

Convention collective

**IDCC : 9401. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Landes)
(13 janvier 2015)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 13 JANVIER 2015
(REMPLACEMENT DE LA CONVENTION DU 10 JUILLET 2006)

NOR : AGRS1697296M
IDCC : 9401

Entre

FDSEA des Landes

Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou fédération des CUMA 640

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes

D'une part, et

FNAF CGT, section agriculture

SGA CFDT des Landes

FGTA FO, section agriculture

CFTC-Agri des Landes

CFE-CGC SNCEA des Landes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les cadres, salariés et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature du département des Landes, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, établissements d'horticulture ou de production grainière, cultures maraîchères, pépiniéristes etc.), les entreprises de travaux agricoles pour le compte de tiers (battage, moissonnage-battage, motoculture, préparation des terres, opération de cultures, exploitation des systèmes d'irrigation, etc.), les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, ainsi que les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant

agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production.

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et, ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 3

Durée de la convention

La présente convention prend la suite de la précédente convention du 10 juillet 2006 et de ses avenants et est applicable à compter du 13 janvier 2015.

Elle est conclue pour une durée de cinq ans ; à l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Article 4

Révision de la convention

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires ou qui y ont adhéré, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à la DIRECCTE en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, la commission mixte doit se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. A cette occasion, la délégation patronale devra présenter un rapport concernant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Ce rapport doit être adressé par la délégation patronale et doit parvenir aux délégations salariées au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, la commission mixte doit se réunir au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La partie qui demande la révision doit joindre, à sa demande, ses propositions sur le ou les points à réviser.

Enfin, en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, dans les exploitations et entreprises agricoles où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 5

Dénonciation de la convention

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires peuvent dénoncer la convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

En cas de dénonciation d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur en ce qui concerne les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de la convention par la totalité des signataires, employeurs et salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans le délai d'un an, les salariés des exploitations et entreprises agricoles concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

TITRE III

COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 6

Constitution, composition et rôle de la commission

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ; le nombre de membres, pour chaque cas d'espèce, est fixé, 6 jours avant la réunion, par les représentants des employeurs, d'une part, et par les représentants des salariés, d'autre part, étant précisé que les organisations doivent désigner, par priorité, des personnes ayant assisté à une ou plusieurs réunions de la commission mixte.

Lorsque le litige intéresse la catégorie des cadres, la commission comprend, en plus, un représentant des employeurs de cadres et un représentant des salariés cadres.

En début de chaque réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, la DIRECCTE s'engageant à assurer le secrétariat.

La commission est réunie à la demande de toute organisation syndicale d'employeurs ou de salariés.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai de huit jours et tente de concilier les parties.

Lorsque les organisations signataires de la convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent, si les parties à ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation. Celle-ci se réunit, alors, dans un délai d'un mois.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission. Les solutions proposées doivent recueillir l'unanimité des membres de cette dernière.

En cas de désaccord, les conflits collectifs sont portés devant la section agricole de conciliation des Landes, créée en application de l'article R. 2522-5, alinéa 2, du code du travail ou, à défaut, devant la commission régionale de conciliation des conflits collectifs ; et les conflits individuels peuvent être portés devant la juridiction civile compétente.

Cependant, en application de l'article L. 1411-1 du code du travail, le conseil de prud'hommes peut être saisi à tout moment pour régler les différends qui se sont élevés à l'occasion du travail.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties signataires.

TITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 7

Libertés syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou le licenciement.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation de la liberté syndicale rappelée ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 6.

L'employeur est tenu d'accorder au salarié qui en fait la demande quarante-huit heures à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer sa mission syndicale dans la limite d'une demi-journée par mois.

Le salarié appelé à participer aux négociations et aux réunions des différentes instances paritaires instituées peut s'absenter pour accomplir sa mission.

Sur convocation écrite de son syndicat, le salarié a droit à un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation.

Ces congés et absences non rémunérés peuvent être récupérés sur demande du salarié.

Par ailleurs, afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés :

- un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes ; cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de

l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ;

- au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi ;
- lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- enfin, en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 8

Sections syndicales

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'exploitation agricole, peuvent décider de créer une section syndicale :

- chaque syndicat qui y est représentatif ;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Article 9

Délégués syndicaux

Dans les entreprises et exploitations agricoles de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les entreprises et exploitations agricoles employant plus de 10 et moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Article 10

Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales de salariés désignent, chacune, trois délégués syndicaux interentreprises pour l'ensemble du département.

Ces délégués doivent répondre aux conditions d'âge fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DIRECCTE ainsi que les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 15 heures par mois, non rémunérées par l'entreprise.

Chaque délégué interentreprises ne peut intervenir dans l'entreprise ou dans l'exploitation qu'à la demande de l'une des parties, salarié ou employeur ; il doit en avertir l'employeur 48 heures à l'avance afin de permettre, à ce dernier, d'être présent lors de la visite et de se faire assister, le cas échéant, par un représentant de son organisation syndicale.

Article 11

Délégués du personnel

Dans les entreprises et exploitations agricoles du département des Landes, sont élus des délégués du personnel dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Par dérogation à l'article R. 2314-1 du code du travail, le nombre des délégués est ainsi fixé :

- de cinq à dix salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant, sur demande de la majorité des salariés de l'entreprise ;
- de dix à quinze salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de seize à vingt-cinq salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur doit obligatoirement être soumis, pour avis, à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 6.

Le licenciement ne peut intervenir que s'il est autorisé par la DIRECCTE.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit, pour le salarié licencié, au paiement du salaire qu'il aurait perçu depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts susceptibles de lui être alloués par la juridiction compétente.

Article 12

Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise ou exploitation agricole employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est constitué et fonctionne dans les conditions fixées par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Le financement des activités sociales ou culturelles du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise, en respectant les bases fixées par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 13

Représentation professionnelle des salariés

Les employeurs sont tenus de laisser les libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par la présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux de commissions administratives ou contentieuses, ou d'un organisme constitué conformément aux dispositions d'un texte législatif ou réglementaire. Il s'agit notamment de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture (CPHSCT).

Des autorisations d'absence doivent également être accordées aux délégués syndicaux justifiant de leur convocation à des réunions statutaires ou sessions de formation dans les centres agréés de leur organisation.

Ces autorisations sont accordées dans les périodes les moins gênantes pour les travaux.

Article 14

Indemnisation des délégués siégeant en commission mixte

Les règles de participation et d'indemnisation des délégués siégeant aux commissions mixtes sont régies par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Article 15

Droit d'expression des salariés

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Article 16

Apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier réglementé par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Article 17

Formation et perfectionnement professionnels

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004.

Article 18

Association pour l'emploi et la formation professionnelle (ADEFA)

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles, des CUMA des Landes et des groupements d'employeurs qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation ouvrière et patronale sur la base d'une cotisation fixée par avenant et répartie à parts égales entre employeurs et salariés. Ces cotisations, exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales, sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole des Landes.

Cet accord sur le financement de l'ADEFA est révisable par période biennale.

Article 19

Application des lois sociales

Les employeurs et les salariés doivent appliquer, strictement et de bonne foi, les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont, personnellement, responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

TITRE V

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 20

Prévoyance des salariés non cadres

Le régime complémentaire de prévoyance des salariés non cadres est réglementé par l'accord collectif du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations de cultures et élevages, CUMA et ETA des Landes.

Article 21

Prévoyance des cadres

Le régime complémentaire de prévoyance des cadres est réglementé par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations du 2 avril 1952.

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations du 2 avril 1952 est tenu d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA).

Article 22

Retraite complémentaire

Tout employeur est tenu d'adhérer à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) pour le régime ARRCO, et à AGRICA Retraite pour le régime AGIRC.

Les institutions précitées ont pour adresse le 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

TITRE VI

EMBAUCHE. – PÉRIODE D’ESSAI. – FORMES D’EMPLOI. EMPLOI DES SALARIÉS ÉTRANGERS. – PRÊT DE MAIN-D’ŒUVRE

Article 23

Age d’admission aux travaux agricoles

Les enfants ne peuvent être employés à des travaux agricoles que lorsqu’ils sont dégagés de l’obligation scolaire instituée par les textes législatifs en vigueur. Pendant les vacances scolaires, ils ne peuvent être employés que dans les conditions prévues aux articles R. 715-2, R. 715-3 et R. 715-4 du code rural et de la pêche maritime.

Article 24

Période d’essai

La période d’essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu’il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l’existence d’une période d’essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée dans les trois mois suivant l’issue d’un stage effectué pendant la dernière année d’étude, la durée du stage doit être déduite de la période d’essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d’essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d’essai.

La durée de la période d’essai est fixée comme suit :

1. Salariés en contrat à durée indéterminée

La période d’essai ne peut excéder :

- 2 mois non renouvelables pour les salariés du niveau I ;
- 2 mois renouvelables 1 fois pour les salariés des niveaux II, III et IV ;
- 3 mois renouvelables 1 fois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

La rupture de l’engagement pendant la période d’essai donne lieu à l’observation d’un délai de prévenance.

Pour l’employeur, le délai de prévenance est fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d’essai.

Pour le salarié, le délai de prévenance est fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

2. Salariés à contrat à durée déterminée

La période d’essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est égale au plus à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d’essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai d'un contrat à durée déterminée dont la durée initiale est de 7 semaines doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

Article 25

Nature et durée du contrat de travail

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours au contrat à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Article 26

Forme du contrat

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail, qui est un acte écrit, établi en double exemplaire, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié ; l'employeur conserve l'autre.

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Article 27

Contrat de travail à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, lorsqu'il est conclu au titre des 1^o, 4^o et 5^o de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2^o de l'article L. 1242-3 du code du travail, la désignation de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de santé.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Article 28

Contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

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, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

Durée minimale de travail

La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié, pour des raisons de conciliation vie professionnelle / vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur.

Horaire journalier minimum

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.

Interruption d'activité dans la journée

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.

Augmentation temporaire de la durée du travail par avenant

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de 8.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

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 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.

Heures complémentaires

Le contrat de travail précise 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 :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée, donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- 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 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 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 7 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.

Contrat de travail à temps partiel variable

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 excéder 1/3 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 respectivement à l'alinéa 14 et à l'alinéa 21 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 écrit remis en mains propres au moins 7 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à 3 jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues à l'article R. 713-36 du code rural et de la pêche maritime.

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 %.

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 *pro rata 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 avis 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 avis de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

Article 29

Contrat de travail intermittent

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont concernés les emplois :

- soumis à des variations saisonnières ou de production ;
- ou soumis à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- ou conclus dans le cadre de services de remplacement.

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, les éléments de la rémunération, et la durée annuelle minimale de travail du salarié.

La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an (758 heures dans le cadre d'un « travail intermittent pour fin de carrière » tel que prévu par l'article 13 de l'accord national du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles) et supérieure à 1 200 heures par an (1 214 heures dans le cadre d'un « travail intermittent pour fin de carrière »).

Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Périodes et horaires 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 conclus 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 8 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.

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 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 annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

Maintien des contrats en cours :

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

Article 30

Emploi des salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu, soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux.

Cette interdiction ne s'applique pas aux salariés ressortissant d'un pays de l'Union européenne, sauf pendant la période transitoire qui accompagne l'entrée d'un nouvel Etat membre.

La nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

Article 31

Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 du code du travail).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

Article 32

Prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition à but non lucratif

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans les conditions suivantes :

- application des règles protectrices prévues par le code du travail (art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail) ;
- en ce qui concerne les travailleurs étrangers, sous contrat d'introduction, l'autorisation des services du travail et de l'emploi est requise.

Article 33

Entraide entre agriculteurs

Dans le cadre de l'entraide réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, telle que réglementée par les articles L. 325-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, la prestation de service peut être accomplie par l'intermédiaire de salariés.

L'entraide peut être occasionnelle, temporaire, ou intervenir de manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle ne doit pas créer de bénéfice pécuniaire pour l'une des parties.

Le prestataire reste responsable des accidents du travail survenus à ses salariés. Il reste également responsable des dommages occasionnés par ses salariés, ainsi que par le matériel et les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire doit en conséquence contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole.

TITRE VII

MALADIE. – ACCIDENT. – MATERNITÉ

Article 34

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Article 34.1

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément à l'article 5.1 de l'accord collectif du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des entreprises et exploitations agricoles des Landes, le salarié non cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément à l'accord du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des entreprises et exploitations agricoles des Landes.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins six mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les six mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

Article 34.2

A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas

d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 35

Maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

TITRE VIII

CLASSIFICATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS

Article 36

Grille de classification des emplois

1. Les entreprises ou exploitations ont des activités diversifiées, les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécialisation dans un secteur déterminé ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité.

2. Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;
- la classification des emplois se détermine également par le niveau de compétence, la capacité d'initiative, le degré d'autonomie, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux.

La modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être considérés comme une perte d'un avantage acquis.

L'évolution d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire dont la durée fixée de gré à gré et modulée selon le niveau de qualification ne peut dépasser un an. Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de ce délai, celui-ci retrouve son emploi initial.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en 4 niveaux d'emplois pour le personnel d'exécution, et 2 niveaux pour les agents de maîtrise, subdivisés chacun en 2 échelons, et définis ci-après :

Niveau I, échelon 1. – Emploi d'exécutant

Coefficient 110

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emploi d'exécutant, échelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Elles sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.</p>	<p>Ouvrier toute main Manœuvre Vendangeur Enleveur de bois Activités de palissages Relevage Epamprage Ramassage, prétriage, lavage et conditionnement de plants, de fruits et légumes Castreur de maïs Epurateur Trieur Soins et garde des troupeaux Abattage, plumage et découpe de volailles Petits entretiens et services dans l'agrotourisme Employé de bureau débutant non titulaire d'un diplôme</p>

Niveau I, échelon 2. – Emploi d'exécutant

Coefficient 120

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emploi d'exécutant, échelon 2	<p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation n'excédant pas un an, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire au niveau d'efficacité normal. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple ainsi que leur entretien élémentaire.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance, ne nécessitant que peu d'initiative de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p>	<p>Chargeur et ramasseur de volailles. Employé de bureau non titulaire d'un diplôme avec une expérience professionnelle d'un an.</p>

Niveau II, échelon 1. – Emploi spécialisés

Coefficient 210

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emplois spécialisés, échelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut conduire occasionnellement des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés préréglés et peut en assurer l'entretien courant selon les consignes données.</p>	<p>Aide-vacher Aide-berger Aide-porcher Aide-gaveur Salarié participant à la préparation des conserves Tailleur de vigne Aide-arboriculteur Travaux de taille en vert, de réception et de traitement de la vendange Conducteur de tracteur à titre secondaire Conducteur d'automoteurs, d'engins de terrassements, d'épandeurs de solution azotée ayant moins de 12 mois d'expérience continue (ou moins de 2 campagnes pour les CDD) Lavage, triage et conditionnement des fruits et légumes Surveillant de chantier saisonnier (asperges, castration maïs...) Régulation de l'arrosage Taille et éclaircissage des arbres fruitiers Aide-gaveur Taille, repiquage, rempotage simple et étiquetage Cariste Salarié dans une ferme-auberge ou camping à la ferme ou relais équestre participant à la préparation des repas Employé de bureau pouvant établir des bulletins de paye et des factures Ouvrier-draineur débutant</p>

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA.

Niveau II, échelon 2. – Emplois spécialisés

Coefficient 220

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Emplois spécialisés, échelon 2	<p>Même référentiel que l'échelon 1 mais dont l'emploi peut comporter également la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.</p>	<p>Travaux d'épamprage mécanique Cariste après un an d'ancienneté avec une bonne pratique du stockage Employé assurant le secrétariat de l'exploitation Fromager Tailleur de vigne titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de deux ans</p>

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
		Conducteur de tracteur Conducteur spécialisé du 1 ^{er} échelon Ouvrier-draineur initié au maniement des instruments ou à la conduite du matériel Arrosage, fécondation, ramassage de graines dans les lots qui lui ont été attribués Plaçage et entretien des plantes Plantation et arrachage délicat des plantes Aide-conserveur

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA.

Niveau III, échelon 1, – Emplois qualifiés

Coefficient 310

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emplois spécialisés, échelon 1	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).</p> <p>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de traiter les cultures, de repérer les anomalies ou les incidents sur ces dernières et sur les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et des stagiaires.</p>	Agent technique en polyculture et élevage Vacher Porcher Berger Gaveur qualifié Conserveur Travaux viticoles de rognage Réglage de charrues Ouvrier d'entretien qualifié Conducteur mécanicien de tracteur Ouvrier-draineur sachant manier les instruments et conduire le matériel Conducteur d'automoteurs et d'engins capable d'effectuer les réparations, les remises en état et les réglages. Travaux d'enfouissage d'ammoniac agricole et de traitement de cultures

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA.

Niveau III, échelon 2, – Emplois qualifiés

Coefficient 320

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Emplois spécialisés, échelon 2	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p>	<p>Travaux viticoles d'effeuillage mécanique, de surveillance du pressoir</p> <p>Chauffeur livreur, responsable de la préparation des commandes</p> <p>Secrétaire comptable</p> <p>Conducteur mécanicien de tracteur confirmé avec expérience professionnelle</p> <p>Conducteur de machines à récolter automotrices effectuant l'entretien courant</p> <p>Conducteur d'engins avec permis poids lourd et capable d'effectuer les réparations</p> <p>Conducteur confirmé et autonome de l'échelon 1</p>

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA.

Niveau IV, échelon 1 – Emplois hautement qualifiés

Coefficient 410

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Emplois hautement qualifiés, échelon 1	<p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'exploitation</p>	<p>Chauffeur hautement qualifié</p> <p>Conducteur de « super lourd »</p> <p>Conducteur et mécanicien qualifié dans une ETA ou CUMA, capables d'effectuer les réparations, de presses automotrices, de machines à planter, palisser et tailler</p> <p>Eleveur, animateur de poney club, accompagnateur de randonnées, responsable d'atelier de séchage de tabac</p> <p>Travaux viticoles de réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épamprage chimique</p> <p>Emploi de bureau très qualifié</p> <p>Responsable laiterie</p> <p>Responsable d'ateliers de transformation et mise sur le marché</p>

L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BTA.

Niveau IV, échelon 2 – Emplois hautement qualifiés

Coefficient 420

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Emplois hautement qualifiés, échelon 2	<p>Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires, directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relations avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique).</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible, de façon occasionnelle, de prendre des initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.</p> <p>L'emploi peut comporter la nécessité d'assurer sous responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides, mais également d'autres personnels, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation du travail d'une équipe pour des travaux collectifs simples.</p>	<p>Conducteurs d'automoteurs de récoltes et d'épandage, d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p> <p>Mécanicien ayant la responsabilité du parc de matériel</p> <p>Responsable des chantiers</p> <p>Employé de bureau très qualifié justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p>

Les deux échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du BTA.

Techniciens et agents de maîtrise (selon accord national de méthode du 23 avril 2008)

Niveau I, échelon 1 – Techniciens

Coefficient 200

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Echelon I	<p>A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...</p>	<p>Participation au choix des semences</p> <p>Participation au choix des produits de traitement</p> <p>Participation au choix de l'itinéraire cultural</p> <p>Conduite des élevages en autonomie</p>

Niveau I, échelon 2 – Agents de maîtrise

Coefficient 225

CLASSIFICATION	DÉFINITION	QUELQUES EXEMPLES Illustrant la définition
Echelon 2	<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés de l'équipe qu'il anime.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>	<p>Organisation de chantier : mise en culture, récolte</p> <p>Conditionnement ou traitement des produits récoltés</p> <p>Chef d'équipe en productions animales ou végétales</p> <p>Chef de chai</p>

N.B. – Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Niveau II, échelon 1 – Techniciens

Coefficient 250

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Echelon 1	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p>

Niveau II, échelon 2 – Agents de maîtrise

Coefficient 275

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Echelon 2	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p>

N.B.. – Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Tableaux de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification

ANCIENNE CLASSIFICATION Ouvriers et employés	NOUVELLE CLASSIFICATION Ouvriers et employés
Coefficient 110	Niveau I, échelon 1, coefficient 110
Coefficient 120	Niveau I, échelon 2, coefficient 120
Coefficient 210	Niveau II, échelon 1, coefficient 210
Coefficient 220	Niveau II, échelon 2, coefficient 220
Coefficient 310	Niveau III, échelon 1, coefficient 310
Coefficient 320	Niveau III, échelon 2, coefficient 320
Coefficient 410	Niveau IV, échelon 1, coefficient 410
Coefficient 420	Niveau IV, échelon 2, coefficient 420

ANCIENNE CLASSIFICATION PERSONNEL d'encadrement (coefficient 225)	NOUVELLE CLASSIFICATION TECHNICIENS et agents de maîtrise
	Niveau I, échelon 1, technicien, coefficient 200
	Niveau I, échelon 2, agent de maîtrise, coefficient 225
	Niveau II, échelon 1, technicien, coefficient 250
	Niveau II, échelon 2, agent de maîtrise, coefficient 275

Les personnes occupant les postes de travail anciennement cotés au coefficient 225 dans la convention collective de travail du 10 juillet 2006 concernant les exploitations agricoles du département des Landes avec la qualification de cadre conservent jusqu'à la fin de leur activité professionnelle l'ensemble des caractéristiques de leur statut et voient leur prime d'intéressement de 2 mois intégrée à leur salaire.

Leur niveau de rémunération est indexé et correspond dorénavant à celui retenu pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau II, échelon 2, coefficient 275.

ANCIENNE CLASSIFICATION PERSONNEL d'encadrement	NOUVELLE CLASSIFICATION CADRES
Coefficient 300	Niveau I, cadre d'exploitation, coefficient 300
Coefficient 400	Niveau II, cadre de direction, coefficient 400

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimum conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou sa dénomination ne peut être considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Chaque salarié recevra avec le premier bulletin de salaire portant mention de la nouvelle classification une note explicative.

TITRE IX

SALAIRES

Article 37

Salaires horaires et salaires mensuels du personnel d'exécution

Les salaires sont fixés par avenant par la commission mixte départementale qui est convoquée par la DIRECCTE à la demande de l'une ou l'autre des parties à la présente convention.

Les salaires fixés par la convention sont des minima, les employeurs et les salariés ayant la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

Ces salaires sont présentés sous forme de grille ; cette grille est annexée à la présente convention.

Article 38

Salaires à la tâche

Pour la cueillette des myrtilles, et uniquement pour la récolte qui se situera dans le courant des mois de juin et de juillet, les salariés saisonniers payés au rendement seront rémunérés en fonction des variétés cueillies sur les bases définies par avenant. Ce salaire est basé sur le SMIC horaire en vigueur. Cet avenant est annexé à la présente convention.

En aucun cas les salaires résultant de ce travail à la tâche ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement d'un travail au temps avec majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Une commission de suivi paritaire examinera sur place la bonne application de l'accord. Elle se réunira à la diligence des parties.

Article 39

Prime d'ancienneté⁽¹⁾

Au titre de l'ancienneté, il est attribué les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 6 ans de présence continue ;
- 7 % après 10 ans de présence continue.

(1) Ancien article 33.

Article 40

Jeunes ouvriers ⁽¹⁾

Les taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes, âgés de moins de 18 ans, sont fixés comme suit, par rapport aux salaires des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

- de 16 à 17 ans 80 % ;
- de 17 à 18 ans 90 %.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3231-3 du code du travail, l'abattement de 20 % ou de 10 % est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Toutefois, notamment pour la castration du maïs, à égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes.

Article 41

Apprentis

La rémunération de l'apprenti, avantages en nature compris, est fixée comme suit :

ÂGE DU JEUNE	RÉMUNÉRATION	
	Année d'exécution	% du Smic
16-17 ans	1 ^{re} année	25 %
	2 ^e année	37 %
	3 ^e année	53 %
18-20 ans	1 ^{re} année	41 %
	2 ^e année	49 %
	3 ^e année	65 %
21-25 ans	1 ^{re} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %

FORMATION complémentaire	A PARTIR DE 16 ANS	A PARTIR DE 18 ANS	A PARTIR DE 21 ANS
Après contrat de 1 an	40 %	56 %	68 %
Après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après contrat de 3 ans	68 %	80 %	93 %

Les déductions pour avantages en nature ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois-quarts du salaire de l'apprenti.

Article 42

Travailleurs handicapés ⁽²⁾

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

(1) Ancien article 34.

(2) Ancien article 37.

Lorsque le rendement professionnel des salariés en milieu ordinaire de travail s'avère notoirement diminué, les employeurs pourront percevoir une aide à l'emploi versée par l'association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGE-FIPH). Ils devront procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article 43

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 44

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes⁽¹⁾

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 45

Avantages et fournitures en nature

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent, sauf clause contraire, en déduction des salaires fixés ci-dessus.

Nourriture : le prix de la nourriture est fixé, par jour, à la valeur de 2 heures et demie de salaire horaire au coefficient 120.

Le prix ci-dessus s'entend pour 3 repas et comprend la boisson.

Pour les salariés nourris au repas du midi seulement la retenue sera ramenée à la valeur de 1 heure et demie de salaire au coefficient 120.

Logement : L'évaluation du logement du travailleur agricole, vivant seul ou avec sa famille, est déterminée en valeur d'heures de travail d'après le salaire horaire afférent au coefficient 120.

a) Logement meublé :

- une pièce habitable : 10 heures ;
- deux pièces habitables : 16 heures ;
- par pièce habitable en sus : 6 heures.

b) Logement non meublé :

- une pièce habitable : 5 heures ;
- par pièce habitable en sus : 3 heures.

Dans le cas d'une location de gré à gré concernant des logements présentant des conditions de confort et de modernisation permettant de bénéficier de l'allocation logement et lorsque le logement est lié au contrat de travail, le montant de la location ne peut excéder 75 % de la valeur locative pratiquée localement.

L'eau et l'électricité sont à la charge du salarié. La pose des compteurs destinés à en mesurer la consommation est à la charge de l'employeur.

Il est recommandé d'établir, lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire sur papier libre remis à chacune des parties.

En raison de sa nature d'accessoire du contrat de travail, le logement doit être évacué dès que ledit contrat prend fin pour quelque cause que ce soit.

(1) Ancien article 39.

- Néanmoins, il sera accordé les délais suivants pour la libération des lieux :
- ouvrier célibataire et ouvrier marié ou en concubinage sans enfant : 1 mois ;
 - ouvrier marié ou en concubinage avec enfants : 3 mois.

Ces délais seront réduits de moitié en cas de départ volontaire ou de faute grave.

Autres avantages en nature :

Tous les autres avantages en nature sont décomptés à l'ouvrier sur la base de leur prix réel et actuel à la production s'ils proviennent de l'exploitation et pour leur valeur d'achat s'ils ont été acquis à l'extérieur par l'employeur et rétrocédés audit ouvrier.

Article 46

Frais d'emménagement

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de celui-ci, sous déduction éventuelle d'avantages identiques servis au titre des prestations familiales.

Toutefois, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave, avant expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Article 47

Rémunération du travail de nuit

Sous réserve des dispositions des articles L. 3122-29 et suivants du code du travail, pour tout travail de nuit exceptionnel effectué entre 21 heures et 6 heures, la rémunération sera la suivante :

- prime fixe de 1 heure de travail au coefficient 210 lorsqu'il s'agit d'un travail continu de nuit avec repos le jour ;
- majoration de 25 % pour chaque heure de travail de nuit lorsqu'il s'agit d'un travail partiel de nuit, complémentaire d'un travail de jour.

Article 48

Modalités de paiement des salaires

Pour les salariés payés au mois, le paiement du salaire est effectué une fois par mois à intervalle régulier et à une date très rapprochée de l'échéance.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, dans la limite du montant du salaire correspondant aux heures travaillées.

Pour les ouvriers payés à la semaine ou à la quinzaine, la paie est faite pendant les heures de travail le dernier jour travaillé de la période considérée.

Article 49

Bulletin de paye

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion de sa rémunération, un bulletin de paie rédigé conformément aux articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail.

TITRE X

DURÉE DU TRAVAIL

Article 50

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.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 51

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'article précédent ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ;
- 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 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.

Article 52

Périodes d'astreintes

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, y compris le temps de déplacement, constitue du temps de travail effectif.

Des périodes d'astreintes peuvent être mises en place pour certains travaux : exemple arrosage, élevage... En application de l'article L. 713-5, III aliéna 2 du code rural et de la pêche maritime, à défaut de conclusion d'un accord collectif, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles doivent donner lieu sont fixées par l'employeur après information du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, 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 1 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à 2 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 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 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 de 1 an.

Article 53

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 de 1 jour ou de deux jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.

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

Article 54

Rémunération mensualisée

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 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 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 par heure d'absence en deçà de 35 heures. 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.

Article 55

Heures supplémentaires

Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 50 ci-dessus.

Décision d'exécution

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié sera prévenu 24 heures à l'avance de la nécessité des heures supplémentaires à effectuer.

Rémunération

Les heures supplémentaires bénéficient des majorations suivantes :

- majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- majoration de salaire de 50 % pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

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 50 ci-dessus. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES effectuées	JOURS DE REPOS compensateur
De 1 861 à 1 900	1
De 1 901 à 1 940	2
De 1 941 à 2 000	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 bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 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 2 mois.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, les jours de repos compensateur non pris donnent droit à la rémunération prévue à l'article D. 3121-14 du code du travail.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Article 56

Durée maximale du travail

Les dispositions ci-dessous reprennent les clauses de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

I. – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent article 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 article commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

II. – Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par l'article D. 713-5 du code rural et de la pêche maritime. Par dérogation aux dispositions de cet article, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie ci-dessus.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

III. – Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, 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 aux articles R. 713-22 et suivants du code rural et de la pêche maritime. La demande de dérogation est adressée à la Direccte soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la limite de 44 heures est calculée sur une période de 12 mois consécutifs.

IV. – Durée maximale annuelle

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 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.

V. – 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 × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 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.

Article 57

Contrôle de la durée du travail

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime.

L'employeur doit donc opter :

– soit pour l'affichage de l'horaire de travail :

Etabli, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

– soit pour l'enregistrement des heures de travail effectuées :

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est alors consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année. Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant cinq ans.

Article 58

Aménagement de la durée du travail

Les dispositions ci-dessous reprennent les clauses de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ainsi que celles de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

I. – 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 55 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.

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. 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.

II. – Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de 1 h 30 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 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^e 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 précédemment.

III. – 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.

IV. – 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.

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.

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. 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. Mise en œuvre de l'annualisation

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention collective peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées dans la présente convention.

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 et le cas échéant par remise directe au salarié, 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.

3. 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 ;
- 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 de 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.

4. 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 ci-dessus 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, lorsqu'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.

5. 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 récapitulatif 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 par la présente convention.

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.

6. 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 sera porté en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

7. 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 de 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 $1/151,67^e$ 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.

8. 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. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de $1/151,67$ 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.

9. CDD et annualisation

L'annualisation du temps de travail peut s'appliquer à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par l'article 5 de l'accord national du 12 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

Dans ce cas, 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 précis (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.

Le contingent d'heures de modulation tel que fixé à l'article 10.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 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.

Elles se constatent à la fin du contrat 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.

Article 59

Horaires individualisés

Pour répondre à la demande des salariés et, conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 et suivants 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.

TITRE XI

REPOS. – JOURS FÉRIÉS. – JOURNÉE DE SOLIDARITÉ. CONGÉS – ABSENCES

Article 60

Repos hebdomadaire et repos quotidien

I. – Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'article D. 714-16 du code rural et de la pêche maritime, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Ces périodes doivent être prises dans un délai maximal de 72 heures. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

II. – Repos hebdomadaire dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu au I du présent article.

III. – Suspension du repos hebdomadaire

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.

IV. – Dérogation au repos dominical

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

V. – Paiement du travail du dimanche

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %.

Article 61

Jours fériés

1. Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés ci-après désignés sont obligatoirement chômés sauf exception prévue au 4 du présent article : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, le jour de la fête locale.

2. Jours fériés légaux chômés et payés

Ces jours fériés, tombant un jour habituellement ouvré dans l'entreprise ou l'exploitation, donnent lieu au paiement d'une indemnité égale au montant du salaire d'un jour ouvré de la semaine dans laquelle ils se situent. En tout état de cause, les jours fériés doivent être retenus comme temps de travail effectif au regard du décompte des heures supplémentaires.

Pour bénéficier du paiement de ces jours fériés, le salarié doit travailler pendant le jour ouvré précédant le jour férié et pendant le jour ouvré suivant ce même jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

La journée du 1^{er} Mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. La journée du 1^{er} Mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

3. Récupération des jours fériés

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

4. Travail effectué un jour férié

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées sont majorées de 50 %.

Article 62

Absences

Toute absence non autorisée non justifiée, à l'instar des absences autorisées sans solde, entraîne la perte du salaire à due proportion de l'absence.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit en aviser l'employeur et fournir un certificat médical.

Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail est applicable.

Article 63

Journée de solidarité

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Article 64

Congés payés

1. Détermination du congé payé annuel

Le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

A défaut d'un mois de travail effectif, la durée du congé est calculée *pro rata temporis*.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

2. Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent, alors, exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence (art. L. 3164-9 du code du travail).

3. Année de référence

Le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

4. Prolongation de la durée du congé payé

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

5. Fractionnement du congé payé

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

En cas de fractionnement, il est attribué deux jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours restant dû, en dehors de ceux pris au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

6. Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- les jours fériés chômés et payés ;
- les périodes de congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de congés payés pour événements familiaux ;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur se trouve maintenu ou rappelé au service national à titre quelconque ;
- la journée d'appel de préparation à la défense.
- les repos compensateurs ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

7. Indemnités de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale.

L'indemnité de congés payés ne peut, toutefois, être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler. Elle pourra donner lieu au versement d'un acompte avant le départ en congé par voie d'accord entre les parties.

Article 65

Période des grands travaux

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congé payé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1^{er} de la présente convention, néanmoins, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période.

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- du 15 avril au 20 mai : période des semis ;
- du 20 juin au 31 août : période des irrigations et de la moisson des céréales ;
- du 1^{er} octobre au 25 novembre : période de la moisson du maïs.

Pour les entreprises de travaux agricoles et les CUMA qui ont une activité de récolte de légumes, les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- 15 mai au 15 juillet : récolte des carottes ;
- 15 juillet au 15 octobre : récolte du maïs doux et haricots verts.

Article 66

Congés spéciaux

1. Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Congé de naissance

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé de 3 jours dans les conditions fixées à l'article L. 3142-1 du code du travail.

3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité et d'accueil doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité et d'accueil doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

4. Congés exceptionnels

Des congés payés exceptionnels sont accordés au salarié pour les motifs suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- pacte civil de solidarité (Pacs) contracté par un salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès des parents, grands-parents, beaux-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur : 1 jour ;
- appel de préparation à la défense : 1 jour.

TITRE XII

RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Article 67

Contrat à durée déterminée

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 1243-8 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, constituant un complément de salaire qui est égal à 10 % de la rémunération brute totale du contrat, hors contrat saisonnier et contrats aidés.

Article 68

Contrat à durée indéterminée

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Démission

a) Procédure :

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

b) Durée du préavis :

- moins de 6 mois de présence : 8 jours ;
- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

Licenciement

a) Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail.

b) Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

c) Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

En cas de désaccord, elles seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

d) Indemnité conventionnelle de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié pour motif personnel ou économique ayant plus de 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, hors prime exceptionnelle, ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Cette indemnité conventionnelle n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Elle est égale à :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la période d'emploi ;
- auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

e) Inaptitude physique

En cas de licenciement pour inaptitude physique constatée par le médecin du travail, et lorsque le salarié ne peut pas être reclassé, la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont les suivantes :

INAPTITUDE SUITE À	INDEMNITÉ de préavis	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
Maladie ou accident non professionnel	Non	Oui : indemnités conventionnelles.
Maladie professionnelle ou accident du travail	Oui	Oui : indemnité légale doublée sans condition d'ancienneté.

f) Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail doit contenir exclusivement :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

g) Attestation Pôle emploi

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par Pôle emploi.

Article 69

Départ et mise à la retraite

1. Départ à la retraite

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service,
- plus 2/15 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte au prorata.

TITRE XIII

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 70

Travail des jeunes

1. Santé et sécurité des jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques, à l'utilisation de machines dangereuses (ramasseuse-presse, faucheuse ensileuse, tracteurs munis de pelles, de fourches, outils animés de travail au sol...) et à l'accomplissement de travaux dangereux dont la manipulation de produits dangereux.

Toutefois, après déclaration auprès de l'inspecteur du travail, des dérogations à cette interdiction de principe sont permises dans les conditions fixées aux articles R. 4153-38 à R. 4153-45 du code du travail.

La déclaration de dérogation doit :

- être adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail ;
- et comporter les informations précises mentionnées à l'article R. 4153-41 du code du travail.

A compter de l'envoi de cette déclaration, pour une durée de trois ans, et sous réserve de satisfaire aux conditions posées par l'article R. 4153-40 du code du travail, il est possible d'affecter le jeune travailleur à des travaux en principe interdits.

L'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger doit tenir à disposition de l'inspecteur du travail les informations mentionnées à l'article R. 4153-45 du code du travail.

En cas de modification concernant le secteur d'activité de l'entreprise, les formations professionnelles assurées, ou les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux, ces informations sont actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus (art. R. 4153-42 du code du travail).

2. Repos et durée du travail

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien de 12 heures consécutives (14 heures s'ils sont soumis à l'obligation scolaire) ;
- chaque semaine, de 2 jours de repos consécutifs ;
- d'une pause d'au moins 30 minutes après chaque période de travail ininterrompue qui ne peut être supérieure à 4 h 30.

Toutefois, à l'occasion des travaux saisonniers de récolte, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, il est permis de déroger à la règle des 2 jours consécutifs, à la condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

La durée du travail des jeunes travailleurs est limitée à :

- 7 heures par jour ;
- 35 heures par semaine.

Cependant, pour les mineurs de moins de 15 ans et de plus de 14 ans accomplissant des périodes de formation en entreprise dans le cadre de l'enseignement par alternance ainsi que pour ceux effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires, la durée de travail est limitée à 32 heures par semaine.

3. Interdiction du travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en entreprise dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La période d'interdiction du travail de nuit s'étend de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans, de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

Article 71

Hygiène et sécurité

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

De surcroît le salarié doit se conformer aux consignes de sécurité et utiliser le matériel de protection approprié qui est mis à sa disposition.

Sécurité

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les employeurs doivent procéder à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs conformément aux dispositions du code du travail, transcrite dans un document unique.

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent s'assurer notamment :

- que les tracteurs agricoles et forestiers à roues soient munis d'un dispositif homologué destiné à protéger le conducteur contre les risques encourus en cas de renversement accidentel de l'engin ;
- que les éléments mobiles de transmission d'énergie ou de mouvements des équipements de travail présentant des risques de contact mécanique pouvant entraîner des accidents soient équipés de protecteurs ou de dispositifs appropriés empêchant l'accès aux zones dangereuses ou arrêtant, dans la mesure où cela est techniquement possible, les mouvements d'éléments dangereux avant que les travailleurs puissent les atteindre ;
- que les arbres de transmission de puissance soient équipés de protecteurs homologués. Leur bon état doit faire l'objet de vérifications périodiques au minimum une fois par an, par une personne qualifiée, interne ou externe, sous la responsabilité de l'employeur ;
- que tous moyens de protection individuelle appropriés tels que chaussures, gants, masques, lunettes de sécurité etc., soient mis à la disposition des travailleurs lorsqu'ils sont appelés à effectuer des travaux dangereux, salissants ou insalubres (meulage, soudure, etc.) afin de les protéger contre les risques existants (brûlure, projection de matière, écrasement, etc.) ;
- de la bonne utilisation des équipements de protection individuelle (EPI), de leur utilisation effective ; ils doivent les fournir gratuitement, en assurer l'hygiène, l'entretien, les réparations

et le remplacement, informer les utilisateurs des risques contre lesquels l'EPI les protège, des conditions et consignes d'utilisation, et les faire bénéficier d'un entraînement au port de ces EPI et d'une formation adéquate renouvelée aussi souvent que nécessaire ;

- que conformément aux dispositions du code du travail, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail des moyens de protection individuelle tels que cirés, imperméables et bottes soient mis à leur disposition ;
- que pour toute utilisation de produits antiparasitaires les dispositions du décret n° 87-361 du 27 mai 1987 sont strictement observées ;
- que les dispositions de l'arrêté du 28 mars 1979 à l'occasion des interventions effectuées sur les accumulateurs de matière sont strictement respectées.

Il est de plus recommandé de mettre des appareils de contention à la disposition des salariés amenés à manipuler des animaux.

Les numéros de téléphone de première urgence doivent être affichés dans l'entreprise : pompiers, SAMU, médecin.

Enfin, une trousse de première urgence doit être disponible sur l'exploitation.

Hygiène

Les équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- W.-C. : 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo : pour 10 salariés au plus ;
- douche à température réglable, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 3 octobre 1985. Par dérogation, dans les établissements où sont occupés au plus 10 salariés et lorsque lesdits travaux sont effectués à titre occasionnel, l'employeur est tenu de fournir aux salariés les moyens de procéder à un nettoyage corporel au lieu et place des douches. Toutefois, sur avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut exiger la mise à disposition de douches ;
- armoire-vestiaire : 1 par salarié.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

Le logement mis à la disposition des salariés agricoles doit répondre aux règlements d'hygiène et de salubrité en vigueur.

Article 72

Médecine du travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche :

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à trente jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée minimum égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique :

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en la matière.

Examen de préreprise :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise :

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause de :

- maladie non professionnelle pendant deux mois ou un mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- accident du travail pendant un mois ou quinze jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- maladie professionnelle ;
- congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape :

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

TITRE XIV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après.

Article 73

Classification des emplois

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après :

CLASSIFICATION	DÉFINITION DES EMPLOIS	QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition
Cadre d'exploitation Coefficient 300 Niveau 1	Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il peut embaucher suivant les directives de son employeur ou son supérieur hiérarchique. Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission. Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.	Chef de culture Responsable élevage Chef d'exploitation
Cadre de direction Coefficient 400 Niveau 2	Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité. Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.	Directeur Régisseur

N.B. – Ce niveau d'emplois correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Article 74

Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

1. Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder 4 mois renouvelables une fois.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

2. Salariés à contrat à durée déterminée

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai respecte les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

Article 75

Durée du travail

Conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le personnel d'encadrement, hormis les cadres dirigeants, bénéficie de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires.

L'accord national prévoit des dispositions particulières en fonction d'une classification générale comprenant 3 catégories de cadres :

- cadres dirigeants ;
- cadres occupés selon l'horaire collectif ;
- cadres organisant leur temps de travail.

La catégorie « cadres dirigeants » de l'accord national correspond à la catégorie « cadre de direction » – Niveau 2 – telle que définie à l'article 73. Toutefois, la qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant.

Les catégories « cadres occupés selon l'horaire collectif » et « cadres organisant leur temps de travail » de l'accord national correspondent à la catégorie « cadres d'exploitation » - Niveau 1 – telle que définie à l'article 73.

Article 76

Rémunération

La rémunération des cadres est composée d'un salaire fixe mensuel basé sur la durée légale du travail et d'une prime d'intéressement telle que prévue à l'article 77, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Les heures supplémentaires sont majorées dans les mêmes conditions que pour les autres salariés, à l'exclusion des cadres dirigeants rémunérés sur une base forfaitaire.

Article 77

Prime d'intéressement

Une prime d'intéressement est allouée aux cadres des 1^{er} et 2^e niveaux, ayant au minimum une année civile de présence dans l'exploitation, fixée au minimum à trois mois de salaire par an du minimum de la grille conventionnelle.

Article 78

Avantages en nature

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, le logement est accordé gratuitement.

A la fin du contrat, le logement devra être libéré sous un délai maximum de 1 mois.

Article 79

Prime d'ancienneté

Les cadres remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime mensuelle calculée comme suit :

- après 3 ans d'ancienneté : 3 % ;
- après 6 ans d'ancienneté : 5 % ;
- après 10 ans d'ancienneté : 7 %,

du salaire brut hors primes et avantages en nature du niveau intéressé.

Article 80

Congé maladie. – Régime de prévoyance

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, le salarié percevra l'équivalent de son salaire net d'activité en cumulant les indemnités journalières (IJ) de base de la MSA et les indemnités journalières complémentaires de la CPCEA ou à la charge de l'employeur lui-même.

- dès le 8^e jour d'arrêt pour la maladie ou accident de la vie privée ;
- dès le 1^{er} jour d'arrêt pour accident du travail, maternité ou maladie professionnelle.

Les indemnités journalières sont versées au maximum jusqu'à la mise en invalidité du bénéficiaire, c'est-à-dire au maximum pendant 3 ans. Ensuite, la CPCEA verse une pension d'invalidité trimestrielle jusqu'à l'âge de la retraite.

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée par ses avenants, complète le régime prévoyance avec notamment les garanties collectives de prévoyance suivantes :

- le capital décès ;
- la rente de conjoint ;
- la rente d'éducation ;
- l'incapacité de travail : indemnités journalières – invalidité.

Article 81

Délai-congé ou préavis

Sauf accord écrit entre les parties, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai-congé réciproque fixé à 3 mois. Ce délai est réduit à 2 mois en cas de départ volontaire du cadre à la retraite.

Pendant la durée du préavis de licenciement, les cadres ont droit à une absence payée pour rechercher un nouvel emploi de 3 jours par mois de préavis effectué, éventuellement fractionnables par demi-journées.

Article 82

Indemnité de licenciement

Il est alloué aux cadres congédiés, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :

- 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté.

Article 83

Départ et mise à la retraite

1. Départ à la retraite

Tout cadre souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à six mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à six mois : 1 mois ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - 1 mois de salaire de l'année en cours après 10 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois de salaire de l'année en cours après 15 ans d'ancienneté ;
 - 3 mois de salaire de l'année en cours après 20 ans d'ancienneté ;
 - 4 mois de salaire de l'année en cours après 30 ans d'ancienneté.

2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte au *pro rata temporis*.

TITRE XV

DISPOSITIONS FINALES

Article 84

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DIRECCTE.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La présente convention ne sera applicable qu'à compter de son extension.

Fait à Mont-de-Marsan, le 13 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)