

SOMMAIRE

		PAGE
	Les partenaires sociaux signataires	5
Titre I	Champ d'application	6
Article 1	Champ d'application professionnel	6
Article 2	Champ d'application territorial	6
Article 3	Incidence sur les contrats antérieurs	6
Titre II	Durée - Révision - Conciliation - Dénonciation	6
Article 4	Durée	6
Article 5	Révision	7
Article 6	Conciliation médiation	7
Article 7	Commission paritaire d'interprétation	7
Article 8	Dénonciation	7
Titre III	Dispositions d'ordre général	8
Article 9	Liberté syndicale et d'opinion	8
Article 10	Commissions mixtes Indemnisation des délégués	8
Article 11	Délégués syndicaux interentreprises	8
Article 12	Délégués du personnel Comité d'entreprise	9
Article 13	Droit de grève	9
Titre IV	Définition et classification des emplois	9
Article 14	Définition de la nature des contrats de travail	9
Article 15	Définition des catégories professionnelles	10
Article 15 Bis	Grille de transposition des catégories professionnelles	13

Article 16	Salariés bénéficiant d'une majoration de salaire au titre de la pénibilité ou de la précarité	14
Titre V	Conclusion - Suspension du contrat de travail	15
Article 17	Convention de forfait	15
Article 18	Age d'admission aux travaux agricoles	15
Article 19	Déclaration préalable d'embauche	15
Article 20	Production d'une attestation de cessation de travail	16
Article 21	Visite médicale d'embauche	16
Article 22	Période d'essai	16
Article 23	Suspension du contrat de travail	17
Article 24	Service national	17
Titre VI	Durée du travail - Repos hebdomadaire - Jours fériés	18
Article 25	La durée normale du travail	18
Article 26	Définition du paiement des heures supplémentaires	18
Article 27	Travail du dimanche	18
Article 28	Travail de nuit	18
Article 29	Cumul des majorations	18
Article 30	Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires	18
Article 31	Durée maximale du travail	18
Article 32	Détermination de la période annuelle	19
Article 33	Repos hebdomadaire	19
Article 34	Jours fériés	19

Mise à jour le 12 janvier 2010

Article 35	Travail des jours fériés	19
Article 36	Salaire Horaire	20
Article 37	Négociation des salaires	20
Article 38	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	20
Article 39	Salaire des jeunes travailleurs	20
Article 40	Salaire des apprentis	20
Article 41	Salaire des travailleurs handicapés	20
Article 42	Droit au travail des personnes handicapées	21
Article 43	Garanties incapacité de travail, invalidité et décès	21
Article 44	Avantages en nature	21
Article 45	Prime d'ancienneté	22
Article 46	Paiement des salaires	23
Article 47	Registres obligatoires	23
Article 48	Congés payés	23
Article 49	Congés pour événements familiaux	24
Article 50	Cessation du contrat de travail	24
Article 51	Heures pour recherche d'emploi	25
Article 52	Indemnité de licenciement	25
Article 53	Indemnité de départ à la retraite	25
Article 54	Certificat de travail	26
Article 55	Apprentissage et formation professionnelle	26
Article 56	Frais de déplacement Indemnités kilométriques	26
Article 57	Frais de déplacement Indemnisation des frais de repas	27

Mise à jour le 12 janvier 2010

Titre VII	Dispositions applicables aux entreprises de travaux agricoles	28
Article 58	Indemnité forfaitaire de temps de transport	28
Article 59	Indemnité de présence pendant la récolte	28
Titre VIII	Hygiène protection et sécurité des travailleurs	28
Article 60	Obligation générale de sécurité	28
Article 60 bis	Réunions cantonales	29
Article 61	Equipements de protection individuelle	29
Article 62	Dépôt et extension	30
Annexe 1	Dispositions particulières applicables aux cadres	32 à 37
Annexe 2	Accord National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail	40 à 64
Annexe 3	Repos dominical - Article 997 (L 714-1) du Code Rural	65 à 68
Annexe 4	Salaires des apprentis	69 à 70
Accord	Avenants de salaires Accord départemental du 29 avril 2009 sur un régime de prévoyance	Voir tableau Voir accord
Accord	Accord d'assurance complémentaire frais de santé du 18 août 2009	Voir accord

CONVENTION COLLECTIVE

Mise à jour le 12 janvier 2014 **DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE**

DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE
ET
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
DES DEPARTEMENTS DE LA VIENNE
ET DES DEUX SEVRES

ENTRE :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vienne,
- La Chambre Syndicale des Exploitants Agricoles, Employeurs de Main-d'Oeuvre de la Vienne,
- La Fédération Départementale des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Vienne,
- La Fédération Départementale des CUMA de la VIENNE,
- Le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de la Vienne,
- le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers des Deux Sèvres,

D'UNE PART :

ET :

- L'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T. de la Vienne,
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T. des Deux Sèvres,
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.E.- C.G.C. de la Vienne,
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.E.- C.G.C. des Deux Sèvres

D'AUTRE PART :

Il a été conclu, conformément à l'article L 132-2 du Code du Travail, la présente convention.

TITRE I : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre :

- d'une part les employeurs,
- d'autre part les salariés ou apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :
 - * les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, arboriculture, pépinières...), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles 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 ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelques soient les formes juridiques adoptées.
 - * les coopératives d'utilisation de matériel agricole en commun (CUMA)
 - * les entreprises de travaux agricoles et ruraux

Sont exclus du champ d'application de cette convention, les stagiaires de l'enseignement agricole qui demeurent sous l'autorité et la responsabilité de l'établissement d'enseignement pour lesquels une convention a été passée entre l'établissement d'enseignement et le maître de stage.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises situées sur les territoires suivants :

- exploitations agricoles : département de la Vienne
- entreprises de travaux agricoles et ruraux : départements de la Vienne et des Deux Sèvres

même si des terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci quel que soit le domicile de l'employeur ou des salariés.

ARTICLE 3 : INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention se substitue aux accords collectifs antérieurs à la date d'application de ladite convention. Elle ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

TITRE II : DUREE - REVISION - CONCILIATION - DENONCIATION

ARTICLE 4 : DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2000.

Elle abroge et remplace les précédentes conventions des 21 juin 1993, étendue par arrêté du 8 octobre 1993, pour le secteur de la production agricole et 15 novembre 1978, étendue par arrêté du 3 avril 1979 ,pour les entreprises de travaux agricoles et ruraux ainsi que tous les avenants modificatifs.

Mise à jour le 12 janvier 2010

ARTICLE 5 : RÉVISION

Chaque partie signataire peut demander la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention à condition d'en formuler la demande par pli recommandé avec accusé de réception aux autres parties intéressées ainsi qu'au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vienne.

La demande de révision devra faire mention des articles mis en cause et des modifications à leur apporter. En même temps, elle sollicitera la réunion de la Commission Mixte.

ARTICLE 6 : CONCILIATION MÉDIATION

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution de la révision ou la dénonciation de la convention sont soumis aux procédures de conciliation et de médiation prévues par le Code du Travail.

ARTICLE 7 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

Il est instauré une commission paritaire comprenant en nombre égal des représentants des salariés et des représentants des employeurs désignés par les organisations signataires de la présente convention.

Cette commission est compétente pour l'interprétation de la présente convention, elle ne constitue pas une instance de règlement des litiges individuels.

La présidence, dont la durée est limitée à un an est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant d'un syndicat d'employeurs.

Un représentant du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vienne est invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée à son président par la partie la plus diligente.

Elle se réunit dans le délai d'un mois, prend connaissance des arguments des deux parties et fait connaître son interprétation dans un délai maximum de 15 jours par écrit dont une copie est adressée pour conservation au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vienne.

ARTICLE 8 : DÉNONCIATION

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée, par pli recommandé avec accusé de réception adressé aux parties signataires en même temps qu'au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vienne.

Le préavis est conforme au Code du Travail. Après dénonciation, la présente convention restera en vigueur pendant une durée de 30 mois, à compter de la date de l'accusé de réception de la dénonciation au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

TITRE III : DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

ARTICLE 9 : LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION

La liberté syndicale et d'opinion s'exerce dans les conditions prévues par les articles L 122-45 alinéa 1 et L 412-2 alinéa 1 du Code du Travail.

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu d'un texte réglementaire ou législatif.

ARTICLE 10 : COMMISSIONS MIXTES - INDEMNISATION DES DELEGUES

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.

Pour ce qui est du nombre de délégués indemnisés par organisation syndicale au sein des commissions mixtes et conformément à l'article 1-3 de l'accord national, la répartition s'opérera par entente au sein des organisations syndicales de salariés, l'organisme chargé de la gestion financière n'ayant pas à intervenir sur ce point.

ARTICLE 11 : DELEGUES SYNDICAUX INTERENTREPRISES

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, chaque organisation syndicale représentative (Avenant n° 4 du 4 juillet 2000) " signataire de la convention " (1), peut désigner au niveau du département, des délégués syndicaux interentreprises, dans la limite de trois par organisation syndicale et par département.

Les délégués syndicaux interentreprises ne pourront être désignés que parmi les salariés et cadres d'exploitation ou d'entreprise relevant du champ d'application de la présente convention (ou ayant appartenu à cette profession et relevant du régime social agricole).

La désignation du délégué doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'employeur du délégué, à l'organisation syndicale des employeurs et à l'Inspection du Travail.

Attributions : Le délégué syndical interentreprises a compétence dans l'ensemble du département, pour les revendications de caractère individuel ou collectif, pour signer au nom de l'organisation syndicale qui l'a désigné, tout accord d'entreprise ou interentreprises ainsi que pour l'application de la présente convention et de la législation du travail.

Par accord interentreprises il faut entendre tout accord négocié au niveau de plusieurs entreprises de même activité ou d'activités multiples rentrant dans le champ d'application de la présente convention. Cet accord est signé par tous les employeurs concernés qui n'engagent que leur propres entreprises. Tout accord qui concernerait l'ensemble d'une branche professionnelle du département serait négocié dans le cadre de la commission mixte.

A la demande d'un salarié, il pourra accompagner l'Inspecteur du Travail dans ses visites d'entreprises ou d'exploitations et assister les salariés dans leur recours devant notamment les

tribunaux et juridictions compétentes.

Fonctionnement : dans la limite de 8 heures par mois, les délégués ainsi désignés auront la faculté de s'absenter pour l'exercice de leur mandat. Ils en informeront leur employeur dans les meilleurs délais, si possible 8 jours à l'avance.

En période de grands travaux, la durée de l'absence sera limitée à une demi journée.

1) *supprimé par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)*

ARTICLE 12 : DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE

Il sera institué dans chaque entreprise occupant plus de dix salariés, des délégués du personnel. Leur mode de désignation et leur attribution sont fixés conformément aux dispositions des articles (Avenant n° 4 du 4 juillet 2000) " L 420-1 et suivants" du code du travail (1).

Des comités d'entreprises seront constitués dans les entreprises employant au moins 50 salariés dans les conditions de désignation et de fonctionnement prévues par les dispositions des articles L 431-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 13 : DROIT DE GREVE

Sauf faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève. (Art L 521-1 du code du travail)

Il est recommandé aux organisations syndicales ainsi qu'aux ouvriers qui n'appartiennent à aucune formation syndicale et qui agissent isolément, préalablement au déclenchement de la grève, d'informer de celle-ci les employeurs, ainsi qu'à tout mettre en œuvre en liaison avec le service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles pour éviter les conflits collectifs et éventuellement les régler rapidement au sein de la commission mixte.

TITRE IV : DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 14 : DÉFINITION DE LA NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

14-1 : Contrat à durée indéterminée

14-1-1 : Permanent à temps complet

Est considéré comme ouvrier à temps complet, celui qui bénéficie, par contrat écrit ou verbal ; d'un emploi correspondant à la durée légale du travail chez le même employeur qui peut être un groupement d'employeurs constitué dans les formes visées à l'article L 127-1 du Code du Travail.

14-1-2 : Permanents à temps partiel supprimé et remplacé par Avenant n° 4 du 4 juillet 2000 " **travail à temps partiel hebdomadaire mensuel ou annuel** " (2)

" Travail à temps partiel hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Ces dispositions résultent de l'article 9-2 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

Travail intermittent

Est considéré comme travailleur intermittent le salarié qui est occupé à des emplois qui, par nature, comportent des alternances de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Mise à jour le 12 janvier 2010

Le contrat doit être conforme aux dispositions de l'article 9-3 de l'accord du 23 décembre 1998

modifié ”

(1) supprimé par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

(2) supprimé et remplacé par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

14-2 : Contrat à durée déterminée :

Il est rappelé que ce type de contrat ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

14-2-1 : Ouvrier saisonnier : (art.L.122-1-1 - 3^{ème})

Est considéré comme ouvrier saisonnier celui qui est titulaire d'un contrat de travail conclu pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques, à l'exclusion des salariés à temps partiel exécutant d'une manière habituelle divers travaux chez un même employeur au cours d'une même année.

14-2-2 : Ouvrier autre que saisonnier :

Il s'agit des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée dans les conditions visées aux articles L-122-1 et L 122-1-1 (à l'exception du 3^{ème}), c'est-à-dire notamment pour les motifs suivants :

- Remplacement d'un salarié temporairement absent

- * absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié, ne résultant pas d'un conflit collectif.
- * attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée.
- * départ définitif d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste de travail doit à terme être supprimé.

- Accroissement temporaire de l'activité

- * accroissement temporaire de l'activité.
- * exécution d'une tâche occasionnelle définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.
- * travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

(Si ces activités sont de très courtes durées, les salariés embauchés pourront être qualifiés de "journaliers").

ARTICLE 15 : DÉFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

(avenant n°23 du 01/01/07)

« La classification des emplois se détermine par la définition des tâches confiées par l'employeur au salarié et non par son niveau d'études ou de compétence.

Mise à jour le 12 janvier 2010

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Chaque salarié est amené à être polyvalent, dans la limite de ses compétences. Sa spécialisation dans un secteur d'activité déterminé ne le dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'un autre secteur.

On ne pourra reprocher au salarié un manquement dans l'accomplissement des tâches excédant celles afférentes à sa classification.

Niveau I – Agent de production

Emploi d'exécutant, n'exigeant ni connaissances spécialisées, ni expériences professionnelles particulières. Il requiert l'exécution de travaux sans difficulté particulière et pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple.

Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative) :

- travaux saisonniers,
- travaux simples de culture et d'élevage,
- entretien des abords,
- conduite de tracteurs avec outils ne demandant pas de réglage,
- travaux non qualifiés en horticulture,
- la conduite sur route (hors convoi agricole) ou chantier.

Niveau II – Agent technique

- Echelon 1 :

Emploi comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire.

Le titulaire doit être capable d'effectuer les travaux courants de l'exploitation ou de l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- conduite de tracteurs (y compris convois agricoles) et autres matériels avec des outils demandant des réglages simples,
- traite,
- soins courants aux animaux,
- bureau : enregistrements simples divers.

- Echelon 2 :

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais pouvant comprendre la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'une personne qualifiée. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant conformément aux spécifications du constructeur et aux directives

de l'employeur ou de son représentant.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- conduite de tracteurs, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples utiles à la bonne réalisation du travail,
- entretien courant du matériel : graissage, vidange, remplacement de pièces usées,
- soins aux animaux,
- bureau : travaux de saisie informatique,
- suivi des cultures.

Les deux niveaux de cet échelon correspondent aux connaissances techniques du CAPA, confirmé par une expérience professionnelle de même niveau.

Niveau III – Agent technique qualifié

- Echelon 1 :

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues.

Il nécessite la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux ; à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ces interventions aux conditions particulières rencontrées.

Dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés ou personnes qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie pour les travaux de labours, fertilisation, semis, traitement, récoltes...
- le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux, les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courantes conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur,
- conduite d'un atelier en élevage hormis les décisions de sélection, d'approvisionnements, de vente, de prophylaxie,
- conduite d'une culture,
- bureau : informatique (enregistrement, saisies).

- Echelon 2 :

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation ou de l'entreprise, sous contrôle à posteriori de l'employeur. L'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

Mise à jour le 12 janvier 2010

- réalisation des objectifs d'un plan d'élevage,

- application d'un traitement suite à un diagnostic vétérinaire,
- bureau : secrétariat, saisies comptables,
- Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives générales données par l'employeur, à procéder aux achats de certaines pièces de rechanges ou de petit matériel d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du BEPA, confirmé par une expérience professionnelle de même niveau.

Niveau IV – Technicien qualifié

- Echelon 1 :

Emploi très qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine pour, au-delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des élevages, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- mise en œuvre et suivi d'un secteur de production, d'un atelier,
 - mise en œuvre et suivi de la comptabilité matière, gestion de stock,
 - mise en œuvre et suivi d'une culture,
 - mise en œuvre et suivi d'un chantier y compris la relation client,
- bureau : secrétariat, comptabilité, facturation, suivi clientèle, gestion des plannings, gestion administrative du personnel et relations avec les administrations.

- Echelon 2 :

Emploi relevant de l'échelon 1 mais pour lequel le titulaire peut se voir confier la gestion des fonctions techniques de l'entreprise.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du BTA, bac pro ou équivalent, confirmées par une expérience professionnelle de même niveau. »

ARTICLE 15 BIS : GRILLE DE TRANSPOSITION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES (SALARIÉS EN ACTIVITÉ AU 1/01/2007) CRÉÉ PAR AVENANT N°23 DU 01/01/07

« ARTICLE 15 Bis 1 : entretien de transposition :

A l'initiative de l'employeur, chaque salarié recevra un exemplaire des articles 15 et 15 Bis de la présente convention et bénéficiera, avant le 31/01/2007 d'un entretien individuel destiné à examiner les modalités de son reclassement dans la nouvelle grille.

ARTICLE 15 Bis 2 : contenu de la grille de transposition :

Ancienne classification	Nouvelle classification
1ère Catégorie	Niveau I
Création d'un niveau	Niveau II Echelon 1
2ème catégorie	Niveau II Echelon 2
3ème catégorie	Niveau III Echelon 1
4ème catégorie	Niveau III Echelon 2
5ème catégorie	Niveau IV Echelon 1
6ème catégorie	Niveau IV Echelon 2

ARTICLE 15 Bis 3 : garantie de reclassement :

La mise en œuvre du reclassement ne pourra, en aucun cas, se traduire par un reclassement dans une catégorie inférieure à celle prévue par la grille de transposition. »

ARTICLE 16 : SALAIRES BENEFICIANT D'UNE MAJORATION DE SALAIRE AU TITRE DE LA PENIBILITE OU DE LA PRECARITE

16-1 : Contrat à durée indéterminée :

- à temps partiel : 5%,
- intermittent : 5%.

Mise à jour le 12 janvier 2010

16-2 : Contrat à durée déterminée :

- saisonnier :	pas de majoration,
- autre que saisonnier :	10 % (majoration légale), (2)
- journalier :	10 % (majoration légale). (2)

(1) étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

(2) avenant n°10 du 10 octobre 2002 étendu par arrêté du 26 février 2003 (JO du 11/03/03)

TITRE V : CONCLUSION - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 17 : CONVENTION DE FORFAIT

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait dans les conditions suivantes :

- Ne peuvent être concernés que les salariés responsables de l'organisation de leur horaire de travail.
- La convention doit nécessairement faire l'objet d'un document écrit.
- Le forfait doit indiquer le nombre d'heures (y compris le cas échéant les heures supplémentaires) étant précisé qu'en cas de dépassement du forfait, les heures accomplies doivent être rémunérées en plus.
- La rémunération du salarié payé au forfait ne peut être inférieure à celle qui résulterait de l'application du barème horaire conventionnel en fonction du nombre d'heures accomplies et des majorations légales et conventionnelles.
- La qualification du salarié est sans rapport avec le recours au forfait, cette qualification résulte de l'application de l'article 15 de la présente convention.
- L'employeur doit mettre en oeuvre les dispositions du décret n° 95-1073 du 28.9.1995 relatif à la tenue au jour le jour d'un registre ou document où sont consignés les différents éléments relatifs au temps de travail. Dans la pratique c'est le salarié qui enregistrera les temps de travail sous la responsabilité de l'employeur.

ARTICLE 18: 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. Toutefois des dérogations existent pour permettre l'accomplissement de tâches légères pendant les vacances scolaires,

- soit pour des enfants âgés de plus de 14 ans,
- soit pour des enfants âgés de plus de 13 ans lorsque les travaux sont exécutés sous la surveillance du père, de la mère ou d'un tuteur, salariés de la même entreprise.

L'emploi de ces jeunes doit faire l'objet d'une déclaration préalable au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Les intéressés bénéficient d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de chaque période de vacances.

ARTICLE 19 : DÉCLARATION PRÉALABLE D'EMBAUCHE

Conformément aux dispositions de l'article L 320 du Code du Travail les salariés feront l'objet d'une déclaration préalable d'embauche auprès de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole (C.M.S.A.).

ARTICLE 20 : PRODUCTION D'UNE ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur, sous peine de s'exposer de la part de cet ancien employeur à une demande de dommages-intérêts pour débauchage.

Il doit exiger la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail.

Dès la notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une attestation précisant la date à laquelle celui-ci se trouvera libre de tout engagement.

ARTICLE 21 : VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage.

L'employeur adresse à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole,

21-1 - dans le délai de 8 jours qui suit l'embauchage du salarié une déclaration unique d'embauche (D.U.E.)

L'examen médical est effectué sur convocation du service de Médecine du Travail.

21-2 - Dans le mois qui suit la réception de la déclaration par le service médical du travail lorsque les salariés sont :

- immatriculés pour la première fois aux assurances sociales agricoles,
- affectés habituellement à certains travaux énumérés par arrêté du ministre de l'agriculture et comportant des exigences ou des risques spéciaux.
- reconnus comme travailleurs handicapés,
- âgés de moins de 18 ans

21-3 - Dans les trois mois suivant la réception de la déclaration susvisée, lorsque les salariés n'appartiennent pas à l'une des catégories énumérées ci-dessus.

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 ne 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.

ARTICLE 22 : PERIODE D'ESSAI (modifié par avenant n°23 du 01/01/2007)

22-1 - Contrats à durée déterminée :

La période d'essai est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui régissent les dits contrats.

22-2 - Contrats à durée indéterminée :

La période d'essai ne peut être instaurée que par contrat écrit.

Sa durée est fixée à :

« - niveaux 1 et 2 : 1mois,
- niveaux 3 et 4 : 2 mois. »

Pendant cette période, le préavis réciproque est limité à 8 jours ouvrables, sauf pour les ménages logés pour lesquels le préavis réciproque est porté à un mois.

En cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai, cette dernière sera prolongée de la durée de la période de suspension.

ARTICLE 23 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

23-1 - Maternité

Les règles particulières de protection concernant la maternité et l'adoption sont fixées par le code du travail aux articles L.122-26 et suivants.

23-2 - “maladie ou accident de la vie privée” (Avenant n° 4 du 4 juillet 2000) (1)

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat, dès lors que cette interruption est inférieure à 6 mois.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique.

(Avenant n° 4 du 4 juillet 2000) “ la maladie ou l'accident de la vie privée qui se prolongent au-delà de 6 mois peuvent justifier, s'ils entraînent la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié en arrêt de travail, la résiliation du contrat de travail de ce salarié par l'employeur ” (2)

Dans ce cas, le licenciement du salarié ne pourra intervenir que sous réserve du respect des dispositions réglementaires ou conventionnelles concernant la procédure de licenciement.

Mise à jour le 12 janvier 2010

23-3 - Maladie professionnelle et accident du travail

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le contrat de travail est simplement suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle, conformément au Code du Travail dans ses articles L.122-32-1 et suivants.

ARTICLE 24 : SERVICE NATIONAL

Le départ au Service National suspend le contrat de travail. La réintégration du salarié dans l'entreprise à la fin du Service National, s'effectuera dans les conditions prévues par le Code du travail aux articles L.122-18 et suivants.

(1) étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

(2) abrogé et remplacé, étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES

ARTICLE 25 : LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire normale du travail effectif est fixée par les dispositions législatives ou les dispositions de l'accord national en vigueur.

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.(cf annexe 2)

ARTICLE 26 : DEFINITION DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire et légale ou de la durée considérée équivalente par la réglementation pour certains emplois, doivent être justifiées par des travaux urgents et la nécessité en main-d'œuvre.

Elles donnent lieu à des majorations de salaire en fonction des dispositions légales en vigueur.(cf annexe 2)

ARTICLE 27 : TRAVAIL DU DIMANCHE

Si un salarié travaille le dimanche il se verra appliquer :

- soit la rémunération des heures de travail effectuées le dimanche qui sera majorée de 50% (75% pour les heures travaillées au-delà de la 47^{ème} heure hebdomadaire, sans cumul avec les majorations légales).
- soit un repos de compensation majoré en temps dans les mêmes proportions.

ARTICLE 28 : TRAVAIL DE NUIT

Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix huit ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Mise à jour le 12 janvier 2010

Tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures présente un caractère exceptionnel et est considéré comme travail de nuit. Il est rémunéré avec une majoration de 50 %.

ARTICLE 29 : CUMUL DES MAJORATIONS

Les majorations de salaire résultant des dispositions légales ou conventionnelles s'appliquent sur le salaire de base.

A titre d'exemple sur une exploitation agricole, une heure au-delà de 47 heures (si la majoration légale est de 50 %) effectuée la nuit (majorée de 50 % au titre de l'article 28) sera rémunérée de la façon suivante (salaire horaire de base x 150 %) x 150 %.

ARTICLE 30 : REPOS COMPENSATEUR EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le droit à repos compensateur en cas d'heures supplémentaires est fixé par l'accord de branche. (voir annexe 2)

ARTICLE 31 : DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Les durées maximales de travail sont celles fixées par l'article 992 (L 713-13) du code rural et le décret n° 75-956 du 17.10.1975 ainsi que par l'accord de branche en vigueur.

ARTICLE 32 : DETERMINATION DE LA PERIODE ANNUELLE

Sauf décision contraire de l'employeur après consultation du personnel et information de l'Inspection du Travail, la période prévue aux différents articles de la convention relatifs à la durée annuelle du travail sera l'année civile. (cf annexe 2)

ARTICLE 33 : REPOS HEBDOMADAIRE

Abrogé et remplacé par avenant n° 4 du 4-07-2000 " Chaque semaine, le salarié agricole ou similaire a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos prévu à l'article 997-2 (L 714-1) du Code Rural, soit au total 35 heures consécutives.

En cas de nécessité des dérogations au repos dominical peuvent être mises en œuvre conformément aux dispositions de l'article 997 (L 714-1) du Code Rural et à celle des décrets d'application " (2)

ARTICLE 34 : JOURS FERIES

Cet article est applicable à tous les types de contrat.

Les jours fériés suivants seront chômés :

1er Janvier - Lundi de Pâques - 1^{er} Mai - 8 Mai - l'Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 Juillet – 15 Août - 1er Novembre -11 Novembre - 25 Décembre.

La journée du premier Mai est chômée et payée conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les jours fériés, s'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise, seront rémunérés sur la base de l'horaire pratiqué habituellement dans l'entreprise.

A l'instar du 1er Mai, le paiement d'un jour férié entre en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Mise à jour de 12 janvier 2010

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

ARTICLE 35 : TRAVAIL DES JOURS FERIES

Si un salarié travaille un jour férié il sera rémunéré dans les conditions suivantes, en plus de son salaire mensualisé :

- 1er mai

Le salaire est majoré de 100% (payé double).

- Autres jours fériés

Il sera attribué :
- soit un salaire majoré de 50%,
- soit un repos majoré de 50%

(1) non étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

(2) abrogé et remplacé par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

ARTICLE 36 : SALAIRE HORAIRE

Les salaires sont fixés par la Commission Mixte Départementale, convoquée par le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

ARTICLE 37 : NEGOCIATION DES SALAIRES

Les salaires sont négociés au moins une fois par an. Lors de cette négociation annuelle, les parties examinent, dans les activités du champ d'application de la présente convention, l'évolution économique et la situation de l'emploi, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

ARTICLE 38 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans les conditions prévues par l'article L. 140-2 du Code du Travail.

ARTICLE 39 : SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS

La rémunération des ouvriers âgés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage est égale à :

- 80% pour les salariés âgés de moins de 17 ans,
- 90% pour les salariés âgés de 17 à 18 ans.

du salaire de l'adulte de même catégorie professionnelle.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ou chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

ARTICLE 40 : SALAIRE DES APPRENTIS

La rémunération des apprentis est régie par les dispositions des articles D 117-1 à D 117-5 du Code du Travail (voir annexe 4).

ARTICLE 41 : SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

En application du Code du Travail, les salaires (Avenant n° 4 du 4 juillet 2000) (1) " résultant de l'article 36 ", pourront subir un abattement lorsque le salarié sera reconnu travailleur handicapé par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (C.O.T.O.R.E.P.) avec abattement de salaire autorisé.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé devront être adressées au secrétariat de la COTOREP.

Les travailleurs handicapés bénéficieront des dispositions concernant le travail protégé, conformément aux dispositions du Code du travail.

Il appartiendra au chef d'exploitation de faire l'avance de la garantie de ressources instituée par la loi du 30 juin 1975 en faveur des travailleurs handicapés, à charge pour lui d'en solliciter le remboursement abrogé par (Avenant n° 4 du 4 juillet 2000) " auprès de l'Etat " (2) conformément aux prescriptions en vigueur.

ARTICLE 42 : DROIT AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES

L'emploi et le reclassement des personnes handicapées constituant un élément de la politique de l'emploi sont l'objet de concertation dans le cadre de la commission mixte.

ARTICLE 43 : GARANTIES INCAPACITE DE TRAVAIL - INVALIDITE ET DECES

abrogé par avenant n°30 du 8 juillet 2009 et remplacé par l'accord du 18 août 2009 applicable au 1^{er} janvier 2010

ARTICLE 44 : AVANTAGES EN NATURE

44-1 - Nourriture

Les ouvriers permanents nourris par l'employeur peuvent prétendre être nourris les dimanches et jours de fête.

La nourriture doit être saine, variée et en quantité suffisante, la boisson doit être loyale et marchande.

Le salaire du personnel nourri est calculé en déduisant de son salaire global la valeur de la nourriture. Le montant de la valeur journalière de la nourriture de l'ouvrier est égal à la valeur de

Mise à jour le 12 janvier 2010

2 fois et demi le salaire horaire minimum garanti (MG).

L'ouvrier, qui de par son contrat prend ses repas en dehors de l'exploitation, aura le droit de s'absenter pendant une heure et demie.

44-2 - Logement

Lorsque le logement mis à la disposition de l'ouvrier ouvre droit à l'allocation de logement prévue par les textes légaux du fait des caractéristiques de son confort (salle d'eau, W.C., etc...) son évaluation est à débattre entre les parties, sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation.

Cette évaluation devra être expressément mentionnée au contrat de travail.

Pour les autres logements, la somme mensuelle pouvant être retenue par l'employeur sur le salaire est fixée ainsi qu'il suit :

(1) étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

(2) abrogé et étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

- logement de l'ouvrier agricole vivant seul (composé d'une pièce habitable meublée, chauffée, éclairée) ...5 fois le salaire minimum garanti (MG) par mois,

- logement de l'ouvrier agricole vivant avec sa famille :
3 fois le M.G. par mois pour la première pièce.
2 fois le M.G. par mois par pièce supplémentaire.

Ne sont pas considérées comme pièces tous les locaux dont la superficie est inférieure à 9 m².

- Supplément pour une salle d'eau aménagée comprenant une douche ou une salle de bains, 8 fois le MG par mois.

Un état des lieux sera fait en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des parties lors de la prise en charge.

Chaque logement familial doit comprendre un terrain, si possible attenant au logement, pour la constitution d'un jardin potager et une basse-cour. La superficie de ce terrain devra être égale à un are pour la basse-cour, deux ares pour le potager plus 0,50 are par enfant.

La valeur du logement comprenant le terrain est déduite du salaire chaque mois et est arrondie au centime supérieur.

44-3 - Consommation d'eau

Lorsque le logement comporte un compteur d'eau individuel, la quittance est payée par le salarié.

Lorsqu'il n'y a pas de compteur, le propriétaire est autorisé à retenir forfaitairement sur le salaire de l'ouvrier, 3 fois le MG par mois.

44-4 - Consommation d'électricité

L'employeur est en droit de retenir sur le salaire de l'ouvrier, la valeur de l'électricité utilisée par ce dernier pour ses besoins personnels d'après la consommation indiquée par le compteur particulier.

Mise à jour le 12 janvier 2010

44-5 - Garage

Lorsque l'employeur fournira au salarié un garage clos et couvert, il pourra retenir forfaitairement sur son salaire, 2 fois le MG par mois.

ARTICLE 45 : PRIME D'ANCIENNETE

Les salariés ont droit à une prime d'ancienneté qui est calculée sur le salaire brut avant déduction des avantages en nature.

Par salaire brut, on entend celui qui résulte du produit du salaire horaire par le nombre d'heures de travail mensuel, non compris les diverses primes allouées au titre soit de la convention, soit d'accords particuliers.

La prime est fixée à :

- 2 % du salaire global après un an de services continus dans la même entreprise.
- 3 % du salaire global après deux ans de services continus dans la même entreprise.
- 4 % du salaire global après trois ans de services continus dans la même entreprise.
- 5 % du salaire global après quatre ans de services continus dans la même entreprise.
- 6 % au-delà de la cinquième année de services continus dans la même entreprise.

ARTICLE 46 : PAIEMENT DES SALAIRES

La paie se fait au moins une fois par mois et en tout cas avant le 5ème jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Les ouvriers ont la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines.

L'employeur doit remettre obligatoirement au salarié, à l'occasion de chaque paiement du salaire, une pièce justificative dite "bulletin de paie" où figurent les mentions obligatoires prévues à l'article R 143-2 du code du travail.

Un double du bulletin de paie doit être conservé par l'employeur.

ARTICLE 47 : REGISTRES OBLIGATOIRES

Les registres qui doivent être tenus par l'employeur sont ceux prévus par la réglementation en vigueur .

ARTICLE 48 : CONGES PAYES

ouverture

Les salariés ont droit aux congés annuels payés selon les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur (Art.L.223-1 du Code du Travail).

durée du congé

Conformément aux dispositions des articles L. 223-2 à 8 du Code du Travail, la durée du congé est égale à 2,5 jours par mois de travail durant la période de référence, sous réserve de justifier d'un minimum d'un mois de travail effectif chez le même employeur. Pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée, une indemnité compensatrice de congé payé d'un montant de 1/10ème du salaire brut est due, quelle que soit la durée du contrat.

période de référence

Le point de départ de la période de référence prise en considération pour l'application du droit au congé est fixé au 1er Juin de chaque année.

période des congés payés

Les questions relatives à la période des congés payés ainsi que les modalités de prise de ces congés en fonction de leur durée sont prévues en annexe.

fractionnement

Lorsque le congé principal est supérieur à 12 jours ouvrables, l'employeur peut fractionner avec l'accord du salarié les congés payés, les règles de fractionnement sont celles prévues à l'article L. 223-8 du code du Travail.

Il est notamment prévu une attribution de jours supplémentaires de congés si une partie (en dehors de la cinquième semaine) est prise pendant la période du 1er Novembre au 30 Avril.

indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés qui sera appliquée aux salariés est celle prévue à l'article L. 223-11 du Code du Travail.

Elle est due à tout titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée quelle que soit la durée du contrat.

ordre de départs

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis des salariés. Il doit être tenu compte de la situation de famille et des possibilités de congés du conjoint.

Sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut être modifié dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

ARTICLE 49 : CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

49-1 - Salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle d'absence dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié 4 jours

Mise à jour le 14/01/2010 Pour chaque naissance survenue à son foyer,

ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
- Décès du conjoint	3 jours
- Décès d'un enfant	3 jours
- Mariage d'un enfant du salarié	2 jours
- Décès du père ou de la mère	1 jour

49-2 - Salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Même droit que visé au § 49-1, plus :

- Décès du beau-père, belle-mère, frère ou soeur	1 jour
--	--------

A ces durées, peut être ajoutée, à la demande du salarié et sur justificatif, une autorisation d'absence. Cette absence ne sera pas rémunérée.

ARTICLE 50 : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

50-1- Contrats à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée sont soumis aux prescriptions du Code du Travail.

50-2 - Contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties, sous réserve de l'application des règles définies par le Code du Travail et du respect du délai-congé ou préavis, sauf faute grave.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire qui aurait été payé pendant la durée du préavis non accordé, sous réserve des dispositions du Code du Travail relatives à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations.

Ce préavis est fixé comme suit :

ANCIENNETE	NON LOGE		LOGE	
moins de 6 mois	démission licenciement	8 jours 8 jours	démission licenciement	15 jours 2 mois
de 6 mois à 2 ans	démission licenciement	15 jours 1 mois	démission licenciement	1 mois 2 mois
plus de 2 ans	démission licenciement	1 mois 2 mois	démission licenciement	1 mois 2 mois

Les salariés licenciés par suppression d'emploi entraînant une diminution de personnel pourront conserver leur logement pendant 6 mois à compter du départ du préavis.

Mise à jour le 12 janvier 2010

Dans ce cas, le salarié sera redevable à son ancien employeur de charges et redevances

afférentes au logement de fonction, calculées selon les dispositions de l'article 44.

Ce maintien dans les lieux, ne peut en aucune façon transformer les relations entre les parties en rapport bailleurs-locataires.

ARTICLE 51 : HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Il sera accordé, pour rechercher un emploi durant le préavis, des autorisations d'absence par demi-journées, cumulables avec un maximum de 6 demi-journées par mois de préavis.

Il est précisé que le paiement de ces heures ne concerne que les salariés licenciés et non ceux qui sont démissionnaires.

ARTICLE 52 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, en cas de licenciement, après deux ans d'ancienneté au service du même employeur, et sauf faute grave, à une indemnité de licenciement calculée selon les modalités fixées à l'article R 122-2 du Code du Travail, complétées par l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

ARTICLE 53 : INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

L'indemnité accordée au moment du départ en retraite du salarié est conforme à celle prévue par l'article 6 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

ARTICLE 54 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'employeur est tenu de remettre au salarié, à l'expiration du contrat, un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du Code du Travail.

ARTICLE 55 : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément à la loi, le salarié a droit de suivre à son initiative et à titre individuel, une action de formation.

Les articles L. 931-1 et suivants du code du travail règlent les conditions d'ouverture de ce droit.

Après acceptation du dossier par le Fonds d'Assurance Formation des Salariés d'Exploitations Agricoles (F.A.F.S.E.A), l'employeur maintient le salaire du salarié pendant la durée du stage. Il est remboursé selon les règles en vigueur au F.A.F.S.E.A.

ARTICLE 56 : FRAIS DE DEPLACEMENT – INDEMNITES KILOMETRIQUES

Les frais de déplacement sont pris en charge par les employeurs dans les conditions suivantes :

56-1 Trajets pendant les heures de travail avec véhicule personnel, nécessités par les besoins de l'entreprise

Par exemple pour un déplacement :

Mise à jour le 12 janvier 2010

- d'un chantier à l'autre
- d'une exploitation à une autre
- pour porter des pièces mécaniques à réparer
- pour aller chercher des pièces ou des produits

56-2 avenant n°5 du 5 mars 2001 Trajets domicile travail et retour (ETAR) (1)

-: Lorsque les salariés sont amenés à se rendre sur les chantiers extérieurs par leurs propres moyens

56-3 avenant n°5 du 5 mars 2001 Trajets domicile/travail et retour (groupements d'employeurs) (1)

56-3-1 : Groupements d'employeurs de remplacement

Lorsqu'il s'agit d'un groupement d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition des exploitants agricoles, dans les conditions visées aux articles R 127-9-1 et suivants du code du travail le régime d'indemnisation est défini dans le cadre des règles internes fixées par l'association.

56-3-2 : Groupements d'employeurs " de proximité "

Entrent dans cette catégorie les groupements d'employeurs dont l'ensemble des adhérents est situé dans un rayon maximum de 15 km, à vol d'oiseau, du siège social dudit groupement.

Dans ce cas il n'est pas prévu d'indemnisation des trajets domicile/travail et retour.

56-3-3 : Autres groupements d'employeurs

Les salariés recevront obligatoirement une contribution financière relative aux frais exposés pour ces déplacements (" prime de transport " dans les conditions visées à l'article 56-4-2 ci-dessous)."

(1) avenant étendu par arrêté du 26 juillet 2000 (JO du 08/08/01)

56-4 : avenant n°5 du 5 mars 2001 Modalités d'indemnisation (1)

56-4-1 : Trajets visés aux articles 56-1 et 56-2

L'indemnisation sera calculée sur la base du barème en vigueur pour les salariés des Caisses de Mutualité Sociale Agricole utilisant leurs véhicules personnels pour les besoins de l'entreprise, en retenant l'indemnité kilométrique correspondant aux véhicules ayant 6 ou 7 chevaux de puissance fiscale.

56-4-2 : " Autres groupements d'employeurs " visés à l'article 56-3-3

La " prime de transport " sera fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par le contrat de travail.

"Dans tous les cas le minimum, par journée de travail, ne pourra être inférieur à 1,5 fois la valeur du minimum garanti visé à l'article L 141-8 du Code du Travail". (2)

Ce versement, non soumis à charges sociales patronales et salariales, apparaîtra sur le bulletin de paye après retenue des cotisations sociales.

56-5 : Mise à disposition d'un véhicule de service à la charge de l'employeur

Mise à jour le 12 janvier 2010

Dans ce l'employeur n'est pas tenu de verser les indemnités kilométriques ou la " prime de transport " visées dans le présent article.

ARTICLE 57 : FRAIS DE DEPLACEMENT – INDEMNISATION DES FRAIS DE REPAS

Les frais de repas sont pris en charge par les employeurs dans les conditions suivantes :

57-1 Salarié en déplacement - Définition

Est considéré comme en déplacement un salarié :

- du secteur de la production agricole qui pendant les horaires de travail est, en raison des nécessités de l'entreprise, hors de son lieu habituel de travail au moment des repas.
- du secteur des E.T.A.R. qui ne peut prendre ses repas à son domicile en raison de l'éloignement du chantier.

57-2 Modalités d'indemnisation

- soit **remboursement des repas** sur présentation des justificatifs plafonné à 4 fois le montant du minimum garanti conventionnel
- soit, paiement d'une **indemnité de panier** qui sera au moins égale à 3 fois le montant du minimum garanti conventionnel
- soit, pour les ETAR, pendant la période d'été, la **mise à disposition d'un " panier "** comprenant un repas complet fourni dans un contenant isotherme.

(1) avenant étendu par arrêté du 26 juillet 2001 (JO du 08/08/01)

(2) abrogé par avenant n° 14 du 3 juillet 2003

TITRE VII - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES

ARTICLE 58 : INDEMNITE FORFAITAIRE DE TEMPS DE TRANSPORT

58-1 - Chantiers distants de plus de 30 km du siège social de l'entreprise

Une indemnité forfaitaire de temps de transport, basée sur la rémunération d'une heure de travail au taux normal du (Avenant n° 4 du 4 juillet 2000) " de la catégorie du salarié telle que définie à l'article 15 " (1), sera assurée à tout travailleur intervenant sur un chantier extérieur et cela que le salarié passe par le siège de l'entreprise ou qu'il se rende directement sur le chantier pour l'embauche.

La durée du travail correspond au travail effectif sur le chantier, cependant, si pour l'embauchage le salarié est amené à conduire du matériel soit depuis le siège social, soit depuis un autre chantier, le temps du déplacement sera compris comme temps de travail et l'indemnité forfaitaire susvisée ne sera pas due.

Il en sera de même pour le temps consacré à la conduite des matériels à la débauche, soit en direction du siège social, soit en direction d'un autre chantier.

58-2 - Chantiers distants de moins de 30 km du siège social de l'entreprise

Mise à jour le 12 janvier 2010
Pour ces chantiers, le temps de travail sera dans tous les cas décompté à partir du siège de l'entreprise. L'indemnité forfaitaire susvisée n'est alors pas due.

ARTICLE 59 : INDEMNITE DE PRESENCE PENDANT LES RECOLTES

Lorsque deux salariés assurent au cours d'une même journée, de façon permanente et à tour de rôle, la conduite d'un matériel de récolte, les périodes d'inactivité entre leur deux périodes de conduite (à l'exception du temps consacré au repas), seront indemnisées pour chaque heure d'inactivité sur la base de, une heure de travail payée au taux normal du (Avenant n° 4 du 4 juillet 2000) " de la catégorie du salarié telle que définie à l'article 15 " (2).

Ces périodes d'inactivité ne seront pas prises en compte pour le calcul de la durée du travail, et notamment pour le décompte des heures supplémentaires.

En cas d'accord des parties, le temps de présence visé au présent article pourra ouvrir droit à un repos compensateur à prendre ultérieurement selon les modalités à fixer conjointement et à raison de une heure de repos pour une heure de présence.

TITRE VIII - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 60 - OBLIGATION GENERALE DE SECURITE

Conformément aux dispositions de l'article L 230-2 du code du travail l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs . Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

(1) étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

(2) étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)

ARTICLE 60 BIS : PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉUNIONS ANNUELLES CANTONALES OU PLURICANTONALES ORGANISÉES PAR LA COMMISSION PARITAIRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE (CPHSCT) (1)

Tous les salariés présents dans les entreprises à la date de la réunion auront la possibilité de participer une fois par an à une rencontre cantonale ou pluricantonale organisée par la CPHSCT. Leur salaire sera maintenu par leur employeur sur justificatif de présence, délivré par la Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, et à hauteur de 50 % du temps de réunion.

ARTICLE 61 - EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

61-1 - Obligation

Conformément aux dispositions des articles R 233-1 et suivants du code du travail l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin :

- les équipements de protection individuelle appropriés
- lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige les vêtements de travail appropriés.

Et veiller à leur utilisation effective.

Mise à jour le 12 janvier 2010

61-2 Gratuité

Cette mise à disposition s'effectue à titre gratuit, ces équipements et vêtements ne constituant pas des avantages en nature.

61-3 Remplacement : les moyens de protection détériorés doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

61-4 Information des salariés

L'employeur doit informer de manière appropriée les travailleurs :

- des risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège.
- des conditions d'utilisation.
- les instructions ou consignes concernant les équipements et leurs conditions de mise à disposition.

61-5 Formation

L'employeur doit faire bénéficier les travailleurs d'une formation, en interne ou en externe, adéquate, comportant en tant que de besoin un entraînement au port de cet équipement.

*(1) article créé par avenant n°11 du 10/10/2002 étendu par arrêté du 26/02/2003
Cet avenant est applicable jusqu'au 31/12/2004, sa reconduction éventuelle fera l'objet d'une négociation dans le courant de l'année 2004.*

61-6 Situation de travail rendant nécessaire la mise à disposition d'équipements de protection individuelle

L'appréciation s'effectue au cas par cas après analyse du risque par l'employeur.

A titre d'exemple :

NATURE DES TRAVAUX	TYPE D'EQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE
Meulage - tronçonnage des métaux	Lunettes de protection
Manutention de matériaux ou réalisation de travaux pouvant occasionner des blessures aux mains (manutention de tôles, parpaings ...)	Gants de protection adaptés
Travaux en milieu très empoussiéré (réception, reprise des grains, nettoyage de fonds de cellules ...)	Masque de protection anti-poussière
Travaux entraînant une exposition à des produits phytosanitaires (préparation, épandage...)	Gants de protection, masque de protection à cartouche filtrante, combinaison étanche
Travaux exposant à des risques de blessures au pied (chutes d'objets ou matériaux,	Chaussures ou bottes de sécurité (à coquille protectrice et semelle anti-perforation)

Mise à jour du 12 Janvier 2010

proximité d'animaux, présence possible au sol d'objets pointus ou tranchants ...)	
Travaux nécessitant l'utilisation de la tronçonneuse à bois	Pantalon ou jambière de sécurité, chaussures ou bottes de sécurité, casque avec visière et protections auditives
Travaux nécessitant l'utilisation de la débroussailleuse portative	Bottes de sécurité, visière ou écran facial, protections auditives.

ARTICLE 62 : DEPOT ET EXTENSION

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vienne.

Les parties demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions du Code du Travail.

Fait à POITIERS, le 23 décembre 1999

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants
Agricoles de la VIENNE,

Unions Départementales des Syndicats
C.F.D.T. de la Vienne et des Deux Sèvres

M. BROQUERAULT Bruno

M. GRANSAGNE Pascal

La Chambre Syndicale des Exploitants Agricoles,
Employeurs de Main-d'Oeuvre de la VIENNE,

Unions Départementales C.F.E - C.G.C
de la Vienne et des Deux sèvres

M. de MONVALLIER Hervé

M. BENOIT Jean Pierre

La Fédération Départementale des Horticulteurs et
Pépiniéristes de la Vienne,

La Fédération Départementale des CUMA,
de la Vienne

M. HELIAS Yvon

Le Président du Syndicat des Entrepreneurs
De Travaux Agricole Ruraux et Forestiers
de la Vienne

M. BOULAIS Gérard

Le Président du Syndicat des Entrepreneurs
de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers
des Deux Sèvres

M.LIEVRE

ANNEXE I

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX CADRES

Article 1

Champ d'application

Le présent document complète, en ce qui concerne les cadres d'entreprises agricoles tels que définis à l'article 4 ci-dessous la convention collective de travail du 23/12/1999 concernant le Secteur de la Production Agricole du département de la Vienne et des Entreprises de Travaux Agricoles des départements de la Vienne et des Deux Sèvres.

Les dispositions de cette convention s'appliquent aux cadres, pour les matières qui ne sont pas traitées par la présente annexe.

Article 2

Contrat de travail

Les cadres bénéficieront obligatoirement d'un contrat écrit.

Article 3

Incidence sur les contrats ou accords antérieurs

La présente annexe s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenus dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Toutefois, les cadres dont la rémunération totale est supérieure à celle prescrite par la présente annexe, conservent le bénéfice de la situation acquise.

En aucun cas, la rémunération totale qui leur est actuellement allouée ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions du présent avenant.

Article 4

Définition des emplois

Constituent les cadres des entreprises définies à l'article 1er, les salariés qui ont une fonction continue de responsabilité, engagés en qualité de cadres dans l'entreprise ou promus cadres en cours de carrière.

Article 5

Classification des emplois

A - Groupe 3

Cadre chargé de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres précis à moins que la permanence des travaux ou la répétition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Peut être chargé éventuellement de la remise de la paie au personnel.

B - Groupe 2

Cadre dont la fonction est d'assurer la direction des travaux, leur exécution au moment opportun suivant les directives périodiquement établies par l'employeur ou un cadre du premier groupe ; peut être chargé de la gestion du personnel dont l'importance est définie par l'employeur, il embauche et congédie dans les limites sus-indiquées. Il peut éventuellement être chargé de certains achats et ventes, suivant les clauses du contrat d'engagement.

C - Groupe 1

Cadre dont la fonction est d'administrer l'entreprise selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de

l'entreprise. Il assure habituellement le contrôle et la gestion de l'ensemble du personnel et réalise les achats et les ventes, sauf restrictions prévues au contrat d'engagement.

Pour l'ensemble des trois groupes, la position de cadre n'exclut pas la participation aux travaux. En outre, la spécialisation, l'exercice de fonctions accessoires ou l'exercice de fonctions exigeant des connaissances scientifiques étendues ou d'une compétence technique particulière, ne modifient pas le classement des cadres dans les groupes précédemment définis et ne peuvent que relever, par voie contractuelle, la rémunération conventionnelle.

Article 6

Détermination des salaires

Les salaires conventionnels minimum sont définis par accord entre les parties au moins une fois par an au cours du 1er trimestre.

Supprimé par avenant n° 4 du 4-7-2000 " Les salaires mensuels définis comme sus-indiqués s'entendent : pour la durée de travail nécessaire à la bonne marche de l'entreprise et dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel et du statut du personnel d'encadrement du 25 avril 1983 et notamment de son article 6. " (1)

(1) supprimé et étendu par arrêté du 30/11/2000 (JO du 13-12-2000)

Les valeurs au 1er janvier 2000 sont les suivantes :

- groupe 1 : 14.357 F.
- groupe 2 : 12.034 F.
- groupe 3 : 9.847 F.

Article 7

Avantages en nature

Les modes d'évaluation sont ceux fixés à l'article 44 de la Convention.

Article 8

Prime à la production

Les cadres du 1er, 2ème et 3ème groupe bénéficient obligatoirement d'une prime à la production à caractère annuel à définir au sein de l'entreprise, dans le contrat de travail.

A défaut d'accord particulier, la prime de production annuelle sera calculée sur les bases suivantes, en fonction du salaire annuel moyen des 12 mois qui précèdent :

Mise à jour le 12 janvier 2010

cadre groupe 3 : un demi mois de salaire;

cadre groupe 2 : trois quart de mois de salaire;
cadre groupe 1 : un mois de salaire

Article 9

Prime d'ancienneté

Les cadres des 3 groupes bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire de base du cadre concerné, à l'exception des primes. Les taux sont ceux définis à l'article 45 de la convention.

Article 10

Période d'essai

L'embauchage est fait à titre d'essai pour une périodicité de :

- 4 mois pour le groupe 3
- 6 mois pour le groupe 2
- 9 mois pour le groupe 1

Pendant la période d'essai, les parties ne peuvent résilier leur accord qu'après un préavis d'un mois. La non observation de ce préavis entraînera de la part de l'une ou l'autre des parties qui prendra l'initiative de la rupture, le paiement d'une indemnité calculée sur le salaire fixe mensuel à l'exclusion de toute prime ou salaire variable.

Article 11

Délai-congé

A l'issue de la période d'essai le délai-congé (ou préavis de rupture de contrat de travail) qui doit être notifié par lettre recommandée est fixé comme suit, réciproquement, quelle que soit la partie qui décide de rompre le contrat :

- groupe 3 : 3 mois,
- groupes 1 et 2 : 6 mois.

Avenant n° 4 du 4-7-2000 " sauf accord constaté par écrit intervenant pendant la période de délai-congé " ⁽¹⁾

" la non observation du délai-congé par l'employeur entraîne l'octroi, pour le salarié, avenant n° 4 du 4-7-2000 " sauf accord constaté par écrit intervenant pendant la période de délai-congé ⁽²⁾, d'une indemnité de délai-congé comprenant, sans préjudice des dommages et intérêts individuels : ",

- le salaire fixe à percevoir jusqu'à l'expiration du délai-congé,
- les primes ou salaires variables pour les cadres qui bénéficient de ces avantages.

Pour évaluer le montant des primes, il y a lieu :

- de calculer leur moyenne mensuelle sur les 3 années culturelles précédant la date à compter de laquelle court le délai-congé. Dans le cas où le cadre ne justifierait pas de ces 3 années de présence, la moyenne annuelle doit être

établie sur son temps réel de présence;

- de faire jouer cette moyenne mensuelle de prime sur la période s'étendant jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Avenant n°4 du 4-7-2000 " En cas de non observation du délai-congé par le salarié l'employeur peut demander, devant le conseil des prud'hommes, réparation du préjudice subi. " (3)

Le cadre licencié peut s'absenter pendant les heures de travail pour chercher un emploi. La durée de ses absences est fixée par mois, comme suit :

- 4 demi-journées au choix de l'employeur;
- 4 demi-journées au choix du salarié.

Article 12

Indemnité de licenciement

Toute rupture de contrat à durée indéterminée émanant de l'employeur donne lieu, indépendamment de l'indemnité éventuelle de délai-congé, à une indemnité de licenciement, sous réserve que le cadre compte au service de l'employeur (période d'essai comprise) une ancienneté de :

- groupe 3 : 4 ans,
- groupe 2 : 3 ans,
- groupe 1 : 3 ans.

1) *supprimé et remplacé étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)*

2) *non-étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)*

3) *étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)*

Cette indemnité est fixée :

- pour les groupes 1 et 2 : à 1/2 mois par année de présence avec un maximum de 12 mois;
- et pour le groupe 3 : à 1/2 mois par année de présence à partir de la 4ème année, avec un maximum de 6 mois.

Si les conditions pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement instituées par le présent article ne sont pas réunies, il est fait application des dispositions de l'article 52 de la convention.

En cas de changement de statut (cadre et non-cadre) en cours de période d'emploi il sera procédé, pour le mode de calcul de l'indemnité de licenciement, à une proratisation en fonction des durées d'emploi respectives.

En tout état de cause, le plafonnement de l'indemnité globale sera fixé en fonction de celui du groupe de cadre dont relève ou relevait le salarié.

Le salaire mensuel de référence concernant le paiement de l'indemnité de licenciement sera le salaire de base mensuel, prime d'ancienneté incluse mais hors prime à

la production.

Dès que la décision de congédiement ou de départ volontaire est intervenue, l'employeur est tenu de remettre au cadre une attestation pour lui permettre de retrouver du travail, indiquant la nature de son emploi et la date à laquelle il aura cessé d'appartenir à l'entreprise.

A l'expiration du contrat, annulé par avenant n° 4 du 4-7-2000 " le délai-congé ayant été observé ou l'indemnité conventionnelle ayant été versée " (1), l'employeur est tenu de remettre au cadre un certificat de travail contenant la date de l'embauchage de l'intéressé et celle de son départ, ainsi que la mention précise de la fonction ou des fonctions successivement occupées

Article 13

Indemnité de départ volontaire à la retraite

Il est institué une indemnité de départ volontaire à la retraite dont le montant est fixé à :

- 2 mois de salaire après 10 ans
- 3 mois de salaire après 20 ans
- 4 mois de salaire après 30 ans

en qualité de cadre chez le même employeur ou dans la même entreprise.

Le salaire mensuel de référence concernant le paiement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite sera égal au 1/12ème de la moyenne des trois derniers salaires bruts annuels, prime d'ancienneté et prime à la production incluses.

En cas de changement de statut (cadre et non-cadre) au cours de la période d'emploi, il sera procédé, pour le mode de calcul de l'indemnité à une proratisation en fonction des durées d'emploi respectives.

Article 14

Régime de prévoyance

Le personnel d'encadrement visé par la présente convention est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles dont le siège est à Paris, 20-22, rue de Clichy (9ème).

1) *Annulé et étendu par arrêté du 30-11-2000 (JO du 13-12-2000)*

ANNEXE 2
ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981
**CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS
ET ENTREPRISES AGRICOLES**

TABLE DES MATIÈRES

	Pages

Liste des organisations patronales et des syndicats salariés parties à l'avenant n° 12.....	39
Article unique de présentation de l'avenant n° 12.....	39

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

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial	40
Mise en œuvre de l'article 1.2 - Extension	40

CHAPITRE II – OBJET DU PRÉSENT ACCORD

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi	40
Article 2.2 - Suivi du présent accord	40

CHAPITRE III - CONGÉS PAYÉS

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé	41
Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé.....	41
Article 3.3 - Période et date des congés payés	41
Article 3.4 - Fractionnement du congé payé	41

CHAPITRE IV - JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES REMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux	41
Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés	41
Article 4.3 - Récupération des jours fériés	42
Article 4.4 - Travail effectué un jour férié	42
Article 4.5 - Absences rémunérées	42

CHAPITRE V - REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical	42
Article 5.2 - Dérogation au repos dominical	42
Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire	43
Article 5.4 - Repos quotidien	43

CHAPITRE VI - DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif	43
Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif.....	43
Article 6.3 - Périodes d'astreinte	43
Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables	44
Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales.....	44
Article 6.6 - Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.....	44

CHAPITRE VII - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires	45
Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires	45
Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires	45
Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires	46

CHAPITRE VIII - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale	46
Article 8.2 - Durée maximale quotidienne	46
Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire	46
Article 8.4 - Durée maximale annuelle	47
Article 8.5 - Maximum d'entreprise	47

CHAPITRE IX - TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé	47
Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel	48
Article 9.3 - Contrat de travail intermittent	50

CHAPITRE X - AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 10.1 - Réduction du temps de travail sous forme de repos.....	51
Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement	52
Article 10.3 - Travail par cycles	52
Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail	52

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

Article 11.1 - Classification générale.....	53
Article 11.2 - Durée du travail – convention de forfait.....	53
Article 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail.....	54
Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.....	54

CHAPITRE XII - LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national	55
Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail	55
Article 12.3 - Adaptation des accords de salaire	56

CHAPITRE XIII - LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches	56
--	----

CHAPITRE XIV - CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET ÉVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire	56
Article 14.2 - Évolution du présent accord	56

Annexe I - Tableau récapitulatif des absences rémunérées.....	57
---	----

Annexe II - Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail.....	58
--	----

**ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES⁽¹⁾**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

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

d'autre part,

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

sont convenus de ce qui suit :

Article unique

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

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

- d'une part, des dispositions dérogatoires applicables aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins et qui restent assujetties à la durée légale hebdomadaire de 39 heures ;
- d'autre part, des dispositions particulières aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins qui décident une réduction anticipée du temps de travail en vue de bénéficier des aides proposées par la loi du 13 juin 1998.

1) *Tel qu'il résulte de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000, JO du 22 août 2000 – Cet avenant a été complété par les avenants n°s 13 et 14 du 20 juin 2000.*

2) *Les organisations précédées d'un point "-" sont effectivement signataires de l'avenant n° 12.*

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

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

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

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II

OBJET DU PRESENT ACCORD

Article 2.1 – Développement et préservation de l'emploi

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

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

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

Article 2.2 – Suivi du présent accord

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

CHAPITRE III

CONGÉS PAYÉS

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

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

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

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

Article 3.3 - Période et date des congés payés

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

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

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

CHAPITRE IV

JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

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

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié^(R,)

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

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

CHAPITRE V

REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

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

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire (R.)

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

Article 5.4 - Repos quotidien⁽¹⁾

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

CHAPITRE VI

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

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

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

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

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

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

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

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

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

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

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

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

Article 6.6 – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures (R₁)

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

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

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

Les salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus défini ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum ou, s'agissant des salariés à temps partiel, à ce minimum calculé à due proportion.

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

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

CHAPITRE VII

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

Mise à jour le 12 janvier 2010

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

§ 3 - Conventions de forfait

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

Article 7 4 – Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

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

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

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

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

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

CHAPITRE VIII

DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

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

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

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

Article 8.4 – Durée maximale annuelle (R₁)

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

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

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

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

CHAPITRE IX

TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 – Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L.212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

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

Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel

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

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

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

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

§ 2.- Mentions obligatoires

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

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

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du

nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

§ 3.- Modification des horaires

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

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

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

§ 4.- Heures complémentaires

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

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

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

§ 5.- Contrat de travail à temps partiel variable⁽¹⁾

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

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

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau

égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

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

§ 7.- Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent⁽¹⁾

§1.- Principe général

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

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de

travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

§2.- Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;

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

- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

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

§ 3.- Rémunération

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

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;

- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

§ 4.- Maintien des contrats en cours

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

Mise à jour le 12 janvier 2010

CHAPITRE X

AMENAGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL

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

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

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures (R_1).

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 récapitulatif le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence *ou, au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante (1)*. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

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

Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement

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

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

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

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

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

Article 10.3 - Travail par cycles

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

Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

§1.- Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

§2.- Programmation et compte individuel de compensation

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

§3.- Rémunération en cas d'annualisation

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

§4.- Heures effectuées hors modulation

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

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.
- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

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

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES⁽¹⁾

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

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

Préambule :

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

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

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

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

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. Les cadres dirigeants

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

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

1) Ce chapitre résulte de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000. Les organisations employeurs signataires de l'avenant n° 13 sont celles ayant signées l'avenant n° 12 à l'exception de l'UNEP qui n'a pas signé cet avenant n° 13. En conséquence pour les entreprises du paysage, il conviendra de faire application de l'article 9 de l'accord paritaire de branche nationale des entreprises du paysage du 23 mars 1999 pour lequel l'arrêté d'extension du 28 mai 1999 paru au JO du 3 juin 1999, émet quelques exclusions et réserves.

Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait

1. Les cadres dirigeants

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

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

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

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

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

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

CHAPITRE XII

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

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

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

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

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

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

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

CHAPITRE XIII

LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

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

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

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

CHAPITRE XIV

CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

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

Article 14.2 - Évolution du présent accord

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

Annexe I

Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L. 992-8 du code du travail
- participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture

ou d'administrateurs de caisses de mutualité sociale agricole

- exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de mutualité sociale agricole
- exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L. 231-2-1 du code du travail.

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

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

Annexe II

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité

d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

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

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de "modulation" soit compensé par un nombre identique d'heures de "compensation",
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :

* au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;

* au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

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

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

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document 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 à l'article 10.4 du présent accord.

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

ANNEXE III

REPOS DOMINICAL - ARTICLE 997 (L 714-1) DU CODE RURAL

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

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 ci-après :

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.

Une convention ou un accord collectif étendus peuvent prévoir la possibilité de donner le repos hebdomadaire suivant l'une des modalités prévues aux troisième (a) et quatrième (b) alinéas ci-dessus dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue :

a) pour des raisons techniques,

b) pour des raisons économiques à condition qu'une convention ou un accord collectif étendu ait prévu une telle organisation. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée; les intéressés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les dérogations aux dispositions du 1er alinéa ci-dessus ne sont pas applicables aux enfants, non libérés de l'obligation scolaire, qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la section agricole spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives, fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application du présent article. Il détermine en particulier les cas dans lesquels l'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire suivant l'une des modalités définies aux deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas. Dans les autres cas, l'employeur qui désirera faire usage de l'une de ces dérogations devra en faire la demande au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

DECRET N° 89-820 DU 7 NOVEMBRE 1989 MODIFIANT LE DECRET N° 79-957 DU 17 OCTOBRE 1975 FIXANT LES CONDITIONS D'APPLICATION :

DEROGATION AU REPOS DOMINICAL

Article 1^{er} (décret n° 94-792 du 6 sept 1994)

I - L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire selon l'une des modalités prévues aux troisième (a), quatrième (b) ou cinquième (c) alinéas de l'article 997 (L 714-1) du Code Rural, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, aux salariés employés :

- 1 - Dans des établissements de sports et de loisirs ;
- 2 - A des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations ;
- 3 - A des opérations de vente au détail des produits de l'horticulture ornementale et des pépinières ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires nécessaires à la réalisation de ces opérations ;
- 4 - A des activités de garde ou de gardiennage ;
- 5 - A des opérations d'insémination artificielle ;
- 6 - A des activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands et d'exposition dans l'enceinte des foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément ;
- 7 - Aux soins et à la surveillance des animaux ;
- 8 - A des opérations de maintenance qui, pour des raisons techniques doivent être réalisées de façon urgente ou qui nécessitent la mise hors exploitation des installations ;
- 9 - A des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ;
- 10 - A la conduite des appareils fonctionnant en continu ;
- 11 - Au traitement et au transport des matières susceptibles d'altération très rapide ;

II - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou accord d'entreprise peut préciser, pour tout ou partie des emplois ou des activités énumérées au I, que l'employeur sera tenu de recourir à une ou plusieurs des modalités d'octroi du repos hebdomadaire prévues aux troisième (a), quatrième (b) ou cinquième © alinéas de l'article 997 (L 714-1) du Code Rural.

Article 1^{er} -1 (décret n° 89-820 du 7 nov 1989)

Dans les établissements où le travail est organisé de façon continue pendant tout ou partie de l'année parce que sont mises en oeuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ou parce que toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pendant la période correspondante (décret 94-792 du 06/09/1994) "au personnel affecté à ce travail y compris celui affecté aux opérations mentionnées aux 8 à 11 de l'article 1^{er}".

Article 2 (décret n° 89-820 du 7 nov 1989)

En dehors des cas mentionnés à l'article 1er ci-dessus, l'employeur qui désire faire usage de l'une des dérogations au repos hebdomadaire prévues aux alinéas 2 à 5 de l'article 997 (L 714-1) du code rural doit au préalable en obtenir l'autorisation du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Article 3

La demande d'autorisation doit indiquer les motifs invoqués pour l'octroi d'une dérogation, la ou les modalités envisagées en précisant pour chacune d'elles la ou les catégories de personnel intéressées et la période pour laquelle la dérogation est sollicitée.

(Décret 86-481 du 14 mars 1986) Cette demande doit être accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel, (décret 94-792 du 06/09/1994) "s'il en existe"

Article 4 abrogé par Décret 86-481 du 14 mars 1986)

La dérogation ne peut être accordée que pour une durée limitée expressément fixée dans chaque cas et qui ne peut excéder une année.

A l'expiration de la durée d'effet d'une dérogation, toute nouvelle dérogation ne peut résulter que d'une décision faisant suite à une nouvelle demande de l'employeur.

Les dérogations sont révocables à tout moment si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître.

Article 4-1 (Décret 86-481 du 14 mars 1986)

La décision prise est notifiée à l'employeur dans les quinze jours suivant le dépôt de la demande. A défaut d'une notification dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Le recours hiérarchique formé contre la décision ci-dessus est porté devant le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Ce recours doit, à peine de forclusion, être présenté dans les quinze jours suivant la notification de la décision contestée.

La décision du chef du service est notifiée au demandeur dans les quinze jours de la réception du recours.

Article 5

La décision accordant une dérogation doit être communiquée par l'employeur aux salariés intéressés.

Article 6

Dans les établissements où le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement pendant la journée entière du dimanche, un registre ou un tableau tenu à jour doit mentionner les noms des salariés soumis à un régime particulier en précisant ce régime ainsi que le jour et, éventuellement les fractions de journée choisies pour le repos de chacune des personnes intéressées.

Ce registre ou ce tableau doit être à la disposition des agents chargés du contrôle et communiqué aux salariés, (décret 94-792 du 06/09/1994) "Il est conservé pendant une durée d'un an à compter de la fin d'année civile incluant la semaine concernée".

SUSPENSION DU REPOS HEBDOMADAIRE

Article 7 (décret 94-792 du 06/09/1994)

"Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire, dans le cas de circonstances exceptionnelles prévu par le dixième alinéa de l'article 997 (L 714-1) du code rural" doit en aviser immédiatement le chef du service départemental de l'inspection du travail en agriculture et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.

Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

ANNEXE IV

SALAIRES DES APPRENTIS

EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

D. 117-1 - SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L.117-10 du code du travail est fixé comme suit :

1) Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

- à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- à 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- à 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

2) Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :

- à 41% du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- à 49% du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- à 65% du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

3) Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :

- à 53% du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat ;
- à 61% du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- à 78% du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.

D.117-2 - CONTRAT PROROGÉ OU RÉDUIT

Lorsque l'apprentissage est prolongé par application de l'article L 117-9 ou de l'article L. 117-13 du présent code, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année précédente cette prolongation.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée en application de l'article R. 119-78, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée du contrat fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2.

La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application du deuxième alinéa de l'article L. 115-2, la durée du contrat fixée en vertu du premier alinéa de ce même article, est celle fixée à l'article D. 117-1 du code du travail pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'un an en application de l'article R. 117-7, ou de l'article R. 117-7-1, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application de l'article R. 117-7-2, il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de formation fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2. Les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés dans ce cas, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant effectué la durée d'apprentissage prévue par l'article L. 115-2 pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 115-2 est inférieure à celle prévue au premier alinéa de ce même article, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

D. 117-3 - SALAIRE MINIMUM AU-DELA DE 18 ANS

Les montants des rémunérations fixées aux articles D. 117-1 et D. 117-2 sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt et un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés à l'article D. 117-1.

D. 117-4 - AVANTAGES EN NATURE

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75% de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

D. 117-5 - NOUVEAU CONTRAT AVEC LE MEME EMPLOYEUR

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à l'article D. 117-1 en fonction de son âge est plus favorable.

Mise à jour le 12 janvier 2010

