parcours professionnels généralement séquentiels du salarié saisonnier, les partenaires sociaux estiment que l'existence d'un livret d'accueil doit pouvoir efficacement informer et aider les salariés à construire leur avenir professionnel. C'est également un élément d'intégration qui favorise le sentiment d'appartenance à l'entreprise et au secteur.

Pour cela, les partenaires tiennent à ce que les différents éléments constituant le livret apportent le maximum d'informations au salarié titulaire d'un contrat saisonnier.

L'objectif est de permettre au salarié d'appréhender au mieux sa situation par une meilleure connaissance de l'environnement social et juridique attaché à son statut de saisonnier.

Le livret doit comporter des indications sur les points suivants :

- Des explications sur le TESA, le contrat à durée déterminée saisonnier à terme précis ou imprécis,
- Des précisions sur certains éléments de la durée du travail en agriculture, les heures supplémentaires, les durées maximales en signalant les possibilités de dérogations, le principe de l'annualisation, la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos,
- Des informations relatives à la prévention et à la sécurité :
 - l'obligation de porter les équipements de protection individuelle mis à disposition des salariés par l'employeur,
 - informations sur les consignes de sécurité à appliquer et sur les risques éventuels, pour certains postes présentant des risques particuliers, déterminés par l'entreprise en application de la réglementation et de l'analyse des risques ou en cas de manipulation ou d'utilisation de produits dangereux, information sur l'obligation d'une formation particulière et renforcée à la sécurité.
 - L'interdiction d'utiliser des engins sans l'habilitation de l'employeur.
- Des précisions sur :
 - la formation : droits à la formation, conditions d'accès au CIF,
 - l'assurance chômage : conditions d'accès (sous réserve des règlements de l'ASSEDIC)
 - la mutualité sociale agricole et les prestations sociales en cas d'accident du travail (sous réserve de la qualification de l'accident, versement d'indemnités versées par la MSA quel que soit le type et la durée du contrat)
 - la retraite complémentaire
 - la médecine du travail.
- Des précisions sur la convention collective applicable
- Des informations spécifiques au département et/ou à l'entreprise : adresses des différents organismes utiles en matière d'emploi, de formation et de droit du travail,

Une partie importante du contenu du livret étant commun quel que soit l'entreprise, le secteur ou le département concerné, les partenaires sociaux décident de continuer à se réunir pour élaborer une rédaction de certaines parties du livret d'accueil qui sera annexé au présent accord.

Ce livret est complété par les partenaires sociaux locaux en tant que de besoin et/ou par l'employeur pour donner l'ensemble des informations minimales énumérées ci-dessus

Pour être certain de l'appropriation du livret d'accueil, les partenaires sociaux souhaitent que les partenaires sociaux locaux se rencontrent afin de déterminer le contenu des spécificités locales.

2. Accueil des saisonniers par l'entreprise

La remise du livret d'accueil ou, s'il a déjà été remis par un organisme extérieur, l'arrivée du salarié saisonnier doit être l'occasion pour l'employeur de faire une présentation globale de l'exploitation et, le cas échéant, du personnel permanent, une visite des lieux et une présentation des tâches à effectuer et d'une information orale sur certains points du livret.

Le temps consacré à cet accueil doit être d'une demi-heure.

L'accueil peut être simplifié et le temps consacré diminué pour les salariés ayant déjà travaillé dans l'entreprise ou l'exploitation.

Les partenaires sociaux précisent les éléments qui doivent être abordés par l'employeur lors de l'accueil :

- informations sur la structure et l'environnement de l'exploitation (nature des productions, emploi dans l'exploitation ...),
- information sur l'organisation du travail, la durée du travail,
- information/formation sur les postes de travail et méthodes de travail (connaissance du poste, qualité du travail, ...)
- sensibilisation aux risques professionnels.

Une mention particulière est attribuée à la sécurité des salariés saisonniers pour laquelle les partenaires sociaux attirent l'attention des employeurs sur tout le travail à effectuer en amont : s'assurer que le matériel mobile est en conformité aux règles existantes ; vérifier les protections des équipements de travail fixes ; préciser les consignes d'accès au poste, d'exécution du travail, de fin de travail ; fournir, présenter les équipements de protection individuelle obligatoires et faire une démonstration de leur utilisation ; s'assurer des compétences du salarié quant aux fonctions qu'il a à accomplir (conduite d'engins avec évaluation des compétences...) ; afficher les consignes de sécurité (notamment en cas d'accident de travail)

Les partenaires sociaux jugent utile d'établir un document reprenant le déroulement de l'accueil pour que l'employeur puisse accomplir au mieux cette étape importante pour l'adaptation du salarié saisonnier.

Ils continueront de se réunir pour élaborer ce document qui sera annexé au présent accord.

Bien entendu, les partenaires sociaux rappellent que ce rôle d'accueil de l'employeur ou de l'encadrement peut faire l'objet de la mise en place d'une formation à dispenser par le FAFSEA ou par VIVEA selon les cas¹.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS SUR LA FORMATION

Acquérir des éléments de formation technique et professionnelle contribue à limiter les périodes sans travail en favorisant la possibilité de conclure de nouveaux contrats pour d'autres tâches, ou d'autres types de travaux au sein de la même production ou non, ou de favoriser l'accès à un emploi permanent.

¹ Ce membre de phrase est exclu de l'extension comme contraire aux dispositions des articles L 961-8 et suivants du code du travail, R 964-4 et R 964-15 du code du travail.

C'est pourquoi, dans un souci de rendre plus efficace la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée notamment saisonnier, les partenaires sociaux ont travaillé en priorité sur deux volets :

Ils demandent que les règles du recours au congé individuel de formation soient assouplies pour le secteur agricole compte tenu des spécificités agricoles et des freins constatés à l'accès au congé individuel de formation que constituent les conditions actuelles exigées par la réglementation. Plus de salariés pourraient ainsi bénéficier d'une formation leur permettant de construire un parcours professionnel et d'améliorer leur qualification.

~~Ils instaurent pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée intégrant un droit à la formation prévoyant qu'en cas de recours aux heures supplémentaires, le paiement des bonifications et majorations pour les heures supplémentaires effectuées est remplacé par un droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation. Ils souhaitent ainsi permettre à des salariés d'acquérir des connaissances complémentaires et/ou supplémentaires à leurs expériences professionnelles acquises lors de leur contrat à durée déterminée.¹~~

A. CONDITIONS D'ACCÈS AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION POUR LES SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE.

~~Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, surtout saisonnier, du fait de leur parcours peuvent difficilement suivre une formation durant leur période d'activité. La possibilité qui leur est offerte consiste à s'inscrire dans une démarche de formation à l'issue du contrat de travail en ayant recours au congé individuel de formation. Cependant, les conditions exigées sont trop strictes et constituent souvent un frein à l'accès à la formation.~~

~~Les partenaires sociaux décident après examen des éléments que les conditions d'accès au congé individuel de formation des salariés sont fixées comme suit en agriculture :~~

- ~~• tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de formation, au titre des contrats de travail à durée déterminée conclus avec un ou plusieurs employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord,~~
- ~~• s'il justifie de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années,~~
- ~~• dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.~~

~~Les partenaires sociaux modifient en conséquence par un avenant les dispositions de l'accord du 24 mai 1983 relatif au financement du congé individuel de formation dans les exploitations et entreprises agricoles.²~~

B. CONTRAT SAISONNIER INCORPORANT UN DROIT A LA FORMATION

~~Il peut être conclu entre un salarié et l'employeur un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions légales, prévoyant un droit à une action de formation.~~

~~En effet, les partenaires sociaux ont constaté :~~

~~que tous les salariés saisonniers ou en contrat à durée déterminée ne remplissent pas les conditions d'accès à des dispositifs de formation : CIF, formation en alternance... ,~~

~~que pour certains, il est difficile de suivre immédiatement des formations qualifiantes.~~

~~Ils ont alors souhaité donner la possibilité à des salariés sous contrat à durée déterminée, quelle que soit leur situation, de pouvoir suivre des formations courtes, pratiques et techniques correspondant à des attentes et besoins des employeurs. Les salariés concernés pourraient ainsi trouver plus facilement un autre emploi ou mieux remplir les conditions leur permettant d'intégrer un parcours de professionnalisation.~~

¹ Cet alinéa est exclu de l'extension comme contraire aux dispositions de l'article L 731-6 du code rural

² Ce paragraphe (Conditions d'accès au congé individuel de formation pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée) est étendu sans préjudice de l'application de l'article L.931-15 du code du travail, lorsque des CDD se sont déroulés dans des secteurs ne relevant pas du champ d'application du présent accord..

Dispositif

~~Il peut être ajouté au contrat à durée déterminée une clause prévoyant que le salarié bénéficiera d'une action de formation dans les conditions définies par le présent accord et qu'en cas de recours aux heures supplémentaires, le paiement des bonifications et majorations pour heures supplémentaires est remplacé par ce droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation rémunérée, dans les six mois qui suivent la fin du contrat.~~

~~Il s'agit de formations relevant du secteur agricole.~~

~~L'employeur tient à la disposition des salariés concernés un catalogue des formations. Il remet à chaque salarié lors de la conclusion du contrat un bulletin d'inscription.~~

~~Ce dispositif est limité aux contrats conclus pour une durée totale maximale de 4 mois.~~

~~Si l'employeur et le salarié décident de s'engager dans ce dispositif, le contrat conclu entre eux doit expressément prévoir que le salarié bénéficiera d'une action de formation dans les conditions définies par le présent accord, et qu'en cas de recours aux heures supplémentaires, le paiement des bonifications et majorations pour heures supplémentaires est remplacé par ce droit pour le salarié à bénéficier d'une action de formation rémunérée, choisie par le salarié dans le catalogue qui lui est remis et qu'il doit suivre dans les 6 mois qui suivent la fin du contrat. Les éventuelles bonifications et majorations pour heures supplémentaires sont versées par l'employeur sur demande du FAFSEA pour assurer la rémunération du salarié lors de son action de formation.~~

~~En cas de recours au TESA, un contrat ou un avenant complémentaire doit être signé entre le salarié et l'employeur précisant le dispositif du droit à l'action de formation.~~

Formation

~~La durée de la formation est forfaitaire et fonction de la durée du contrat de travail. Elle est fixée comme suit :~~

- ~~• Si la durée du contrat est inférieure ou égale à un mois : 2 jours de formation,~~
- ~~• Si la durée du contrat est de plus d'un mois : 2 jours de formation pour le premier mois complet puis un jour supplémentaire par mois complet.~~

~~Pendant la formation, le salarié est rémunéré pour les heures de formation suivies sur la base du taux horaire moyen perçu pendant son contrat, une journée de formation ne pouvant excéder 7 heures.~~

~~Le coût pédagogique de la formation ainsi que les frais éventuels de déplacement, d'hébergement et de restauration sont pris intégralement en charge par le FAFSEA. Le FAFSEA assure également le paiement de la rémunération au salarié selon les modalités définies et demande à l'employeur ayant conclu le contrat ouvrant droit à l'action de formation le remboursement des salaires et charges correspondant au nombre de jours forfaitaires de formation fixés par le présent accord.~~

~~Si le salarié ne suit pas la formation prévue dans les délais requis, il perd son droit à formation. Le droit à formation reste cependant acquis lorsque la formation n'a pas lieu du fait de l'organisme de formation, ou si aucune action de formation du catalogue intéressant le salarié n'est prévue dans le délai de 6 mois qui suit la fin de son contrat. Dans ce dernier cas, le salarié adresse au FAFSEA une demande d'inscription précisant l'action choisie dans le catalogue et non programmée.~~

~~En cas de rupture anticipée du contrat de travail du fait du salarié, celui-ci perd son droit à formation.~~

~~Mise en œuvre du nouveau dispositif de droit à une action de formation~~

~~Les partenaires sociaux signataires s'engagent à intervenir auprès des pouvoirs publics pour demander dans une première étape, à titre expérimental, pendant une période de 3 ans, que soient admises les dérogations au fonctionnement du congé de formation afin de permettre la prise en charge de ce dispositif.~~

~~Avant la fin de la période expérimentale un bilan sera fait par les partenaires sociaux pour tirer les enseignements de ce dispositif et demander éventuellement une nouvelle période d'expérimentation ou une adaptation des dispositions permettant une pérennisation du dispositif.~~

~~Les partenaires sociaux confient à la CPNE et avec l'aide du FAFSEA, la mission de veiller à ce qu'il puisse être établi un catalogue de formations entrant dans le cadre du dispositif mis en place.~~

~~Les partenaires sociaux signataires s'engagent à prendre au sein du FAFSEA les dispositions nécessaires à la mise en place du dispositif élaboré dans cet article.¹~~

¹ Ce paragraphe est exclu de l'extension comme contraire aux dispositions de l'article L 731-6 du code rural et des articles L.932-1 et L.932-2 du code du travail

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS SUR L'ORGANISATION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les différentes modalités d'organisation du temps de travail sont applicables à tous les salariés quelle que soit la forme du contrat de travail. Cependant, leur mise en œuvre s'avère plus difficile lorsque sont concernés des salariés sous CDD notamment saisonniers.

C'est pourquoi les partenaires sociaux signataires ont décidé d'apporter des éléments complémentaires et de préciser l'application de ces dispositifs à ce type de contrats de travail.

A. CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET JOURS DE REPOS EN COMPENSATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article 10.1 de l'accord national sur la durée du travail en agriculture prévoit que la durée de travail de 35 heures peut être obtenue en moyenne sur l'année en compensant les heures effectuées entre 35 et 39 heures par des jours de repos rémunérés.

Les partenaires sociaux confirment que ce dispositif d'organisation du temps de travail peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée y compris saisonnier, que le contrat soit à terme précis ou imprécis.

Pour aider à la mise en œuvre de cette modalité d'organisation du temps de travail, ils conviennent des éléments d'application définis ci-après.

1. Prise des jours de repos

Les jours de repos compensant les heures de travail effectuées entre 35 et 39 heures par semaine, peuvent être pris en cours de réalisation du contrat ou être cumulés pour être pris en fin de contrat. D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la compensation de ces heures de travail peut être également prise sous forme de demi-journées de repos.

Pour les contrats à durée déterminée à terme précis, la date de fin du contrat tient compte des jours de repos. Ils peuvent être calculés à partir du nombre de semaines de travail de 39 heures correspondant à la durée du contrat.

Dans le cadre des contrats à durée déterminée à terme imprécis, contrat de remplacement ou saisonnier, les jours de compensation éventuellement cumulés en fin de contrat font partie intégrante du contrat de travail. En effet, le terme du contrat de travail intervenant après la prise des jours de repos, ces jours sont liés aux heures de travail effectuées pour la réalisation de l'objet du contrat.²

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine, ainsi que les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine en moyenne.

La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures correspond au rapport entre le nombre d'heures effectuées et le terme du contrat de travail, y compris les jours de repos compensant les heures effectuées entre 35 et 39 heures.

3. Rémunération

La rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne à laquelle s'ajoutent les éventuelles heures supplémentaires.

Si la rupture du contrat intervient avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auxquels il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

B. CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET ANNUALISATION

L'article 10.4 de l'accord national sur la durée du travail en agriculture donne la possibilité de mettre en place une annualisation du temps de travail. L'annexe II à l'accord national prévoit que l'annualisation peut s'appliquer quelle que soit la nature ou la durée du contrat. En cas de recours à ce dispositif d'organisation du temps de travail, les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures sont compensées par des heures de repos afin que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures sur une période maximale de 12 mois consécutifs.

¹ Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application du III de l'article L. 122-1-2 du code du travail d'où il ressort que le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

² Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application du III de l'article L. 122-1-2 précité du code du travail

En cas de contrat à durée déterminée, les heures de compensation peuvent être programmées au cours de la réalisation du contrat ou être cumulées pour être prises en fin de contrat.

Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis (les contrats de remplacement ou saisonniers) comme pour les autres contrats à durée déterminée, les heures de compensation éventuellement cumulées en fin de contrat font partie intégrante du contrat de travail, ces heures étant la contrepartie des heures effectuées pour la réalisation de l'objet du contrat en fonction de l'organisation du travail mise en place.¹

Le contingent d'heures de modulation tel que fixé à l'article 10.4 de l'accord national est limité à 150 heures lorsque l'annualisation s'applique à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée.

La durée moyenne de travail se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat ou sur une période maximale de 12 mois.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures ainsi que celles effectuées au-delà de 35 heures en cas de dépassement du contingent d'heures de modulation.²

Elles se constatent à la fin du contrat à durée déterminée ou sur une période maximale de 12 mois ou dès le dépassement du contingent. Ces heures supplémentaires sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel et sont majorées conformément aux dispositions légales.

La rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne à laquelle s'ajoutent les éventuelles heures supplémentaires.

C. CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE PRECISANT UN VOLUME HORAIRE³

Afin de mieux concilier les besoins d'adaptation du temps de travail liés aux différents impératifs agricoles et les attentes des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée pour mieux apprécier l'emploi proposé, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions ci-après.

Il peut être conclu entre un salarié et l'employeur un contrat à durée déterminée à terme précis dans les cas et selon les modalités prévues par le code du travail, complété par une clause fixant un volume total d'heures de travail pour la durée du contrat.

1. Engagement de l'employeur sur un volume total d'heures et une durée du contrat

Il peut être incorporé dans les éléments du contrat à durée déterminée une clause fixant un volume total d'heures que s'engage à rémunérer l'employeur, sauf en cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation ou en cas de rupture anticipée.

Ce dispositif est limité aux contrats de travail à terme précis conclus pour une durée maximale de 4 mois.

En cas de recours au TESA, un contrat ou un avenant complémentaire doit être signé entre le salarié et l'employeur pour préciser le recours à ce dispositif et fixer le volume d'heures à effectuer.

2. Dispositif

Le volume d'heures fixé dans le contrat de travail doit être réalisé au plus tard à la date fixée de fin du contrat de travail dans le respect des limites maximales hebdomadaires et quotidiennes légales et conventionnelles.

La durée du travail hebdomadaire effectuée par le salarié, est calculée en moyenne en divisant le volume d'heures fixées par le nombre de semaines comprises entre la date de début et de fin de contrat.

La réalisation du volume d'heures avant le terme du contrat de travail, ne met pas fin à celui-ci, le salarié toujours lié par le contrat est dispensé de travailler et libre de prendre un autre engagement.

Le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié avec son accord peut-être supérieur au volume d'heures fixé dans le contrat.

¹ Ces deux alinéas sont étendus sous réserve de l'application du III de l'article L. 122-1-2 du code du travail.

² Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L 713-17 du code rural

³ Ce paragraphe est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 713-14 et suivants du code rural et de celles de l'article 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, étendu par arrêté du 26 juillet 2000 (Journal officiel du 22 août 2000).

3. La rémunération.

La rémunération du salarié est lissée et calculée par rapport à la durée moyenne de travail. Cette durée moyenne correspond au rapport entre le volume d'heures de travail fixé dans le contrat de travail et la durée du contrat. Si des heures de travail ont été effectuées au-delà du volume horaire fixé ayant servi au calcul de la rémunération lissée, ces heures sont rémunérées en plus de la rémunération calculée comme indiqué ci-dessus. En cas de réalisation du nombre d'heures de travail avant le terme du contrat, le salarié dispensé de travailler continue à percevoir sa rémunération jusqu'au terme.

Constituent des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures. Ces heures sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel.

En cas d'absence, ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, ou de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, ou de faute grave et empêchant la réalisation du volume d'heures avant le terme du contrat, seules les heures effectuées sont rémunérées. Les heures non effectuées par rapport au volume d'heures fixées au contrat ne sont pas dues.

CHAPITRE 2 : GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont mis en place des dispositifs et créé des structures paritaires nationales, régionales et ou départementales pour promouvoir et développer l'emploi et la formation en agriculture.

Pour autant, il leur est difficile d'avoir une vision globale de l'emploi agricole et de ses évolutions potentielles à moyen et long termes.

Les mutations du monde agricole tant économiques, internationales, scientifiques que sociétales, (attentes des consommateurs, environnement ...), modifient profondément les modèles, données et repères des partenaires sociaux, des employeurs et des salariés.

ARTICLE 6 : ORGANISATION DE LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI

Il est indispensable pour les partenaires d'intégrer l'ensemble des problématiques dans leurs réflexions en corrélation avec l'évolution de l'agriculture, du monde rural, avec le vieillissement des salariés et des employeurs tant des autres secteurs que du secteur agricole mais également avec les attentes et besoins des entreprises et salariés agricoles.

Il existe déjà des freins et difficultés de recrutements auxquels certaines actions (campagne sur les saisonniers...), ou dispositifs négociés (contrat intermittent...), ou développement de l'emploi partagé (groupement d'employeurs...) essayent de répondre.

Mais les bouleversements actuels et la rapidité des changements, y compris ceux que peuvent générer la durée légale du travail de 35 heures et son application pour l'agriculture, ont mis en évidence la nécessité de disposer d'un ensemble d'éléments d'appréciation des situations mais également de prospectives.

Il est indispensable et essentiel pour l'emploi en agriculture de permettre le développement d'une politique sociale et de gestion des ressources humaines en agriculture intégrant

- une gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture tant au niveau des partenaires sociaux que dans les entreprises et exploitations. Une gestion prévisionnelle qui pourrait :
 - favoriser la pérennisation et développement des emplois, la professionnalisation,
 - donner des perspectives aux salariés y compris saisonniers,
 - mieux répondre aux besoins des employeurs en les anticipant.
- des réflexions et innovations sur les évolutions individuelles des salariés dans un secteur de petites entreprises.

A cette fin les partenaires sociaux signataires décident de s'investir et de s'engager dans cette démarche d'analyse et de gestion prévisionnelle de l'emploi qui ne peut être efficace que si elle est pérenne. Les observatoires de l'emploi créés par la loi d'orientation peuvent apporter des éléments contribuant à éclairer les partenaires sociaux sur certains points dans leurs analyses et recherches. Mais ils ne peuvent pas apporter l'ensemble des éléments nécessaires à la construction, mise en place et impulsions nécessaires à la gestion prévisionnelle telle que souhaitée par les partenaires sociaux.

Pour être réelle et compte tenu de la diversité des secteurs, de la multiplicité et taille des entreprises et exploitations, la mise en place et pérennisation d'une gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture suppose que des moyens soient assurés.

A. CREATION DE PROVEA

Il est créé un conseil des études, recherches et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et son développement, dénommé PROVEA, régit par la loi de 1901 sur les associations.

Les partenaires sociaux réunis au sein de PROVEA examineront les résultats des travaux, études et réflexions réalisées par chacun d'entre eux. Ils pourront ainsi échanger sur les constats et perspectives dégagées indépendamment, afin d'enrichir leurs connaissances respectives sur les évolutions de l'agriculture, des populations agricoles et rurales, des salariés et de l'emploi en agriculture.

Cette connaissance d'un ensemble d'éléments et les débats sur leurs analyses au sein de PROVEA permettront, à chacun des partenaires sociaux, de construire une gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et de définir ses orientations et positions en la matière. Chacun des partenaires pourra ainsi agir plus efficacement sur le terrain pour informer sur la nécessité de prendre en compte les éléments de gestion prévisionnelle dans l'entreprise ou l'exploitation pour assurer son développement et celui de l'emploi.

Si lors des débats et échanges, des orientations communes ou prospectives rencontrent l'aval d'une majorité des partenaires sociaux, celles-ci pourront être reprises par eux lors des négociations pour élaborer de nouveaux accords, pour définir les actions à mettre en œuvre pour accompagner ces éléments de gestion prévisionnelle, pour donner de nouvelles orientations à l'ANEFA ou au FAFSEA.

PROVEA redistribue aux partenaires sociaux, conformément aux règles définies dans le présent accord, les contributions reçues afin que les partenaires sociaux disposent des moyens nécessaires pour financer notamment :

des études, recherches, analyses sur les évolutions et mutations des productions agricoles, des entreprises et exploitations, des évolutions commerciales et leurs répercussions sur l'emploi..

Les incidences des exigences environnementales, de qualité, des pyramides des âges....

des échanges et réflexions y compris sur le terrain pour essayer de définir les besoins et attentes en matière d'emploi (qualification, développement de nouvelles formes d'emploi partagé ou non)

rechercher les possibles évolutions et perspectives dans un secteur de petites entreprises ou les moyens ou facteurs d'enrichissement personnel des salariés

de développer ou mettre en place une animation pour sensibiliser les employeurs et salariés à la gestion des ressources humaines et la gestion prévisionnelle de l'emploi

de communiquer et informer sur ces domaines et favoriser l'appropriation des politiques, outils, constats qui pourront être élaborés par les partenaires sociaux.

B. COTISATION POUR LE FINANCEMENT DE LA GESTION PREVISIONNELLE

Pour le financement de la gestion prévisionnelle, les employeurs de salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles relevant du champ d'application défini à l'article 1 doivent acquitter une cotisation fixée à 0,20 % de la masse des salaires entrant dans l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Cette cotisation est collectée par l'AFNCA, association pour le financement de la négociation collective en agriculture, pour le compte de PROVEA. Le recouvrement de cette cotisation est assurée par la MSA comme la cotisation due à l'AFNCA et selon les modalités définies entre la MSA et l'AFNCA. L'AFNCA reverse à PROVEA les sommes perçues par elle pour le compte de PROVEA .

C. AFFECTATION DES FONDS PAR PROVEA

Les cotisations collectées par l'AFNCA et versées à PROVEA sont affectées aux différents partenaires sociaux par PROVEA selon les modalités ci-après, après déduction faite des éventuels frais de gestion et de fonctionnement de PROVEA.

Il est versé aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et signataires du présent accord, 75 % des fonds collectés.

La part affectée aux organisations représentatives d'employeurs est répartie entre elles au prorata du montant des cotisations versées à PROVEA par les employeurs représentés par chacune des organisations signataires. Ce prorata est modifié chaque année selon le prorata accepté et appliqué au sein de l'AFNCA.

Il est versé aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et signataires du présent accord, 25 % des fonds collectés versés à PROVEA.

La part affectée aux organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :
pour chaque organisation syndicale de salariés signataire, il est calculé la moyenne entre :
son taux corrigé résultant du nombre de voix obtenues lors des dernières élections aux chambres d'agriculture, tel que défini pour la répartition de la part B de l'AFNCA, en application de l'article 2.5 de l'accord AFNCA, et appliqué au sein de l'AFNCA ,
et son taux résultant du nombre de salariés et représentants syndicaux ayant participé à des réunions paritaires, tel que défini par l'article 2.4 de l'accord AFNCA, appliqué pour la répartition des excédents de la part A. AFNCA et accepté par les membres de l'AFNCA.

Chacun des partenaires décide de l'utilisation des fonds pour remplir les objectifs définis dans le présent accord et alimenter les échanges au sein de PROVEA. Il peut par exemple organiser ses structures internes nationales et/ou régionales, départementales pour développer les contacts et analyses de terrain, comme il peut confier par convention certaines missions ou études à des organisations, organismes ou prestataires ayant des compétences particulières.

D. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

12 mois après l'entrée en vigueur du présent accord les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour étudier d'éventuels aménagements des répartitions en fonction des actions et projets mis en œuvre par les différentes organisations.

ARTICLE 7 : ADHESION – REVISION - DENONCIATION

Toute organisation syndicale de salariés représentative au plan national ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, conformément aux dispositions légales.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions et délais fixés par le Code du travail.

ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension dès lors que cet arrêté ne contiendra pas d'exclusion sur les dispositions de l'article 5 « dispositions sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail ».

ARTICLE 9 : EXTENSION

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 18 juillet 2002

~~DECLARATION COMMUNE SUR L'HEBERGEMENT ET LE TRANSPORT DES SALARIES SAISONNIERS AGRICOLES¹~~

~~Partant du constat, que la main d'œuvre saisonnière locale fait de plus en plus défaut et que le recours à des salariés éloignés de l'entreprise peut être nécessaire, les partenaires sociaux signataires de l'accord du 18 juillet 2002 souhaitent mettre en œuvre des actions tendant au développement de possibilités d'hébergement et de transport.~~

~~L'HEBERGEMENT~~

~~L'action des partenaires sociaux signataires porte sur trois points :~~

- ~~• d'une part, définir la notion d'hébergement décent lorsque l'employeur loge les salariés saisonniers,~~
- ~~• d'autre part, obtenir tout en respectant la notion d'hébergement décent, un assouplissement de la réglementation en vigueur pour l'hébergement collectif des saisonniers et obtenir des aménagements de la législation fiscale,~~
- ~~• enfin, se rapprocher des institutions chargées de l'amélioration de l'habitat (notamment l'ANAH) ou des collectivités locales et des ministères concernés afin d'accompagner les employeurs agricoles dans cette démarche.~~

~~LA NOTION D'HEBERGEMENT DECENT~~

~~Les partenaires sociaux s'accordent sur la définition d'hébergement décent et décident que les logements destinés à l'hébergement des salariés saisonniers doivent répondre aux exigences suivantes :~~

- ~~• Le logement doit présenter les conditions permettant d'assurer la sécurité et la santé des salariés à savoir, ne pas présenter de risques manifestes et être en bon état d'entretien. Le logement doit bénéficier d'un éclairage naturel suffisant et une bonne ventilation de l'espace doit être assurée.~~
- ~~• S'agissant des équipements et du confort plus particulièrement, le logement doit présenter des conditions de vie satisfaisantes à savoir une pièce principale agréable, un équipement pour la toilette aménagé de manière à garantir l'intimité, une literie propre et confortable et un réseau électrique permettant l'éclairage des pièces et le fonctionnement des appareils ménagers courants nécessaires à la vie quotidienne.~~
- ~~• Le recours au logement sous tente doit rester une dérogation et viser les situations où il y a impossibilité d'héberger la main d'œuvre saisonnière du fait de son nombre notamment.~~

~~ASSOUPLEMENT DE LA REGLEMENTATION EN VIGUEUR ET DEMANDE D'AMENAGEMENT DE LA LEGISLATION FISCALE~~

~~Les partenaires sociaux souhaitent que :~~

- ~~• tout en respectant la notion d'hébergement décent, la législation actuelle soit adaptée et permette plus de souplesse en fonction des situations rencontrées.~~
- ~~• la possibilité d'héberger des salariés saisonniers en caravane ou résidence mobile soit introduite dans la réglementation. Cependant, ils conviennent que les caravanes pliantes ne répondent pas aux exigences d'hébergement décent.~~
- ~~• des dérogations puissent être délivrées par l'inspecteur du travail pour les salariés embauchés pour une durée inférieure à trente jours..~~

~~Les partenaires sociaux décident d'intervenir conjointement auprès des pouvoirs publics en vue de faire modifier les exigences réglementaires.~~

~~Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de concilier une garantie d'hébergement décent aux salariés saisonniers et une réglementation adaptée afin que les employeurs puissent proposer des logements, et que cela ne constitue plus un frein au recrutement des saisonniers.~~

~~Afin de favoriser la rénovation des logements et de permettre aux employeurs d'offrir davantage d'emplois proposant des possibilités d'hébergement décent, les partenaires sociaux demandent à ce que les locaux destinés à l'hébergement des saisonniers soient exonérés de la taxe d'habitation et de la taxe foncière.~~

~~De plus, les partenaires sociaux souhaitent que la législation fiscale favorise la création ou la rénovation de locaux destinés aux salariés saisonniers. A ce titre, les travaux d'amélioration répondant aux exigences de la réglementation en vigueur et à la définition d'hébergement décent pourraient faire l'objet, dès leur achèvement, d'un amortissement exceptionnel de douze mois.~~

~~Les partenaires sociaux décident d'intervenir conjointement auprès des pouvoirs publics pour modifier les dispositions en vigueur.~~

¹ Cette annexe est exclue de l'extension

~~DEVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LES INSTITUTIONS CHARGÉES DU LOGEMENT ET DE L'HABITAT~~

~~Les partenaires sociaux y compris au niveau des conventions collectives conviennent de mobiliser les moyens et les ressources des institutions chargées du logement et de la rénovation de l'habitat, telles que l'Agence Nationale pour l'Amélioration de l'Habitat, la Fédération Nationale Habitat et Développement Rural (FNHDR), les pouvoirs publics et les collectivités locales afin d'augmenter les possibilités de logement de proximité ou sur les exploitations.~~

~~LE TRANSPORT~~

~~La nécessité de recourir à de la main d'œuvre éloignée de l'entreprise et la difficulté d'offrir des logements accentuent la question du transport des salariés saisonniers.~~

~~De nombreuses initiatives locales existent mobilisant les acteurs publics et privés sur un territoire donné.~~

~~Qu'il s'agisse d'acquisition de cars par les employeurs, de locations de vélo et de vélomoteurs en partenariat avec les institutions publiques et les collectivités locales ou encore l'organisation de co-voiturage entre salariés, il ressort de ces illustrations que la résolution de ce problème est souvent locale.~~

~~Cependant les partenaires sociaux souhaitent que l'organisation des transports pendant les travaux saisonniers puisse faire l'objet d'un partenariat avec l'État et des institutions publiques concernées. Les collectivités locales doivent être associées à cette démarche.~~

~~Ils attendent également que les partenaires sociaux locaux se rapprochent des collectivités locales pour étudier la possibilité de mettre en œuvre des dispositifs permettant le transport des salariés saisonniers.~~