

II – ANNEXE PROVISOIRE

concernant les petites entreprises de 20 salariés et moins

II.1 – Clauses applicables aux exploitations et entreprises agricoles employant 20 salariés ou moins jusqu'à la date de mise en œuvre de la loi sur les 35 heures (1) (c'est à dire jusqu'au 31 décembre 2001)

Par dérogation aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981, les règles suivantes sont applicables aux exploitations et entreprises agricoles qui emploient 20 salariés ou moins jusqu'à la date de mise en œuvre de la loi du 19 janvier 2000 sur les 35 heures, c'est à dire jusqu'au 31 décembre 2001.

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.

(1) *Cette partie est applicable immédiatement aux exploitations et entreprises de 20 salariés et moins dont les salariés travaillent 39 heures par semaine et qui n'anticipent pas la réduction de la durée du travail – Cette partie sera caduque à compter (...)*

CHAPITRE III

CONGÉS PAYÉS

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 1er 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 férié (R1)

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.

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 hebdomadaire (R2)

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.

(R1) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

(R2) 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)

Article 5.4 - Repos quotidien(1)

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 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

DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 (provisoire) - Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 39 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 réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1er 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 décompté dans la durée du travail effectif.

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, a 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'astreinte.

(1) La rédaction de cet article 5.4 résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000

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 du 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 (provisoire) - 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 applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 169 heures (39 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 39 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/169ème par heure d'absence en deçà de 39 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 169 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 6.6 (provisoire) - Article 6.6 inapplicable

CHAPITRE VII

HEURES SUPPLEMENTAIRES

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 (provisoire) - Rémunération des heures supplémentaires

§1.- Majoration du salaire

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine et jusqu'à 47 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- au-delà d'une durée de travail de 47 heures, majoration de 50 % du salaire horaire. Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la 47ème s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 39ème comportent des heures de récupération ou des heures de modulation effectuées en application des articles 6.4 et 10.2.

§ 2.- 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 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1941 à 2000	3 jours

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 bénéfice 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 1er juin et se termine le 31 mai de chaque année.

CHAPITRE VIII

DUREE 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 (provisoire) - Durée maximale annuelle (RI)

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 2000 heures.

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 (provisoire) - Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de deux 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 3 à 7 salariés : nombre de salariés x 1970 heures
- entreprises de plus de 7 salariés : nombre de salariés x 1950 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.

(RI) 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 du travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

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 212-4-1 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 a 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 parti

§ 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.

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 obligatoire

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, chacune 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 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 variable(1)

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.

(3) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000

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 intermittent(1)

§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.

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.

(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)

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 1er mars 2000 demeurent en vigueur.

CHAPITRE X

AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 10.1 (provisoire) - Article 10.1 inapplicable

Article 10.2 (provisoire) - 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.

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 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 8 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.

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 (provisoire) - Modulation de la durée du travail

§ 1.- Principe de la modulation

Dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être modulée conformément aux dispositions des articles *L 212-2-1 et (1) L 212-8* et suivants du code du travail selon les modalités ci-après définies.

La modulation de la durée du travail a pour objet d'adapter la durée du travail à la nature saisonnière de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre de l'année selon l'une des deux formules suivantes :

- la variation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 39 heures ;
- l'annualisation de la durée du travail soit sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 38 heures, soit sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 37,5 heures.

La modulation de l'horaire de travail s'effectue dans le cadre d'une période annuelle quelconque de 12 mois consécutifs.

Il est convenu d'appeler "heures de modulation" les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne, et "heures de compensation" les heures de repos pris en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire de travail inférieur à la durée hebdomadaire moyenne.

§ 2.- Mise en œuvre de la modulation

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre une formule de modulation de la durée du travail dans les conditions fixées au présent chapitre.

Avant de décider la mise en œuvre d'une formule de modulation, 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 annuelle de modulation.

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

§ 3.- Salariés concernés par la modulation

Les salariés susceptibles d'être concernés par la modulation de la durée du travail sont :

- les ouvriers et employés liés par un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ;
- les ouvriers et employés liés par un contrat de travail à durée déterminée à temps plein d'une durée au minimum égale à six mois ;
- les cadres et agents de maîtrise dont l'horaire de travail est lié à l'horaire des salariés d'exécution.

La modulation de la durée du travail doit concerner l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définis et soumis à un même horaire de travail : salariés de l'entreprise, ou d'un établissement de l'entreprise, ou d'un atelier, ou d'un service, ou d'une équipe, etc. étant entendu que dans ces derniers cas, plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

(1) Les termes figurant en italiques ont été exclus de l'extension par l'arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000.

§ 4.- Programmation annuelle de la modulation

Avant le début de la période annuelle, l'employeur établit un programme indiquant la nature et l'époque des travaux qui doivent être effectués au cours de la période annuelle ainsi que l'horaire indicatif correspondant. Ce programme peut être modifié en cours d'année.

a) Contenu du programme annuel

Le programme annuel contient les indications suivantes :

- la formule de modulation choisie (variation ou annualisation) ainsi que, en cas d'annualisation, la durée hebdomadaire moyenne prise en compte (38 heures ou 37,5 heures) ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période annuelle de 12 mois consécutifs concernée ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire moyenne, les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire moyenne, voire nul ; les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire moyenne, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif correspondant ;
- pour chacune de ces périodes, le nombre de jours ouvrés dans la semaine ;
- pour les périodes d'activité réduite, le programme comporte soit des jours non travaillés, soit des jours à horaire réduit, cet horaire réduit ne pouvant pas être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour.

b) Programmation des heures de modulation et des heures de compensation

Sous réserve des dispositions du § 4 de l'article 10.5 ci-après, l'horaire hebdomadaire de travail prévu pour les différentes périodes de l'année doit être établi de manière à ce que les heures de modulation à effectuer pendant les périodes de grande activité soient exactement compensées par les heures de compensation à prendre pendant les périodes d'activité réduite ou nulle.

Dans le cas où des jours de congés légaux ou conventionnels, pris par la collectivité des salariés concernés par la modulation, sont susceptibles d'être programmés, le programme indiquera pour ces jours un horaire théorique, qui sera égal :

- pour une semaine entière de congés payés, à la durée hebdomadaire moyenne ;
- pour un jour de congés ou un jour férié chômé et payé tombant un jour normalement ouvré, au quotient de la durée hebdomadaire moyenne par le nombre de jours de la semaine normalement ouvrés.

Lorsque le premier jour de la période annuelle n'est pas un lundi, le programme indiquera le nombre d'heures de travail prévues pour cette semaine incomplète et tiendra compte, pour la détermination du nombre d'heures de modulation ou d'heures de compensation, du nombre d'heures effectuées au cours des premiers jours de cette semaine, qui étaient situés dans la période annuelle précédente.

Lorsque le dernier jour de la période annuelle n'est pas un dimanche, le nombre d'heures de travail effectuées au cours de cette semaine incomplète sera pris en compte, pour la détermination du nombre d'heures de modulation ou d'heures de compensation, au cours de la période annuelle suivante.

En conséquence, le total des heures de travail et des heures théoriques attribuées aux jours de congés légaux et conventionnels payés prévus par le programme doit être égal au produit de la durée hebdomadaire moyenne par le nombre de semaines qui se terminent au cours de la période annuelle (c'est à dire par le nombre de dimanches situés à l'intérieur des douze mois civils de la période annuelle)....

c) Modification du programme annuel

En cas de modification du programme en cours de période annuelle, il y a lieu de préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période annuelle :

- 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 initial entraînera une autre modification du programme initial, en sens inverse, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période annuelle, 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 annuelle, 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 perdues seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6-4 ci-dessus ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

d) Consultation et information du personnel

Le projet de programme annuel est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Le programme est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période annuelle. Une copie de ce document est transmise à l'inspecteur du travail.

Si le programme annuel ne fixe pas avec précision les horaires et les dates de début et de fin de chaque période, les horaires et les dates de changement d'horaire sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le projet de modification du programme annuel est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Le programme modifié est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, et notamment en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire de travail 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 chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsqu'un ou quelques 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 la modulation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

§ 5.- Compte individuel de compensation

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par la modulation de la durée du travail, tenir un compte individuel de compensation.

Pour chaque semaine de la période annuelle, l'employeur enregistre, selon le cas :

- les heures de modulation prises en compte
- les heures de compensation prises en compte
- les heures effectuées hors modulation
- les heures perdues hors modulation

a) Heures prises en compte pour l'établissement du compte individuel

Pour la détermination du nombre d'heures de modulation et d'heures de compensation, l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par le salarié au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures théoriques correspondant à des congés légaux ou conventionnels programmés et effectivement pris ;
- le nombre d'heures théorique correspondant à des absences payées ou non payées non programmées, ce nombre étant égal à la différence entre le nombre d'heures programmées pour la semaine et le total des heures de travail effectuées et des heures théoriques correspondant à des absences programmées ;
- le total de l'horaire hebdomadaire pris en compte qui est égal à la somme des heures de travail effectuées et des heures théoriques correspondant à des absences programmées ou non programmées.

La différence entre l'horaire hebdomadaire total pris en compte et la durée hebdomadaire moyenne indique :

- soit le nombre d'heures de modulation pris en compte ;
- soit le nombre d'heures de compensation pris en compte.

b) Communication du compte individuel de compensation

L'Etat 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 annuelle ou, à la date de rupture du contrat de travail intervenue en cours de période annuelle, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document indiquant le nombre d'heures de modulation effectuées au cours de la période annuelle, le nombre d'heures de compensation prises, et, le cas échéant, la différence entre ces deux nombres.

c) Régularisation en fin de période annuelle

S'il apparaît, en fin de période annuelle ou à la date de 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 effectuées hors modulation qui doivent être rémunérées comme indiqué ci-après.

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 admises 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 annuelle 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.

§ 6.- Rémunération en cas de modulation

a) Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés concernés par la modulation de la durée du travail est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 169 heures par mois.

b) Déduction en cas d'absence

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. *Les modalités de calcul de la déduction sont précisées aux articles 10.2 et 10.3 ci- après (1).*

c) Heures effectuées hors modulation

Les heures de travail effectuées hors modulation sont rémunérées à raison de 1/169ème de la rémunération mensuelle lissée majorée, selon le cas, de 25 % ou de 50 %, dans les conditions précisées aux articles 10.5 et 10.6 ci-après.

§ 7.- Coordination entre modulation de la durée du travail 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 au §4 ci-dessus en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail de la survenance des circonstances justifiant la réduction de l'horaire. S'il apparaît, à la fin de la période annuelle, 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 tombe en deçà de la limite inférieure fixée par le programme.

Article 10-5 (provisoire) - Dispositions particulières à la variation, base 39 heures

§ 1.- Principe de la variation de la durée du travail

La variation de la durée du travail constitue l'une des formules de modulation de la durée du travail prévue au § 1 de l'article 10-4 ci-dessus.

Conformément aux dispositions des articles L 212-8 et suivants du code du travail, cette formule autorise l'accomplissement d'heures de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 heures. A cet effet, tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut, dans les limites et selon les modalités définies par le présent article et par l'article 10-4 ci-dessus, mettre en œuvre la variation de la durée du travail.

§ 2.- Contingent annuel d'heures de modulation

En cas d'option pour la variation de la durée du travail, le nombre maximum d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées dans le cadre d'une période annuelle est limité à 150.

Sous réserve des dispositions précisées au § 4 ci-après, le nombre d'heures de compensation prises au cours d'une période annuelle est égal au nombre d'heures de modulation effectuées.

Lorsque, au cours d'une période annuelle, un salarié effectue à la fois des heures de modulation et des heures de récupération telles que définies à l'article 6-4, le nombre global d'heures de modulation et d'heures de récupération ne peut excéder 180.

§ 3.- Limites hebdomadaires de la modulation

Le nombre maximum d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine ne peut excéder 8.

Lorsque, au cours d'une même semaine, un salarié effectue à la fois des heures de modulation et des heures de récupération telle que définies à l'article 6-4, le nombre global d'heures de modulation et d'heures de récupération ne peut excéder 8.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être pris au cours d'une même semaine n'est pas limité par le présent accord.

§ 4.- Rémunération des heures de modulation

Les heures de modulation effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 heures sont rémunérées selon l'une ou l'autre modalité ci-après décrite. La modalité de rémunération choisie est indiquée par l'employeur dans le programme annuel prévu au § 4 de l'article 10-1 ci-dessus(1).

a) Première modalité de rémunération

Il est versé, avec la paie du mois au cours duquel les heures de modulation ont été effectuées, une indemnité en sus du salaire mensuel lissé. Cette indemnité est égale, pour chacune des heures concernées, à 25 % du salaire horaire, celui-ci étant égal au quotient du salaire mensuel lissé par 169.

b) Deuxième modalité de rémunération

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa du § 2 du présent article, le nombre d'heures de compensation pris au cours de la période annuelle est égal au nombre d'heures de modulation effectuées majoré de 25 %.

§ 5.- Déduction en cas d'absence

La déduction prévue en § 6 de l'article 10.4 ci-dessus est égale, par heure d'absence, à 1/169ème de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 169 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

§ 6.- Rémunération des heures effectuées hors modulation

En cas de variation de la durée du travail sur la base de 39 heures, le salarié est susceptible d'effectuer deux types d'heures de travail hors modulation :

- les heures effectuées au-delà de la 47ème heure hebdomadaire sont obligatoirement des heures hors modulation qui doivent être rémunérées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées à raison de 1/169ème de la rémunération mensuelle lissée majorée de 50 % ;
- les heures effectuées au-delà de la 39ème heure hebdomadaire jusqu'à la 47ème heure hebdomadaire qui ne sont pas compensées par des heures de compensation. Ces heures doivent être rémunérées selon les modalités suivantes :
 - lorsqu'il s'agit d'heures effectuées en application d'une modification du programme annuel n'ayant pas prévu de contrepartie en heures de compensation, ces heures doivent être rémunérées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées à raison de 1/169ème de la rémunération mensuelle lissée majorée de 25 %.
 - lorsqu'il s'agit d'heures dont l'existence est constatée à la clôture du compte individuel de compensation, ces heures sont rémunérées à la fin de la période annuelle ou à la date de rupture du contrat de travail. Si l'employeur a opté pour la première formule de rémunération des heures de modulation, ces heures ont déjà ouvert droit à une indemnité de 25 %. Elles doivent donc être rémunérées au tarif des heures normales. Si l'employeur a opté pour la deuxième formule de rémunération des heures de modulation, ces heures sont rémunérées au tarif des heures normales majoré de 25 %.

Il n'est pas possible de substituer un repos compensateur de remplacement à la rémunération effective des heures effectuées hors modulation.

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

Article 10-6 (provisoire) - Dispositions particulières à l'annualisation

§1.- Principe de l'annualisation de la durée du travail

L'annualisation de la durée du travail constitue l'une des formules de modulation de la durée du travail prévue au §1 de l'article 10-4 ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article L 212-2-1 du code du travail, cette formule permet la répartition de la durée du travail sur l'année en contrepartie d'une réduction collective de la durée du travail. A cet effet, tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut, dans les limites et selon les modalités définies, par le présent article et par l'article 10-4 ci-dessus, mettre en œuvre :

- soit une annualisation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 38 heures payées 39 ;
- soit une annualisation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 37,5 heures payées 39.

§ 2.- Contingent annuel d'heures de modulation

En cas d'option pour l'annualisation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 38 heures, le nombre maximum d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées dans le cadre d'une période annuelle est limité à 200.

En cas d'option pour l'annualisation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 37,5 heures, le nombre maximum d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées dans le cadre d'une période annuelle est limité à 250.

Sous réserve des dispositions précisées au § 5 ci-après, le nombre d'heures de compensation prises au cours d'une période annuelle est égal au nombre d'heures de modulation effectuées.

§ 3.- Limites hebdomadaires de la modulation

Le nombre maximum 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 hebdomadaire.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité par le présent accord.

§ 4.- Rémunération en cas d'annualisation

En cas d'option pour l'annualisation base 38 heures ou base 37,5 heures, la rémunération mensuelle lissée et calculée sur la base de 169 heures par mois, prévue au § 6 de l'article 10-4 ci-dessus, reste acquise au salarié. En conséquence, l'accomplissement d'heures de modulation n'ouvre pas droit à une rémunération spécifique.

§ 5.- Déduction en cas d'absence

La déduction prévue au § 6 de l'article 10.4 ci-dessus est égale, par heure d'absence :

- en cas d'annualisation base 38 heures, à 1/164,66ème de la rémunération mensuelle lissée ;
- en cas d'annualisation base 37,5 heures à 1/162,5ème de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte, selon le cas, sur plus de 164,66 heures ou 162,5 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

(1) Le nombre de phrases en italique est exclu de l'extension (Arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

§ 6.- Heures effectuées hors modulation

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 38 heures ou de 37,5 heures ouvrent droit à une majoration de salaire lorsqu'elles n'ont pas été compensées par des heures de compensation prises au cours de la période annuelle.

a) Contingent annuel d'heures effectuées hors modulation

Les dispositions des articles 8-3 et 8-4 du présent accord relatif à la durée maximale annuelle ne sont pas applicables en cas d'annualisation de la durée du travail. Un contingent annuel d'heures susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne est fixé comme suit :

- en cas d'option pour l'annualisation base 38 heures, le contingent annuel est fixé à 130 heures. Toutefois, au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise, ce contingent est fixé à 150 heures ;
- en cas d'option pour l'annualisation base 37,5 heures, le contingent annuel est fixé à 100 heures. Toutefois, au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise; ce contingent est fixé à 130.

Le nombre d'heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne est constaté lors de la clôture du compte individuel de compensation en fin de période annuelle ou à la date de rupture du contrat de travail.

b) Rémunération des heures effectuées hors modulation

Les 50 premières heures ainsi effectuées sont rémunérées, avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/169ème du salaire mensuel lissé par heure, majoré de 25 %. Cependant, ces 50 premières 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 de remplacement. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur et le contingent annuel maximum d'heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

Les heures effectuées au-delà des 50 premières sont rémunérées à raison de 1/169ème du salaire mensuel lissé par heure, majoré de 50 %.

CHAPITRE XI(1)

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

(Chapitre réservé)

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.

(1) Le chapitre XI de cette deuxième partie ne contient aucune disposition. Seules les parties I et II.2 comprennent des dispositions explicites relatives aux cadres. Cette analyse résulte de l'article 1er de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 (JO du 21 octobre 2000).

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'astreinte 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

CONTROLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRESENT 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).

II.2– Dispositions particulières aux exploitations et entreprises décidant une réduction anticipée du temps de travail(1)

Article 1 - Dispositions générales relatives à la réduction anticipée du temps de travail

Les exploitations et entreprises agricoles relevant du présent accord national peuvent réduire la durée effective de travail à 35 heures par semaine sans attendre les échéances fixées par la loi. Cette réduction anticipée peut donc concerner jusqu'au 31 décembre 2001, les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999.

La réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail à 35 heures au plus tard le 1er janvier 2002.

La réduction anticipée du temps de travail a pour objectif soit la création d'emplois, soit le maintien des emplois dans les entreprises ayant des difficultés susceptibles de conduire à des licenciements.

Pour pouvoir bénéficier des aides proposées par la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998, modifiée par la loi du 19 janvier 2000, la réduction du temps de travail doit être mise en œuvre selon les modalités définies ci-après. A cet effet, il est dérogé à certaines dispositions de l'accord national afin de concilier les impératifs de la production et du bon fonctionnement des entreprises avec l'amélioration de l'emploi et des conditions de travail des salariés.

Article 1.1. - Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre sont décidées, après consultation ou des délégués du personnel, s'ils existent, par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décision de l'employeur conformément à la procédure décrite ci-après.

Quel que soit le nombre de salariés employés dans l'entreprise, l'accord d'entreprise peut être conclu soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux, ou délégué du personnel désignés comme délégués syndicaux, soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les conditions définies au § III de l'article 3 de la loi susvisée du 13 juin 1998. Seuls peuvent être mandatés les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins un an à la date de l'établissement du mandat.

Dans les entreprises dont l'effectif est de plus de dix salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures avant l'échéance rappelée à l'article 1 ci-dessus, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié. Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié. Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut décider directement la réduction du temps de travail. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation (R1).

Dans les entreprises dont l'effectif est de dix salariés ou moins, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures avant le 1er janvier 2002 peut soit conclure un accord d'entreprise dans les conditions décrites à l'alinéa précédent, soit après consultation du délégué du personnel s'il existe, décider directement la réduction du temps de travail (R1).

Pour l'appréciation du seuil de 10 salariés prévu aux 3^e et 4^e alinéas ci-dessus, seuls sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise les salariés employés par contrat à durée indéterminée et les salariés employés par contrat à durée déterminée de plus de six mois

(1) Cette troisième partie concerne exclusivement les entreprises de 20 salariés et moins qui anticipent la RTT jusqu'au 31 décembre 2001. Cette partie sera caduque à compter du 1er janvier 2002. Il convient de noter que le chapitre XI du I relatif aux cadres est applicable pour les entreprises concernées par ce II.2 (voir note en bas de page 47).

(R1) Sous réserve de l'application de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui requiert un accord d'entreprise en cas d'accord « défensif » (Arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

Article 1.2. - Commissions régionales de règlement des litiges

Les organisations signataires du présent accord constituent, dans chaque région, une "Commission régionale de règlement des litiges". Cette commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire et par un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal au nombre des représentants des salariés. Le secrétariat de la commission est assuré par la FRSEA.

En cas de litige survenu à l'occasion de la mise en œuvre des 35 heures dans une entreprise, la commission peut être saisie par l'employeur, ou un ou plusieurs salariés concernés de l'entreprise, ou une organisation d'employeurs ou de salariés signataire du présent accord, ou l'administration. La commission est dès lors tenue de donner un avis sur la conformité de la convention prévue ou signée par l'employeur et le représentant de l'Etat avec les stipulations du présent accord national.

Article 1.3. - La rémunération en cas de réduction du temps de travail (RI)

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures, la rémunération mensualisée des salariés est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.

Toutefois, tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en œuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent la date susvisée. A cet effet, il peut être alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale 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 considéré si celle-ci est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus. Cette rémunération mensuelle minimale est réduite à due-concurrence 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.

L'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision de l'employeur prévue à l'article 1.1 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder trois ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,57 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Article 1.4. - Les salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent (RI)

Le temps de travail des salariés à temps partiel, des salariés à temps partiel annualisé et des salariés sous contrat de travail intermittent peut également être réduit dans la proportion de 10 %. Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédent la date de mise en œuvre de l'horaire réduit.

Ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires. Le nombre maximum d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par les salariés à temps partiel ou à temps partiel annualisé est égal au tiers du nombre d'heures de travail prévu au contrat et réduit de 10 %. Pour les salariés sous contrat de travail intermittent, le nombre maximum d'heures complémentaire est égal au quart des nombres d'heures prévues au contrat et réduit de 10 %.

Ces salariés bénéficient également d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur qualification professionnelle.

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

Article 1.5. - Le personnel d'encadrement (R1)

La réduction du temps de travail s'applique également au personnel d'encadrement. Cette réduction peut être organisée soit selon les modalités précisées à l'article 2 ci-après, soit sous forme de congés supplémentaires alimentant un "compte épargne temps" tel que prévu à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 ou un "compte épargne fin ou interruption de carrière". Les parties signataires s'engagent à faire aboutir la négociation sur ce sujet dans les meilleurs délais et de mettre à l'ordre du jour, pour examen, la question des conventions de forfait.

Article 2. - Modalités de réduction du temps de travail

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet opte pour l'une des modalités de mise en œuvre de l'horaire réduit applicables aux entreprises de plus de 20 salariés conformément aux dispositions du chapitre 10 de l'accord national. Deux ou plusieurs modalités de mise en œuvre peuvent coexister dans l'entreprise, à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre modalité soient clairement identifiés (établissement, service, atelier, équipe, clause particulière aux cadres, etc.).

Article 3. - Création ou préservation d'emplois

Pour bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises qui réduisent la durée du travail à 35 heures doivent soit créer des emplois, soit maintenir des emplois menacés.

Article 3.1. - Créations d'emplois (R2)

Dans le cas où l'entreprise qui réduit la durée du travail d'au moins 10 % s'engage à procéder à des embauches, les effectifs doivent être augmentés de 6 %. Si la durée du travail est réduite de 15 %, les effectifs doivent être augmentés de 9 %. L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de signature de l'accord d'entreprise ou la date de la décision de l'employeur. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'article L 421-2 du code du travail. Par exception, en cas d'impossibilité pour l'employeur de s'engager sur les effectifs de travailleurs saisonniers de courte durée, les salariés employés par contrat de travail saisonnier d'une durée inférieure à deux mois peuvent ne pas être pris en compte dans l'effectif. Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable, les dispositions du présent article ne sont pas applicables.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de 6 mois qui suit la date susvisée et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant deux ans à compter de cette date.

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

- par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel annualisé ou par contrat de travail intermittent ;
- par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel annualisé, ou par contrat de travail intermittent ;
- par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel annualisé ou sous contrat de travail intermittent ;

(R1) Sous réserve de l'application de l'article 8 du décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000 fixant la limitation à la moitié du nombre de jours de repos supplémentaires, le nombre de jours susceptibles d'alimenter le compte épargne-temps (Arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

(R2) Sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998 relatif aux modalités de calcul de l'effectif que l'entreprise doit s'engager à maintenir (Arrêté du 26 juillet – JO du 22 août 2000).

- par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance ;
- par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée, étant précisé que si l'employeur a fait jouer l'exception prévue au premier alinéa ci-dessus, les contrats saisonniers pris en compte doivent comporter une durée minimale de deux mois.

Article 3.2. - Préservation d'emplois menacés (R1)

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir l'emploi d'au moins 6 % des effectifs pendant une période minimale de deux ans à compter de la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

*(R1) Sous réserve de la signature de l'accord d'entreprise défensif prévu par l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998
(Arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)*