

CONVENTION COLLECTIVE

DU 8 MARS 1974

CONCERNANT LES

EXPLOITATIONS

DE

CULTURES SPECIALISEES

- I -

PLAN GENERAL



	<u>PAGES</u>
Liste des textes : Avenants modificatifs à l'exclusion de ceux concernant les salaires	II
Signataires	III
Table des matières de la convention modifiée par ses avenants	IV à VII
Texte de la convention modifiée par ses avenants	9 à 44

- II -

CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE DE TRAVAIL DU 8 MARS 1974 CONCERNANT
LES SALAIRES DES EXPLOITATIONS DE CULTURES SPECIALISEES DU NORD

Modifiée par : (à l'exclusion des avenants concernant les salaires)

Avenants n° :

2 du 17 mai	1974	(Articles 48. 62.)
7 du 2 mai	1975	(Articles 7. 8. 26. 28. 33. 35. 38. 42. 43. 50. 53. 56. 60Bis. 61. 62. 73. 78.)
9 du 3 juillet	1975	(Articles 25. 28. 69.)
13 du 27 avril	1976	(Articles 7. 17. 48. 51. 51.1. 98.1.)
16 du 5 novembre	1976	(Articles 43. 43Bis.)
19 du 27 avril	1977	(Article 50.1.)
28 du 18 décembre	1978	(Article 1er.)
32 du 21 septembre	1979	(Article 33.)
38 du 16 septembre	1980	(Article 69.)
47 du 27 août	1982	(Articles 16. 35. 40.48. 49. 50. 51. 51.1. 52. 52.1. 53. 53.1. 60. 60Bis. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 69.1.)
58 du 16 avril	1985	(Articles 5Bis. 85.)
66 du 19 juillet	1989	(Article 35.)
68 du 24 avril	1990	(Articles 94Bis.)
70 du 29 octobre	1990	(Articles 3. 16. 17. 18. 19. 20. 26. 27. 33. 35. 37. 38. 40. 40.1. 41. 43. 43Bis. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 50.1. 51. 51.1. 52. 52.1. 52.2. 53. 53.1. 54. 55. 56. 57. 66. 67. 69.1. 69.2. 77. 78. 79. 91. 92. 96. 98.1.)
74 du 18 mars	1992	(Articles 5Bis. 35.)
78 du 19 juillet	1994	(Article 52-1)
80 du 26 septembre	1995	(Articles 1er. 33 Bis. 35.)
85 du 12 juillet	2001	(Article 33)
86 du 12 décembre	2001	(Articles 33 bis. 39 bis. 39 ter. 40. 40 bis. 41. 45. 47. chapitre 4, titre IV. chapitre 5, titre IV. chapitre 6, titre IV. chapitre 7, titre IV. chapitres 8 et 9 titre IV. chapitres IX et X).
88 du 11 juillet	2005	(Articles 35. 44. 45).
90 du 9 juillet	2007	(Article 35)
92 du 22 novembre	2007	(Article 35)
95 du 12 octobre	2009	(Articles 33 et 33 bis)
96 du 12 octobre	2009	(Article 35)
102 du 28 septembre	2016	(Article 33)
103 du 28 septembre	2016	(Articles 1. 4. 5. 5 bis. 6. 7. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 20. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 33-1. 33-2. 34. 35. 36. 38. 39. 39 bis. 39 ter. 40. 40 bis. 41. 43 bis. 44. 45. 47. 48. 48-1. 48-2. 49. 50. 51. 52. 53. 53-1. 53-3. 54. 55. 56. 58. 59. 60. 60 bis. 61. 62. 64. 65. 67. 68. 69-1. 69-2. 70. 72. 73. 74. 76. 78. 79. 80. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 98-1. 100. 101. 102.)

NOTA : Le texte de la convention a été étendu par arrêté ministériel du 9 avril 1975, publié au Journal Officiel du 18 mai 1975.

- III -

SIGNATAIRES

ORGANISATIONS PATRONALES :

Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Nord :
Chambre Syndicale des Maraîchers de Lille et de la Région du Nord ;
Chambre Syndicale des Pépiniéristes du Nord de la France.

ORGANISATIONS SYNDICALES DES SALARIES :

Syndicat Libre des Ouvriers Agricoles du Nord - C.F.D.T.
Syndicat des Ouvriers Agricoles du Nord - Force Ouvrière ;
Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles et Assimilés (Section du Nord).



La Chambre Syndicale des Horticulteurs du Nord de la France a adhéré à la présente convention le 25 avril 1974 pour prendre effet au 1er juillet 1974.

Le Syndicat des Ouvriers Agricoles du Département du Nord- C.G.T. a adhéré à la présente convention le 3 juillet 1975.

Le Syndicat CFTC-AGRI a adhéré à la présente convention le 26 février 2007.

Table des matières de la
Convention Collective des Cultures Spécialisées

	Pages
TITRE Ier. - Objet et validité de la convention	9
Chapitre Ier. - Champ d'application	9
Art. 1. Champ d'application professionnel et territorial	9
Art. 2. Membres de la famille de l'exploitant	9
Art. 3. Abrogé	9
Chapitre II. - Durée, renouvellement, révision et dénonciation de la convention	9
Art. 4. Durée de validité et de dépôt	9
Art. 5. Renouvellement, révision, dénonciation	9
Art. 5bis. Participation des représentants salariés aux instances paritaires	10
Chapitre III. - Procédure de conciliation	10
Art. 6. Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation	10
TITRE II. - Dispositions d'ordre général et permanent	10
Chapitre Ier. - Droit syndical et liberté d'opinion	10
Art. 7	10
Art. 8	11
Art. 9	11
Chapitre II. – Institutions représentatives du personnel et droit syndical	11
Art. 10. Délégués du personnel et comités d'entreprise	11
Art. 11. Section syndicale d'entreprise	12
Art. 12. Délégué syndical d'entreprise	12
Art. 13. Représentant de la section syndicale	12
Art. 14. Représentant du personnel au CHSCT	13
Art. 15. Salarié membre de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture	13
Chapitre III. - Sécurité de l'emploi	13
Art. 16. abrogé	13
TITRE III. - Dispositions relatives à l'embauchage	13
chapitre Ier. – Embauche et contrats de travail	13
Art. 17. Embauchage	13
Art. 18. Abrogé	13
Art. 19. Abrogé	13

	Pages
Art. 20. Période d'essai.....	14
Art. 21. Contrat de travail écrit.....	15
Art. 22. Travaux à la tâche.....	15
Chapitre II. - Limitations à la liberté d'embauchage.....	15
Art. 23. Prêt de main-d'oeuvre.....	15
Art. 24. Salariés en congés payés.....	15
Chapitre III. - Réintégration, réembauchage, priorité d'embauche.....	16
Art. 25. Maladie, accident de la vie privée et accident de trajet.....	16
Art. 26. Accident du travail et maladie professionnelle.....	16
Art. 27. Maternité – Paternité - Adoption – Congé parental.....	16
Art. 28. Service national ou civique.....	17
Art. 29. Journée défense et citoyenneté.....	17
Chapitre IV. - Main-d'œuvre étrangère.....	17
Art. 30. Droits des salariés étrangers.....	17
Art. 31. Embauchage des salariés étrangers.....	18
Art. 32. Détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère.....	18
TITRE IV. - Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi.....	18
Chapitre Ier. - Classification des emplois et coefficients hiérarchiques.....	18
Art. 33.....	18
Art 33-1 Classification des emplois ouvriers et employés.....	18
Art 33-2 Classification des emplois de TAM.....	21
Art 33bis. Abrogé.....	22
Chapitre II. - Rémunérations.....	22
Art. 34.....	22
Art. 35. Régime de prévoyance.....	22
Art. 36. Procédure de révision des salaires.....	22
Art. 37. Abrogé.....	22
Art. 38. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée.....	22
Art. 39. Salaire des jeunes travailleurs.....	23
Art 39Bis. Emploi des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires.....	23
Art 39Ter. Stage en entreprise.....	23
Art. 40. Mensualisation.....	24
Art 40Bis. Abrogé.....	24
Art. 40.1. Paiement de la rémunération.....	24
Art. 41. Bulletin de paie.....	24
Art. 42. Changement temporaire d'emploi.....	25
Art. 43. Prime de panier.....	25
Art. 43Bis. Indemnité de grand déplacement.....	25

Chapitre III. - Primes et indemnités.....	26
Art. 44. Prime d'ancienneté.....	26
Art. 45. Indemnité de licenciement.....	26
Art. 46. Abrogé	26
Art. 47. Indemnité de fin de carrière.....	27
Chapitre IV. - Durée du travail.....	27
Art. 48. Durée du travail et travail effectif	28
Art. 48.1 Présence ne constituant pas du travail effectif.....	28
Art. 48.2 Périodes d'astreinte	28
Art. 49. Heures supplémentaires.....	29
Art. 50. Durée maximale de travail	30
Art. 51. Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail	31
Art. 52. Activité partielle	31
Art. 53. Repos hebdomadaire	31
Art. 53.1. Repos quotidien.....	32
Art. 53.2. Travail de nuit.....	32
Art. 53.3. Absence	32
Art. 53.4. Contrôle des dispositions relatives à la durée du travail à l'aménagement du temps de travail	32
Chapitre V. - Avantages en nature	33
Art. 54. Nourriture.....	33
Art. 55. Hébergement des travailleurs	33
Art. 56. Evaluation du logement.....	33
Art. 57. Délai d'évacuation des logements.....	33
Art. 58. Frais d'emménagement.....	34
Art. 59. Fournitures de produits.....	34
Chapitre VI. - Congés.....	34
Art. 60. Droit aux congés annuels	34
Art. 60Bis. Départ en congé.....	34
Art. 61. Périodes assimilées à des périodes de travail effectif.....	35
Art. 62. Périodes des congés	35
Art. 63. Indemnité de congés payés	35
Art. 64. Congés payés des rappelés sous les drapeaux	35
Art. 65. Congé du 1er mai.....	36
Art. 66. Abrogé	36
Art. 67. Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	36
Art. 68. Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	36
Art. 69. Congés des mères de famille	36
Art. 69.1. Jours fériés, évènements familiaux et autres congés	36
Art. 69.2. Autres congés	37

	Pages
Chapitre VII. - Sécurité, conditions de travail.....	37
Art. 70. Travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans.....	37
Art. 71. Intempéries.....	37
Art. 72. Travaux dans l'eau	38
Art. 73. Travaux dangereux, insalubres.....	38
Art. 74. Equipements de travail.....	38
Art. 75. Boîte de premier secours	38
Art. 76. Vestiaires, armoires, lavabos.....	38
Chapitre VIII. - Contrat d'apprentissage.....	39
Art. 77. Définition de l'apprentissage.....	39
Art. 78. Définition du contrat d'apprentissage.....	39
Art. 79. Rémunération de l'apprenti	39
Art. 80. Taxe d'apprentissage.....	39
Art. 81. Abrogé	39
Art. 82. Abrogé	39
Art. 83. Abrogé	39
Art. 84. Abrogé	39
Art. 85. Abrogé	39
Art. 86. Abrogé	39
Art. 87. Abrogé	39
Art. 88. Abrogé	39
Art. 89. Abrogé	39
Art. 90. Abrogé	40
Chapitre IX. - Formation professionnelle	40
Art. 91. Droit à la formation	40
Art. 92. Financement du congé individuel de formation	40
Chapitre X. - Dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail	40
Art. 93.....	40
Art. 94. Préavis	41
Art. 94Bis. Abrogé.....	41
Art. 95. Recherche d'emploi – Absences payées.....	41
Art. 96. Licenciement pour motif économique	41
Art. 97. Mise à la retraite.....	41
Art. 98. Départ à la retraite	42
Art. 98.1. Abrogé	42
Chapitre XI. - Dispositions diverses	42
Art. 99. Us et coutumes.....	42
Art. 100. Abrogé	42
Art. 101. Abrogé	42
Art. 102. Signature, diffusion de la convention.....	42
Art. 103. Extension de la convention	42



TITRE Ier

Objet et Validité de la convention

CHAPITRE Ier

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective de travail détermine les rapports entre employeurs et salariés dans les exploitations horticoles, maraîchères, arboricoles et les pépinières dont le siège social, représenté par les bâtiments d'exploitation est situé dans le département du Nord.

Article 2

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant devront justifier de leur qualité de salariés s'ils revendiquent les avantages contenus dans la présente convention.

Article 3 (Abrogé)

CHAPITRE II

DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 4

Durée de validité et dépôt

La présente convention est conclue pour une durée d'une année.
Elle sera déposée au greffe du Conseil de Prud'hommes de LILLE.

Article 5

Renouvellement, révision et dénonciation

La convention se reconduira tacitement par périodes successives d'un an, sauf dénonciation par l'une ou l'autre partie, au moins trois mois avant l'expiration du terme annuel.

Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective de travail auront toujours la possibilité de saisir la commission mixte en demande de révision d'articles de la présente convention.

Elles auront la faculté de demander l'adjonction par avenants de nouveaux articles non prévus à la présente convention.

A cet effet, la partie la plus diligente saisira chacune des organisations signataires de la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception en communiquant les textes soumis à ladite commission.

La dénonciation devra être faite aux autres parties et à l'autorité compétente par pli recommandé avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation de nouvelles propositions. La commission mixte devra se réunir dans le délai d'un mois.

La présente convention restera en vigueur jusqu'au jour où la nouvelle convention sera signée, ou à défaut de convention nouvelle, pendant une durée de un an à compter de l'expiration du délai de trois mois stipulé au premier alinéa du présent article.

Article 5 bis

Participation des représentants salariés aux instances paritaires

Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21 janvier 1992 et ses avenants.
Le temps passé dans ce cadre aux instances paritaires de négociation est considéré de plein droit comme du temps de travail effectif.

CHAPITRE III

PROCEDURE DE CONCILIATION

Article 6

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Cette commission se réunit sous la présidence du Directeur Régional de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ou son représentant et a pour but d'examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions de la présente convention collective de travail.

La commission de conciliation et d'interprétation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.

En cas de non-conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales.

TITRE II

Dispositions d'ordre général et permanent

CHAPITRE Ier

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Article 7

Les employeurs et salariés se reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre premier de la deuxième partie du code du travail. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs et salariés se reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre premier de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour le salarié d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, le droit à la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 8

Le respect du droit syndical ne pouvant être intégralement garanti que dans le respect du libre exercice de ce droit et de tous les actes qui en découlent entre autres, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire non rémunéré pour assurer leurs obligations syndicales sur demande justifiée de leur syndicat. Dans les mêmes conditions, les syndiqués pourront être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les employeurs ne devront pas refuser une autorisation d'absence aux salariés dont la présence est nécessaire aux réunions de la commission mixte, de la commission paritaire, des commissions de conciliation, des conseils de prud'hommes et, en règle générale, à toute réunion fixée par un texte législatif ou réglementaire.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des temps et des locaux de travail.

Article 9

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf cas de faute lourde imputable au salarié.

CHAPITRE II

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

Article 10

Délégués du personnel, Comités d'entreprise, Délégation unique du personnel

Dispositions communes

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel est fixée à 4 ans. Elle peut être fixée à 3 ou à 2 ans par accord d'entreprise.

Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Comité d'entreprise

La mise en place du comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

Heures de délégation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa fonction.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 15 heures pour l'exercice de sa fonction.

Les membres titulaires du Comité d'entreprise bénéficient d'un crédit de 20 heures de délégation mensuelles.

Les membres titulaires de la Délégation unique du personnel bénéficient d'un crédit de 20 heures de délégation mensuelles sauf disposition légale ou réglementaire plus favorable.

Article 11

Section syndicale d'entreprise

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de représentativité et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés exclusivement à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Chaque panneau est affecté à une seule organisation syndicale. Les modalités de la mise à disposition (et du nombre) de ces panneaux font l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des lieux de travail et du temps de travail des participants.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans le local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition et des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

Article 12

Délégué syndical d'entreprise

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus, peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

Le délégué syndical doit obligatoirement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans les établissements comportant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise. Un délégué syndical peut également être membre du CHSCT.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leur mandat exercé pendant un an au moins.

Chaque DS dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 10 h dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 h dans les entreprises employant de 151 à 500 salariés ;
- 20 h dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

Article 13

Représentant de la section syndicale

Le syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à

l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, temps au moins égal à 4 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Il dispose d'un crédit d'heures spécifique de 2 heures distinct de celui qui lui est octroyé au titre de ses fonctions de délégué du personnel.

Article 14

Représentant du personnel au CHSCT

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les représentants du personnel, membres du CHSCT, bénéficient d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de l'établissement, et qui est au moins égal à :

- 3 h par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 h par mois de 100 à 299 salariés ;
- 10 h par mois de 300 à 499 salariés ;
- 15 h par mois de 500 à 1499 salariés ;
- 20 h par mois à partir de 1500 salariés.

Article 15

Salarié membre de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture

Le salarié membre, ou ancien membre, de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture bénéficie de la protection spécifique contre le licenciement en application de l'article L. 2411-15 du code du travail.

CHAPITRE III

SECURITE DE L'EMPLOI

Article 16 (Abrogé)

TITRE III

Dispositions relatives à l'embauchage

CHAPITRE Ier

Embauche et contrats de travail

Article 17

Embauchage

Tout employeur qui embauche un salarié peut s'assurer que celui-ci est dégagé de toutes activités salariées incompatibles avec l'emploi proposé. A cet effet, il peut lui demander de produire un certificat de travail ou une attestation écrite certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail, notamment en cas de cumul d'activités salariées.

Article 18 (Abrogé)

Article 19 (Abrogé)

Article 20

Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail. La durée maximale de la période d'essai est de :

> En cas de contrat à durée indéterminée :

- 2 mois pour les ouvriers et employés (N1 à N4)
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (N5)
- 4 mois pour les cadres

> En cas de contrat à durée déterminée :

- un jour par semaine avec maximum de deux semaines quand la durée prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
- un mois quand la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Une période d'essai plus courte peut être prévue dans le contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

La rémunération du salarié à l'essai est celle afférente au coefficient de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Pour les contrats à terme imprécis, la durée de la période d'essai se calcule selon la durée minimale du contrat.

Exceptions à la période d'essai :

- Le salarié maintenu dans l'entreprise ou l'exploitation à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai.
- La durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai. En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas être réduite de plus de la moitié.

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance :

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai d'une semaine minimum.

> Rupture à l'initiative de l'employeur :

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

> Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

Article 21

Contrat de travail écrit

Afin d'éviter les contestations, le contrat de travail sera constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires signés des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Article 22

Travaux à la tâche

Les salariés embauchés avec un contrat à durée déterminée pourront être rémunérés à la tâche lorsque, pour des travaux spécifiques, ce mode de rémunération résulte d'un usage bien établi.

Il ne peut être exigé des salariés embauchés avec un contrat à durée indéterminée, d'être rémunérés à la tâche.

Pour la fixation du salaire à la tâche, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, le contrat individuel de travail, à défaut de précisions dans la convention collective, précisera le temps de référence retenu, dans les conditions normales d'activité, pour établir le salaire à l'unité, ainsi que la périodicité maximale du comptage des unités.

Dans ce cas, l'employeur devra s'assurer que, compte-tenu du temps de travail effectif consacré à la tâche, le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire horaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

CHAPITRE II

LIMITATIONS A LA LIBERTE D'EMBAUCHAGE

Article 23

Prêt de main d'œuvre

Sauf dans les cas expressément prévus par la loi (exemples : intérim, groupement d'employeurs), le prêt de main d'œuvre à but lucratif ou le marchandage tels que définis aux articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du code du travail sont interdits.

Tout prêt de main d'œuvre à but non lucratif réalisé entre exploitants ou entreprises doit nécessairement faire l'objet d'une convention écrite de mise à disposition.

Cette mise à disposition doit préalablement être assortie de l'accord du salarié et faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Article 24

Salariés en congés payés

Il est interdit aux employeurs d'occuper de quelque façon que ce soit des salariés en situation de congés payés, sauf cas expressément prévus par la loi. De même, le salarié ne peut exécuter des travaux rémunérés pendant sa période de congés payés.

CHAPITRE III

REINTEGRATION - REEMBAUCHAGE - PRIORITE D'EMBAUCHE

Article 25

Maladie, accident de la vie privée et accident de trajet

Les absences justifiées résultant d'une maladie non professionnelle, d'accident de la vie privée, d'accident de trajet, ainsi que les absences résultant d'évènements familiaux ou autres, d'une certaine gravité ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail, lequel est simplement suspendu.

Toutefois, le bénéfice de la suspension de son contrat ne pourra être invoqué en cas d'accident ou de maladie prolongé(e) ou répété(e), que pour une période de 12 mois cumulés sur une période de 30 mois. Passé ce délai, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié en justifiant d'une cause réelle et sérieuse, résultant notamment des perturbations causées dans l'entreprise et liées aux absences répétées ou prolongées rendant nécessaire son remplacement définitif.

Article 26

Accident du travail et maladie professionnelle

Conformément aux dispositions des articles L1226-7 et suivants du code du travail, le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée de stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L5213-2 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée.

Article 27

Maternité – Paternité - Adoption – Congé parental

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

Il est plus particulièrement rappelé :

Le ou la salarié(e) en congé maternité ou d'adoption bénéficiera de la garantie de l'évolution salariale conformément à la loi.

Interdiction de licenciement :

L'employeur ne peut licencier une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut maintenir ou prononcer un licenciement lorsqu'il est motivé par une faute grave de la salariée non liée à son état de grossesse ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail en raison d'une circonstance étrangère à l'état ou à la situation de la salariée.

En tout état de cause, le licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant la période où la salariée peut suspendre son contrat de travail.

L'ensemble des dispositions ci-dessus est applicable en cas d'adoption.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévus par les articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du Code du travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté

minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, a le droit, sans aucune réserve, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au troisième anniversaire de l'enfant. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux parents adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé.

Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel, en congé parental.

A l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 28

Service national ou civique

Le contrat de travail d'un salarié qui effectue un service national ou un service civique est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de fin d'engagement du service national actif ou civique, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Article 29

Journée défense et citoyenneté

Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

CHAPITRE IV

MAIN D'OEUVRE ETRANGERE

Article 30

Droits des salariés étrangers

Les salariés étrangers de toutes nationalités bénéficieront de toutes les clauses de la présente convention, exception faite de l'application le cas échéant de la réglementation relative au détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère.

Article 31

Embauchage des salariés étrangers

Conformément aux dispositions du code du travail, il est notamment rappelé que :

Les ressortissants de la plupart des pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse (sauf exceptions), ont le droit d'occuper librement un emploi en France sans formalités supplémentaires. Pour les autres ressortissants (sauf exceptions), l'embauche nécessite le respect de règles spécifiques.

Ainsi :

- Lors de l'embauche, tout employeur, doit, outre les obligations applicables à l'occasion de toute embauche, vérifier que l'intéressé est en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, sauf cas de dispense, et, au besoin, s'assurer, auprès de l'administration compétente, de la validité de ce document.
- Lorsqu'un employeur souhaite faire appel à un de ces ressortissants non encore autorisé à travailler en France, il ne peut, en aucun cas, recruter directement ou aller chercher un travailleur dans son pays d'origine. Une procédure préalable dite « procédure d'introduction » et décrite à l'article R. 5221-16 du code du travail doit être respectée.

Article 32

Détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère

Conformément aux dispositions du code du travail (aux articles L. 1261-1 à L. 1264-4 et R. 1261-1 à R. 1264-3), il est notamment rappelé que :

- Les entreprises dont le siège social est établi hors de France détachant temporairement leurs salariés en France doivent respecter plusieurs formalités obligatoires et appliquer aux salariés détachés, certaines dispositions prévues par le Code du travail (notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail, etc.).
- Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, ayant recours à des salariés détachés en France, doit vérifier que l'employeur d'origine a rempli certaines obligations. Il doit pour cela notamment demander une copie de la déclaration de détachement.
- Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit concourir au respect des droits des salariés détachés en France (notamment en matière d'hébergement, de paiement des salaires, etc.) par son cocontractant (l'entreprise étrangère) en procédant à des injonctions de ce dernier.

TITRE IV

Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi

CHAPITRE Ier

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Article 33

Classification des emplois

Les salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies selon les indications suivantes :

Article 33-1

Classification des emplois ouvriers et employés

Les salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies selon les indications suivantes :

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

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

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de niveau supérieur peut comporter une période probatoire de 1 mois, renouvelable une fois, ce délai pouvant être réduit par convention entre les parties.

Pendant ou à l'issue de ce délai, lorsque l'employeur, ou le salarié, estime que la période probatoire n'est pas concluante, ce dernier retrouve son emploi antérieur.

NIVEAU 1 : EMPLOI D'EXECUTANT

ECHELON 1 – COEFFICIENT 101 :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

ECHELON 2 – COEFFICIENT 102 :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).

Emploi pouvant comporter l'utilisation de machines pré-réglées, de maniement simple et, occasionnellement, la conduite de matériels motorisés.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Le compte rendu des activités peut être simplement oral, auprès de l'employeur ou de son représentant.

NIVEAU 2 : EMPLOI SPECIALISE

EMPLOI CORRESPONDANT AU REFERENTIEL CAPA OU A UN DIPLOME DE NIVEAU EQUIVALENT

ECHELON 1 – COEFFICIENT 201 :

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir faire de base à la profession (connaissance des végétaux, livraison, taille...) pouvant être exécutées à partir de consignes précises ou sous surveillance intermittente de l'employeur ou de son représentant.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidences et d'en alerter son supérieur.

ECHELON 2 – COEFFICIENT 202 :

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir faire de base dans les mêmes conditions qu'au 1er échelon, avec une participation occasionnelle à des travaux qualifiés.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte par écrit de ses activités. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

Emploi administratif :

Emploi nécessitant une connaissance des bases élémentaires liées à la gestion de l'entreprise (standard, saisie...) et une aptitude à l'utilisation du matériel courant de bureautique (connaissance d'un logiciel de traitement de texte).

NIVEAU 3 : EMPLOI QUALIFIE

EMPLOI CORRESPONDANT AU REFERENTIEL DU BEPA OU A UN DIPLOME DE NIVEAU EQUIVALENT

ECHELON 1 – COEFFICIENT 301 :

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme, soit par expérience et comportant l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution selon des instructions précises de l'employeur ou de son représentant.

Le titulaire de l'emploi effectue de façon courante les opérations de protection (chimique, biologique...) des végétaux selon les instructions définies par l'employeur ou son représentant.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, de déceler les pannes sur le matériel et de remédier aux pannes élémentaires.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi est en capacité d'adapter son mode d'intervention aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer les résultats de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage de matériel par exemple).

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.

Le salarié rend compte de son activité et formule des observations éventuelles (fiche de travail, compte rendu d'activité...).

Emploi administratif :

Emploi nécessitant une parfaite maîtrise des connaissances liées à la gestion de l'entreprise et du matériel utilisé pour l'accomplissement des tâches qui lui sont imparties. Le personnel affecté à ce poste est responsable de la qualité de son travail et connaît parfaitement l'environnement bureautique.

Emploi lié à la commercialisation :

Emploi nécessitant une parfaite connaissance des produits mis en vente. A cet échelon, le personnel doit être capable d'orienter et de donner des conseils adaptés aux clients, et d'exécuter les commandes. Le personnel affecté à ce poste est responsable de la qualité de son travail.

ECHELON 2 – COEFFICIENT 302 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1er échelon mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

A partir de cet échelon, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur notamment auprès de stagiaires ou apprentis.

Emploi administratif :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1er échelon. A cet échelon, l'employé administratif est également chargé, en toute autonomie, des écritures administratives et comptables ainsi que des travaux préparatoires aux comptes de résultats et bilan.

Emploi lié à la commercialisation :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1er échelon, mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données.

NIVEAU 4 : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIE

EMPLOI CORRESPONDANT AU REFERENTIEL BAC PRO OU A UN NIVEAU DE DIPLOME EQUIVALENT

COEFFICIENT 400 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions générales et régulières.

Il exige des connaissances approfondies des végétaux et des produits.

Le titulaire de l'emploi peut prendre l'initiative d'opérer des traitements de protection (chimique, biologique...) des végétaux.

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'entreprise impliquant l'organisation et l'exécution du travail selon les directives de l'employeur ou de son représentant.

Le salarié participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation et veille à l'application des consignes de sécurité.

Emploi où la part d'initiative et d'autonomie peut avoir des conséquences importantes sur les plans économiques de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Administratif :

Emploi comportant l'exécution, en toute autonomie, d'opérations hautement qualifiées. A ce niveau, l'employé administratif est le collaborateur direct de l'employeur. Il est chargé d'assurer son secrétariat et de l'assister dans la gestion et l'organisation administrative de l'entreprise. Il peut avoir de nombreux contacts, par délégation de l'employeur, avec l'ensemble de l'entreprise et avec l'extérieur (ex : poste de secrétaire de direction).

Pour l'application de la nouvelle classification des emplois et des coefficients, les employeurs se réfèrent à la grille de raccordement suivante :

Anciens coefficients	Nouveaux coefficients
100	101
120	102
130	201
140	202
150	301
160	302
-	400

Article 33-2

Classification des emplois de TAM

NIVEAU 5 : Technicien ou agent de maîtrise

ECHELON 1 - COEFFICIENT 501 (rôle technique uniquement)

Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.

Technicien qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

ECHELON 2 - COEFFICIENT 502 (rôle technique et/ou d'encadrement)

Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

A cet échelon, le salarié peut être chargé de fonctions d'encadrement. Il organise alors et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Article 33 bis (Abrogé)

CHAPITRE II

REMUNERATIONS

Article 34

A compter du 1^{er} janvier 2017, la rémunération horaire des différentes catégories professionnelles est fixée comme suit :

Coefficient 101 N1E1	9.76 €
Coefficient 102 N1E2	9.82 €
Coefficient 201 N2E1	9.87 €
Coefficient 202 N2E2	9.93 €
Coefficient 301 N3E1	10.03 €
Coefficient 302 N3E2	10.33 €
Coefficient 400 N4	10.70 €
Coefficient 501 N5E1		
Coefficient 502 N5E2		

Article 35

Régimes de prévoyance

- Les ouvriers et employés bénéficient des dispositions de l'accord du 12 octobre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord.

- Les TAM des exploitations agricoles du département du nord bénéficient du régime de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 02 avril 1952 et ses avenants.

Article 36

Procédure de révision des salaires

La commission mixte est réunie dans le mois qui suit toute évolution du S.M.I.C. sur demande de la partie la plus diligente au représentant de la DIRECCTE.

Article 37 (Abrogé)

Article 38

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

A l'issue de son contrat, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, à l'exception du titulaire d'un contrat saisonnier et des cas prévus par la loi, a droit à une indemnité de fin de contrat, ayant valeur de complément de salaire, égale à 10 % de la rémunération brute perçue durant toute la durée du contrat, congés payés compris.

Article 39

Salaire des jeunes travailleurs

Les jeunes mineurs ne peuvent pas être rémunérés à la tâche.

Les taux de salaires pour les ouvriers des cultures spécialisées au dessous de dix-huit ans sont fixés en fonction de leur catégorie professionnelle :

De seize à dix-sept ans :

80 p. 100 du salaire de la catégorie adulte correspondante ;

De dix-sept à dix-huit ans :

90 p. 100 du salaire de la catégorie adulte correspondante.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

De plus, les ouvriers de moins de dix-huit ans devront percevoir le salaire de la catégorie adulte correspondante à leur emploi, lorsqu'ils effectueront un travail égal à celui de l'adulte et en auront les aptitudes et le rendement.

Article 39 Bis

Emploi des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires

L'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires, comportant au moins sept jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Ces jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers.

Leur rémunération est au minimum celle fixée à l'article 39 pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans.

En plus de la déclaration, préalable à l'emploi, qu'il doit adresser à la mutualité sociale agricole, l'employeur est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail, une déclaration indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom, âge, la nature des travaux qui leur sont confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.

Article 39 Ter

Stage en entreprise

Les élèves, âgés de 14 ans au moins ne peuvent accomplir durant les deux dernières années de leur scolarité, des périodes de formation non rémunérées que dans la mesure où les périodes de formation s'inscrivent d'une part dans le cadre de l'enseignement par alternance, n'excédant pas une durée initiale de deux mois consécutifs ou non dans l'année de formation et d'autre part qu'une convention ait été passée entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil.

Cette période de deux mois est portée à trois mois pour les maisons familiales (MFR).

Pour les stages dépassant ces durées, le stagiaire a droit à une gratification d'un montant forfaitaire versé dans les conditions prévues par la loi.

Article 40

Mensualisation

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52, 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 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 40 Bis (Abrogé)

Article 40-1

Paie mensuelle

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois, dans les 5 jours ouvrés suivant la fin du mois civil.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 41

Bulletin de paie

Conformément aux dispositions des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 de ce décret ;

3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10° La date de paiement de cette somme ;

11° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Pour l'application du 8° de l'article R. 3243-1, le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute.

Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées à l'article R. 3243-2.

Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement peuvent mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Article 42

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification, conserveront leur salaire habituel.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront, dans le cadre d'un accord préalable écrit entre les parties, le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Lorsque le salarié a effectué de tels travaux pendant une durée continue au moins égale à quatre vingt dix jours ou discontinue au moins égale à cent cinquante jours durant une même période de douze mois consécutifs, il doit être définitivement classé au coefficient de cette catégorie supérieure.

Article 43

Prime de panier

Une indemnité de panier, égale à deux fois le Minimum Garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée, est accordée au salarié en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier, lorsqu'il ne peut regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas.

Article 43 bis

Indemnité de grand déplacement

En cas de grand déplacement mettant le salarié dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle, les frais de déplacement et de séjour (nourriture - logement) seront pris en charge par l'employeur. Le salarié percevra, en outre, une indemnité forfaitaire journalière dite d'éloignement égale à deux heures de son salaire de base.

CHAPITRE III

PRIMES ET INDEMNITES

Article 44

Prime d'ancienneté

Les salariés en contrat à durée indéterminée ont droit à une prime d'ancienneté calculée sur le salaire brut du mois (primes exclues) au cours duquel elle est due, dans les conditions suivantes :

- 1 % à compter d'une année de présence ;
- 2 % à compter de deux années de présence ;
- 3 % à compter de trois années de présence ;
- 4 % à compter de quatre années de présence ;
- 5 % à compter de cinq années de présence ;
- 6 % à compter de six années de présence ;
- 7 % à compter de sept années de présence ;
- 8 % à compter de huit années de présence ;
- 9 % à compter de neuf années de présence ;
- 10 % à compter de dix années de présence ;

Le bénéfice de cette prime s'applique à compter du 1er jour du mois suivant la date d'embauche.

Cette prime est attachée à l'entreprise et non à l'employeur.

Sont assimilées à des périodes de présence, pour le calcul de l'ancienneté, les durées des contrats saisonniers successifs dans l'entreprise.

Article 45

Indemnité de licenciement

Il est accordé à tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf en cas de faute grave, une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- Pour les cinq premières années : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- Pour chacune des années suivantes : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte qu'à due proportion.

Le calcul de l'indemnité s'effectue en tenant compte des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans l'entreprise pour apprécier l'ancienneté du salarié.

Les circonstances qui entraînent légalement la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article. En cas de licenciement pour inaptitude constatée par le médecin du travail, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure au double de l'indemnité prévue par les dispositions légales.

Article 46 (Abrogé)

Article 47

Indemnité de fin de carrière

1. Indemnités de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié, quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite, perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite égale à :

- ½ mois de salaire après 10 ans ;
- 2 mois de salaire après 15 ans ;
- 2 ½ mois de salaire après 20 ans ;
- 3 mois de salaire après 25 ans ;
- 3 ½ mois de salaire après 30 ans ;

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des 12 derniers ou des 3 derniers mois.

Le préavis à respecter en cas de mise ou de départ à la retraite est celui qui est retenu aux articles 97 et 98 de la présente convention.

CHAPITRE IV

DUREE DU TRAVAIL

REMARQUE PRELIMINAIRE

Un certain nombre de points concernant le travail à temps choisi et l'aménagement du temps de travail ont été négociés dans le cadre de l'accord national du 23/12/1981 (modifié) sur la durée du travail en agriculture.

Ils ne sont pas traités dans ce chapitre, mais figurent en annexes (annexe n° I).

Il s'agit de :

Concernant le temps choisi :

- ✓ Horaire individualisé ;
- ✓ Contrat de travail à temps partiel ;
- ✓ Contrat de travail intermittent.

Concernant l'aménagement du temps de travail :

- ✓ La réduction du temps de travail sous forme de repos ;
- ✓ Repos compensateur de remplacement ;
- ✓ Le travail par cycles ;
- ✓ L'annualisation de la durée du travail ;

Article 48

Durée du travail et travail effectif

La durée légale 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 48-1

Présence 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 lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 45 ci-dessus ne sont pas réunis.
- Les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural ;
- 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 le Code du travail, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par accord d'entreprise 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 (voir annexe III), le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 48-2

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, doit être en mesure d'intervenir rapidement pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes, à défaut d'être mises en place dans la présente convention, le sont par accord d'entreprise ou d'établissement qui en fixe 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 ou 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. 3132-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

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 49

Heures supplémentaires

a) Définition :

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale de travail.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, constituent également des heures supplémentaires :

- Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;
- A l'exclusion de celles prévues à l'alinéa précédent, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle fixée dans l'accord et en tout état de cause, celles effectuées au-delà de 1607 heures.

b) Rémunération des heures supplémentaires :

§ 1 – Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 35ème heure :

Chacune des huit premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 2 – Conventions de forfait :

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. La convention, nécessairement écrite, fixera les modalités de calcul de la rémunération.

§ 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. La convention, nécessairement écrite fixera les modalités de calcul de la rémunération.

c) Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires :

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 50. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles Effectuées	Jours de repos Compensateur
de 1861 à 1900	1
de 1901 à 1940	2
de 1941 à 2000	3

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

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

La période annuelle visée par le présent article est l'année civile, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'Inspecteur du travail.

Article 50

Durée maximale du travail

Pour l'application des dispositions ci-après, ne sont retenues que les heures de travail réellement effectuées.

Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

a) Durée maximale quotidienne :

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

Toutefois, elle peut être portée à 12 heures dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

- Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- Travaux saisonniers ;
- Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le nombre global d'heures ne devra pas être supérieur à 50 sur une période de 12 mois consécutifs.

En outre, ce dépassement ne peut être appliqué que pendant un maximum de six journées consécutives.

b) Durée maximale hebdomadaire :

En application de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures.

Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures sur demande de dérogation adressée à la DIRECCTE, soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés, en application des articles R. 713-21 à R. 713-33 du code rural et de la pêche maritime.

c) Durée maximale annuelle :

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 dans les 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.

d) 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 fin de contrat à durée déterminée), en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

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

Article 51

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

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 au 1° de l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime .

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

Article 52

Activité partielle

Sous réserve des dispositions prévues à l'article précédent et de celles prévues en cas de recours à l'annualisation, les heures perdues au-dessous de la durée légale de travail résultant :

- ✓ soit de la conjoncture économique ;
- ✓ soit des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ✓ soit d'un sinistre ;
- ✓ soit des intempéries de caractère exceptionnel ;
- ✓ soit d'une transformation, d'une restructuration ou d'une modernisation de l'entreprise ;
- ✓ soit de tout autre circonstance de caractère exceptionnel.

sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel.

Le montant de l'indemnité due au salarié pour chaque heure perdue dans les conditions précitées est fixé par l'accord national du 5 décembre 1977 et ses avenants.

Article 53

Repos hebdomadaire

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

A ces 24 heures de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 53-1.

a) Dérogation au repos dominical :

L'employeur est admis de plein droit à déroger à la règle du repos dominical conformément aux dispositions des articles R. 714-1 à 9 du code rural et de la pêche maritime et plus particulièrement :

- 1) Pour le personnel employé aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et qui ne peuvent être différées ;
- 2) Pour le personnel employé à des opérations de vente au détail et à des activités d'accueil ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires à la réalisation de ces opérations.

Dans le cas prévu au paragraphe 1) du présent article, le jour de repos doit tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Dans le cas prévu au paragraphe 2) le jour de repos doit tomber le dimanche au moins une fois sur 4, ou alors ½ journée chaque dimanche, avec un repos d'une journée par roulement et par quinzaine.

Le repos non rémunéré, attribué en compensation du travail dominical, est pris un autre jour de la semaine suivante. Sa durée sera égale au temps de travail effectué le dimanche.

Le travail du dimanche et des jours fériés est interdit aux enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

En dehors des cas de dérogation de plein droit prévus par le décret précité, l'autorisation devra être demandée à l'inspecteur du travail.

b) Suspension du repos hebdomadaire :

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu dans la limite de six fois au maximum par an. L'employeur doit en aviser immédiatement l'inspecteur du travail et sauf cas de force majeure avant le commencement des travaux. Un repos d'une durée égale au repos supprimé, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié sera accordé dans ce cas aux intéressés.

c) Rémunération en cas de travail du dimanche :

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration de salaire de 100 %, cette majoration englobant celle éventuellement due au titre des heures supplémentaires.

Article 53-1

Repos quotidien

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, des articles D. 714-16 à 21 du code rural et de la pêche maritime 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.

Article 53-2

Travail de nuit

Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

La rémunération de ces heures de travail ainsi effectuées est majorée de 100 %, cette majoration englobant, le cas échéant, celle qui serait due au titre des heures supplémentaires.

Est réputé "travailleur de nuit", tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit définie à l'alinéa précédent.

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

En outre, le «travailleur de nuit» bénéficiera d'une compensation sous forme de repos.

Le travail de nuit est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

Article 53-3

Absence

L'employeur doit être informé de toute absence dans le délai de 24 heures.

L'absence doit être motivée et notifiée à l'employeur par tout moyen approprié dans les trois jours. En cas de contestation de la notification par l'employeur, la justification apportée par le salarié, de son absence, prévaudra.

Article 53-4

Contrôle des dispositions relatives à la durée du travail à l'aménagement du temps de travail

Les dispositions relatives au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail sont fixées par les articles R. 713-35 à 50 du code rural et de la pêche maritime.

Pour l'enregistrement des données, les employeurs ont le choix – sous certaines conditions – entre quatre modalités :

- ✓ Enregistrement par eux-mêmes ;
- ✓ Enregistrement par le salarié ;
- ✓ Affichage de l'horaire collectif ;
- ✓ Remise d'un horaire individualisé.

Les documents et autres supports, servant à l'enregistrement des temps de travail et de repos, ainsi que les documents qui sont éventuellement utilisés pour les servir, sont conservés pendant une durée de cinq ans à compter de la fin de l'année civile à laquelle ils se rapportent.

Ils doivent être tenus à la disposition des agents de contrôle.

CHAPITRE V

AVANTAGES EN NATURE

Article 54

Nourriture

Lorsque le salarié est nourri sur l'exploitation, sa nourriture est évaluée comme suit :

- Par jour : 2 S.M.I.C. Horaire ;
- Soit matin : 1/5 de 2 S.M.I.C. ;
- midi : 2/5 de 2 S.M.I.C. ;
- soir : 2/5 de 2 S.M.I.C.

Article 55

Hébergement des travailleurs

Les conditions d'hébergement des travailleurs agricoles sont définies par :

- Le code rural et de la pêche maritime : articles L. 716-1, R. 716-1 à R. 716-25 ;
- l'arrêté du 1^{er} juillet 1996.

Article 56

Evaluation du logement

Lorsque le salarié est logé sur l'exploitation en chambre individuelle, son logement, par jour, est évalué à 1/5 du S.M.I.C.

Article 57

Délai d'évacuation des logements

Les salariés logés qui quitteront leur employeur de leur plein gré devront évacuer le logement dans le délai du préavis. Les salariés logés qui seront renvoyés par l'employeur pourront conserver le logement pendant un délai de trois mois, sauf en cas de licenciement pour faute grave.

Ils pourront se maintenir, sans limite de temps si, après leur départ, la maison était destinée à un locataire ordinaire non attaché à l'entreprise.

Dans les deux derniers cas et s'il y a maintien au delà du préavis, le loyer qui devra être payé, par le salarié, sera calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 58

Frais d'emménagement

Les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur et sont valables pour un contrat d'une durée minimale d'un an.

En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais calculés au prorata du temps restant à courir.

Lorsque le salarié est licencié, sans faute grave de sa part, l'employeur supporte l'intégralité des frais.

Article 59

Fournitures de produits

Les produits fournis à titre onéreux au salarié pour son usage personnel par l'employeur seront comptés au prix de la production s'ils sont récoltés sur l'exploitation, sinon ils seront calculés au prix de vente à la consommation.

CHAPITRE VI

CONGES

Article 60

Droit aux congés annuels

Les salariés ont 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 30 jours ouvrables.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de son absence.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Il est attribué deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année et sera au moins égal à six et un seul jour lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours, la 5e semaine de congé n'ouvrant pas droit aux congés supplémentaires résultant du fractionnement.

Par dérogation aux dispositions du 1^{er} alinéa, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, qu'elle qu'ait été la durée du contrat et nonobstant son mode de rémunération.

Article 60 bis

Départ en congé

Les salariés feront connaître au début de l'année civile, la période pendant laquelle ils désirent jouir de leur congé annuel.

L'ordre des départs en congés sera alors établi et proposé par l'employeur en tenant compte de la situation familiale et du désir des salariés et de la nécessité d'assurer les différents travaux dans l'établissement.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs en congés ne pourra être définitivement fixé qu'avec l'accord des délégués du personnel ou des salariés concernés et affiché au plus tard le 1er avril dans l'établissement.

Article 61

Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif notamment :

- * les périodes congés payés ;
- * les périodes de congé maternité, paternité, d'accueil d'enfants et d'adoption ;
- * les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- * les absences pour congés de formation ;
- * les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale ou pour la formation des cadres et animateurs de la jeunesse ou encore pour la formation professionnelle continue ;
- * les absences pour la journée défense et citoyenneté.

Article 62

Périodes des congés

En aucun cas les employeurs ne pourront exiger que les jours d'intempéries ou de chômage soient comptés comme jours de congés.

Les périodes de grands travaux qui ne pourront excéder 5 mois pendant lesquelles un congé de plus de 48 heures ne peut être exigé, sauf en cas de mariage, de décès, de maladie grave d'un membre de la famille ou lorsque le salarié est appelé sous les drapeaux, sont décidées et affichées par l'employeur avant le 31 janvier de chaque année.

Tout salarié bénéficiera, et avant le 31 octobre de l'année en cours, d'une période de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés. Cette période pourra être portée à 18 jours ouvrables consécutifs à la demande du salarié, hors des périodes de grands travaux.

Pour les salariés ayant des enfants soumis à l'obligation scolaire, il est souhaitable que cette période de congés soit comprise dans la période des vacances scolaires.

Les deux dernières semaines de congés payés devront être accordées aux intéressés avant le 31 mai de l'année suivante.

Le personnel nourri et logé pourra, à son gré, continuer à être nourri et logé pendant la période des congés.

Le salarié qui n'a pas bénéficié de la totalité de ses droits à congés en raison d'absences légalement justifiées peut soit en obtenir le report, ou le versement d'une indemnité compensatrice.

Article 63

Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés prévus par l'article 60 ci-dessus est égale au 1/10e de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article 61 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Il est toutefois rappelé que les salariés ne pourront percevoir une indemnité inférieure au montant de la rémunération qu'ils auraient perçue pendant la période de congés s'ils avaient continué à travailler.

Article 64

Congés payés des rappelés sous les drapeaux

Les intéressés en bénéficieront suivant les dispositions législatives en vigueur.

Article 65

Congé du 1er mai

Il sera accordé suivant les dispositions législatives en vigueur.

Article 66 (Abrogé)

Article 67

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale, organisés par des centres ou des instituts spécialisés rattachés à des organisations syndicales représentatives sur le plan national, peuvent obtenir un congé dont les conditions et limites sont fixées aux articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail.

Article 68

Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Conformément aux dispositions de l'article L.3142-54 et suivants du Code du travail, des congés non rémunérés seront accordés aux salariés et apprentis âgés de moins de 25 ans pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air agréées par l'autorité administrative, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse.

Toutefois, ces mêmes congés ne pourront être exigés durant les périodes de grands travaux.

Article 69

Congés des mères de famille

Toute femme salariée bénéficie de deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans et vivant à son foyer.

Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé réglementaire n'excède pas six jours.

Article 69-1

Jours fériés, évènements familiaux et autres congés

a) Jours fériés :

Tous les jours fériés sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'exploitation ou l'entreprise.

- 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.
- Les salariés non mensualisés (exemple : les saisonniers) bénéficient 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.

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 chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Si le travail du jour férié s'est révélé indispensable au fonctionnement de l'entreprise, une rémunération calculée en raison des heures effectuées viendra s'ajouter à celle évoquée aux alinéas précédents.

b) Evènements familiaux :

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes et sans condition d'ancienneté :

- 1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Trois jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ;
- 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, ou d'une sœur ;
- 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Par ailleurs tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de un jour pour participer à la journée défense et citoyenneté.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Article 69-2

Autres congés

Le salarié bénéficie de congés spécifiques relatifs à la garde des enfants malades :

- Garde d'enfant malade : Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.
- Congé de présence parentale : conformément aux articles L1225-62 à L1225-65 du Code du travail.
- Don de jours au parent d'enfant malade : conformément aux articles L1225-65-1 et L1225-65-2 du Code du travail.

CHAPITRE VII

SECURITE - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 70

Travail des femmes et des jeunes de moins de dix huit ans

Les femmes ou les jeunes salariés ou apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces.

L'emploi des produits ou agents chimiques dangereux est interdit aux femmes et aux jeunes salariés de moins de dix huit ans.

Article 71

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie ou à d'autres conditions nuisibles à sa santé, l'employeur devra prendre les précautions nécessaires pour occuper son personnel à l'intérieur de l'exploitation ou pour lui fournir les moyens de protection indispensables.

Toute demi-journée commencée sera intégralement payée aux ouvriers non permanents.

Article 72

Travaux dans l'eau

Lorsque les ouvriers seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, ils recevront de leur employeur les équipements de protection appropriés les mettant à l'abri de l'humidité.

Pour les exploitations ayant des parcelles de terre éloignées de l'entreprise, les salariés devront disposer d'un abri, quel qu'il soit à proximité immédiate du lieu de travail.

Article 73

Travaux dangereux, insalubres

Pour les travailleurs exposés aux risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux, l'employeur sera tenu de prendre les mesures de prévention prescrites par le code du travail et le cas échéant de fournir les équipements de protection individuelle appropriés. Ces travaux donneront lieu à une majoration 100 % du salaire pour leur durée effective lorsqu'ils sont effectués sous abri.

Lorsque ces mêmes travaux sont effectués à l'air libre, ils donnent lieu à l'attribution d'une prime fixe par demi-journée de travail. Cette prime est égale au montant du salaire horaire afférent au coefficient 101.

L'employeur occupant le personnel aux travaux visés dans le présent chapitre et notamment ceux listés par l'arrêté du 3 octobre 1985, devra fournir gratuitement des vêtements spéciaux, le temps et les produits nécessaires pour assurer la propreté individuelle.

Dans toutes les exploitations occupant en permanence au moins dix salariés, des douches seront mises à la disposition du personnel.

Les masques, les bottes, les gants et vêtements indispensables pour l'épandage des engrais, l'emploi de produits phytosanitaires seront fournis gratuitement par l'exploitant dans tous les cas où ces travaux nécessitent un équipement de protection individuelle et resteront la propriété de l'employeur.

L'emploi par les salariés des moyens de protection appropriés est obligatoire.

Article 74

Equipements de travail

Les équipements de travail mis à disposition des travailleurs doivent être maintenus en conformité avec la réglementation qui leur est applicable.

Les employeurs procèdent à l'évaluation des risques et mettent à disposition des travailleurs les équipements de protection collectifs ou individuels indispensables.

Article 75

Boîte de premier secours

L'employeur doit tenir à la disposition de ses salariés une boîte permettant d'assurer les soins de première urgence en cas d'accident.

Article 76

Vestiaires, armoires, lavabos

L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un emplacement vestiaire comprenant des armoires individuelles permettant de suspendre deux vêtements de ville et comprenant un compartiment réservé aux vêtements souillés ainsi que le nécessaire pour que le personnel ait la possibilité d'y faire sa toilette.

Les lavabos sont à eau potable et à température réglable.

CHAPITRE VIII

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 77

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Sa finalité est de permettre à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par :

* Un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur (C.A.P. - B.E.P., Bac Professionnel, B.T.S.) ;

* Un titre homologué.

Article 78

Définition du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispensée, pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation, à un jeune qui s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Sous réserve des dispositions de l'article 79 ci-après, traitant de la rémunération de l'apprenti, le contrat d'apprentissage obéit aux dispositions légales en vigueur.

Article 79

Rémunération de l'apprenti

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage. Pour le calcul de sa rémunération, les pourcentages prévus par la réglementation s'appliqueront sur le salaire afférent au coefficient 102.

Article 80

Taxe d'apprentissage

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage la reversent à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle.

Article 81 (Abrogé)

Article 82 (Abrogé)

Article 83 (Abrogé)

Article 84 (Abrogé)

Article 85 (Abrogé)

Article 86 (Abrogé)

Article 87 (Abrogé)

Article 88 (Abrogé)

Article 89 (Abrogé)

Article 90 (Abrogé)

CHAPITRE IX

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 91

Droit à la formation

- Congés de formation

Les congés de formation ont pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative des actions de formation indépendamment des actions de formation programmées dans l'entreprise.

- Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAE)

Le salarié a le droit de bénéficier à sa demande du dispositif de validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par le code du travail et qui a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

Article 92

Financement du congé individuel de formation

Les employeurs contribuent, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, au financement de la formation professionnelle continue des salariés dans le cadre du F.A.F.S.E.A.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Article 93

En aucun cas, le fait d'intenter une action devant la Commission paritaire de conciliation ou en justice pour faire respecter l'une des clauses de la présente convention collective ne pourra être un motif de renvoi.

Article 94

Préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

a) En cas de démission :

La démission doit être signifiée à l'employeur par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception, et le préavis prendra effet à la date de première présentation de la lettre.

Le préavis à respecter par le salarié est déterminé en fonction de son coefficient dans les conditions suivantes :

Salariés classés aux niveaux 1 et 2 – coefficients 101 à 202 : 7 Jours ;

Salariés classés au niveau 3 – coefficients 301 et 302 : 15 Jours ;

Salariés classés au niveau 4 – coefficient 400 : 1 Mois ;

Salariés classés au niveau 5 – coefficients 501 et 502 : 1 Mois.

b) En cas de licenciement :

Le licenciement doit être signifié au salarié par lettre recommandée avec accusé réception et prendra effet à la date de première présentation de la lettre recommandée.

Le préavis à respecter par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, est déterminé en fonction du coefficient de celui-ci et de son ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise.

- Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 6 mois :

Niveaux 1 et 2 – coefficients 101 à 202 : 15 Jours ;

Niveaux 3 et 4 – coefficients 301 à 400 : 1 Mois ;

Niveau 5 – coefficients 501 et 502 : 1 Mois ;

- Pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté mais moins de deux ans :

1 Mois.

- Pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté :

2 Mois.

c) Dispense ou réduction du préavis :

Au cours du préavis, le salarié qui trouve un autre emploi, peut à sa demande et avec l'accord de son employeur, être libéré du préavis restant à courir.

Il ne percevra, dans ce cas, que la fraction de préavis effectué.

La dispense de l'exécution du travail à l'initiative de l'employeur pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Indemnité pour défaut de préavis

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre partie, une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

L'inobservation du préavis n'a pas, dans ce cas, pour conséquence, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Article 94 bis (Abrogé)

Article 95

Recherche d'emploi - Absences payées

Pendant la période de préavis, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter deux heures par jour. Ces heures seront payées comme pour un travail effectif.

Sur la demande du salarié, ces heures pourront être groupées de façon à ce qu'il puisse s'absenter, soit deux demi-journées, soit une journée entière par semaine.

Le salarié continuera de bénéficier de ses avantages pendant la durée du préavis.

Article 96

Licenciements pour motif économique

Tout employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il soit individuel ou collectif devra se soumettre aux règles édictées par le Code du travail et par l'accord national sur l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986 et ses avenants.

Article 97

Mise à la retraite

L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins trois mois avant sa date d'anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de un mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. A défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte le préavis prévu à l'article 94 pour le licenciement.

Article 98

Départ à la retraite

Le salarié en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le salarié doit respecter un préavis, qui court à compter de la date de présentation de la lettre de confirmation de sa décision de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 94 pour le cas de licenciement.

Article 98-1 (Abrogé)

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 99

Us et coutumes

Les us et coutumes et les avantages acquis, que la présente convention ne vise pas, restent en vigueur.

Article 100 (Abrogé)

Article 101 (Abrogé)

Article 102

Signature - Diffusion de la convention

La présente convention collective de travail sera établie et signée en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès de la DIRECCTE.

Les références de la présente convention feront l'objet d'un affichage en entreprise et un exemplaire à jour sera tenu à disposition des salariés dans l'entreprise.

Article 103

Extension de la convention

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

Fait à LILLE, le 8 mars 1974

Ont signé :

Pour la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Nord.

Chambre Syndicale des Maraîchers de Lille et de la Région du Nord

MM. LEJEUNE Eugène

MEURILLON Michel

Chambre Syndicale des Pépiniéristes du Nord de la France

MM. MASQUELIER Patrick

WANNYN Auguste.

Pour le Syndicat Libre des Ouvriers agricoles du Nord - C.F.D.T.

Mme BRYGO Jacqueline

Pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles du Nord - Force Ouvrière

M. COTTREZ Henri

Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles et Assimilés (Section du Nord)

M. FLAHOU Gérard.

ANNEXE n° 1

Extrait de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail

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

§ 2. – Mentions obligatoires :

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de

la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

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

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

§ 3. – Modification des horaires :

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

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

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

§ 4. – Heures complémentaires :

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

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

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

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

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

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

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures.

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

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

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 %.

(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

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.

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

§ 2. –Période et horaire de travail :

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision.

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

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

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

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

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser deux fois par an, sans justification, d'effectuer cette période de travail et deux 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 faite au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13%.

§ 4. –Maintien des contrats en cours :

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

CHAPITRE X

AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est l'année civile, une période annuelle différente pouvant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

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 portées 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 portées au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journée ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrites 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 en raison d'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 auxquels il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

Article 10.2 – Repos compensateur de remplacement :

Après accord 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.

(R₁) *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 3 heures et demie, 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 complémentaires fixées ci-après.

§ 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 de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à $1/151,67^{\text{ème}}$ 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'heure 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.

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

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

IV. Modification du programme d'annualisation :

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

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

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

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

V. Compte individuel de compensation :

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

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

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

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

TEXTES OU EXTRAITS DES TEXTES CITES EN REFERENCE DANS LA CONVENTION

Arrêté du 3 octobre 1985 (extrait).

Liste des travaux salissants :

TABLEAU I

Travaux salissants susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

Manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire :

- insecticides organophosphorés et carbamates anticholinestérasiques ;
- dérivés nitrés de la série phénolique (colorants nitrés) ;
- dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et de ses homologues ;
- composés arsenicaux ;
- fongicides organo-mercuriels ;
- huiles anthracéniques.

Travaux de réparation et entretien comportant :

- grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères ;

- application de peintures, vernis, laques, mastics, enduits à base de composés de plomb ;
- emplois de goudrons de houille, brais de houille ;
- ensachage, transport à dos d'homme des ciments ;
- emploi de colles, mastics, vernis, peintures à base de résines époxydiques ;
- contact avec les lubrifiants et fluides de refroidissement utilisés pour l'usinage des pièces métalliques ;
- utilisation de solvants chlorés.

Travaux du bois lorsqu'ils comportent le trempage dans une solution de pentachlorophénol ou de ses sels ou une utilisation de ces produits autrement que par trempage ; manipulation ou sciage du bois imprégné.

Travaux de secrétage des peaux et de feutrage des poils.

TABLEAU II

Autres travaux salissants ou insalubres

Manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide.
 Travaux d'abattage d'animaux de boucherie et de volailles.
 Travaux d'équarissage.
 Curage des fosses à purin ou à compost.
 (A. 28 décembre 1988) "Travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium".
 (A. 22 novembre 1989) "Travaux de collecte et de traitement des ordures".

TABLEAU III

Travaux effectués dans les ateliers où la captation de poussières est absente ou insuffisante

Manipulation ou emploi des engrais, notamment de la cyanamide calcique.
 Effilochage ou broyage, cardage des plantes végétales à usage textile.
 Stockage et manipulation des céréales et des semences, traitements phytosanitaires des semences.
 Fabrication, manutention de la poudre de lait, des aliments du bétail.
 Travaux de nettoyage et entretien des fours, cheminées, chaudières, retailage des vieilles meules.
 Criblage, ensachage et manutention du charbon de bois.

Décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995, pris pour l'application de l'article "L.713-20" du code rural et relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail en agriculture.

Article 1^{er}. – En vue de permettre le contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **les employeurs mentionnés à l'article L.713-1** du code rural se conforment aux prescriptions énoncées ci-après, quels que soient le mode et le montant de la rémunération des intéressés.

Article 2. – L'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés en utilisant un des procédés décrits aux I et II ci-après. Sous réserve des articles 6 et 7, il arrête son choix entre ces procédés après avoir informé et consulté, s'ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

I. Enregistrement des heures de travail effectuées :

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paye ; l'approbation du salarié ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits. L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié, le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre. Une copie du document, établie dans les conditions et avec les effets prévus ci-dessus, est remise au salarié qui en fait la demande.

II. Affichage des heures de travail à effectuer :

- a) L'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible. Signé par l'employeur ou un de ses représentants, il précise la date à laquelle il prend effet. Un exemplaire en est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur. Toute

modification de l'horaire doit être, préalablement à sa mise en service, portée à la connaissance du personnel et de l'inspecteur du travail selon les modalités indiquées aux alinéas précédents. Il en est de même si l'employeur décide de substituer à l'affichage de l'horaire le procédé de l'enregistrement prévu en I. Sauf preuve contraire de l'employeur, les salariés sont présumés avoir accompli l'horaire affiché ; ils ne peuvent être employés en dehors de cet horaire.

- b) Aux lieu et place de l'affichage, l'employeur peut remettre au salarié concerné, contre décharge, un document sur lequel est porté son horaire, établi dans les conditions et avec les effets énoncés en a. Mention est faite de cette remise sur l'exemplaire de l'horaire transmis à l'inspecteur du travail.

Article 3. – Les documents et autres supports mentionnés à l'article 2 doivent permettre d'identifier les heures récupérées au sens de (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) l'**article L.713-4** du code rural ou qui donnent lieu à équivalence en application du (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **II de l'article L.713-5** du même code.

Article 4. – Les documents et autres supports mentionnés à l'article 2 doivent permettre d'identifier les salariés auxquels ils s'appliquent. En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par un tiers, est indiquée par un tableau affiché dans chacun des lieux auxquels il s'applique, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible.

Article 5. – L'employeur est dispensé d'appliquer les dispositions de l'article 2 lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, dans les limites prévues notamment (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **par les articles L.713-2 et L.713-13** du code rural, parce qu'il assume des responsabilités importantes ou parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence. Les conditions suivantes doivent alors être remplies :

- a) Si le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne et qu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, celle-ci ou celui-là doit préciser le temps de référence retenu, dans les conditions normales d'activité, pour fixer le salaire de l'unité, ainsi que la périodicité maximale du comptage de ces unités.

A défaut, le contrat individuel de travail doit comporter les mêmes indications, qui prendront en compte les conditions réelles dans lesquelles le salarié devra exercer son activité ;

- b) Si la rémunération du salarié est calculée sur la base d'une durée du travail forfaitaire et qu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, celle-ci ou celui-là doit fixer cette durée en précisant, s'il y a lieu, le nombre d'heures supplémentaires que cette rémunération inclut. A défaut, le contrat individuel de travail doit comporter le détail des calculs qui ont permis d'établir la correspondance entre la charge de travail de l'intéressé et cette durée ;
- c) Si le salarié est engagé pour exécuter une tâche comportant la réalisation successive de plusieurs opérations, ou façons culturales, dont le temps moyen d'exécution ne peut être mesuré, la convention ou l'accord collectif de travail doit préciser le salaire minimum pour une unité du produit travaillé ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Article 6. – Sous réserve des dispositions de l'article 7, une convention ou un accord collectif de travail peut exclure, pour tout ou partie des emplois ou des activités des établissements entrant dans son champ d'application, le recours par l'employeur à certaines des possibilités prévues par l'article 2.

Article 7. – Lorsqu'il constate que la durée du travail enregistrée ou consignée en application de l'un ou l'autre des procédés de l'article 2 est inexacte, l'inspecteur du travail peut exiger de l'employeur qu'il utilise désormais, parmi les procédés énumérés à cet article :

1. Soit celui mentionné en I ; l'inspecteur du travail précise alors si l'employeur doit enregistrer le nombre d'heures de travail effectué quotidiennement par chaque salarié ou groupe de salariés, ou s'il doit enregistrer les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail ;
2. Soit un de ceux mentionnés en II, à la condition que les salariés soient occupés dans le cadre d'un horaire régulier.

Le recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail est porté devant le chef du service régional de l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et doit, à peine de forclusion, être présenté dans les quinze jours suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la décision de l'inspecteur du travail.

Article 8. – L'employeur affiche dans chacun des lieux auxquels ils s'appliquent, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible.

- a) S'il organise le temps de travail par cycles dans les conditions fixées à l'article (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **L.713-8 du code rural** : le nombre de semaines que comporte le cycle et la répartition de la durée du travail du cycle entre ces semaines ;
- b) (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **S'il organise le temps de travail selon les modalités prévues à l'article L.713-14 du code rural : le programme indiquant la nature et l'époque des travaux qui doivent être effectués au cours de la période mentionnée au dit article, ainsi que l'horaire indicatif ; en cas de changement du programme et de l'horaire indicatif, ces changements doivent être affichés en respectant le délai prévu au troisième alinéa de l'article L.713-16 du code rural ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord.**

Signés par l'employeur ou un de ses représentants ces documents précisent la date à laquelle ils prennent effet. Un exemplaire en est transmis à l'inspecteur du travail avant leur mise en vigueur.

(*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **Lorsqu'en application de l'article L.713-16 du code rural, l'activité des salariés est organisée selon des calendriers individualisés, le changement de ces calendriers doit être notifié aux salariés concernés en respectant le délai prévu au troisième alinéa de cet article ou le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif.**

Lorsqu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou demi-journées de repos est appliqué dans les conditions fixées à l'article L.212-9 du code du travail, la modification des dates fixées pour la prise des journées ou demi-journées de repos doit respecter le délai défini par cet article ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif pour notifier ce changement au salarié.

(*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) **Article 9.** –

I. L'employeur enregistre, pour chaque salarié, sur un document prévu à cet effet :

- a) Lorsque l'employeur entre dans le champ d'application des deuxième et troisième alinéas de l'article L.713-9 du code rural et en l'absence, sur les deux points mentionnés ci-après, de toute disposition dans un accord conclu entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national :
 - Le nombre d'heures de repos compensateur porté au crédit du salarié ;
 - lorsque le droit à ce repos compensateur est ouvert, une mention rappelant le délai dans lequel il doit être pris ;
- b) Lorsque l'employeur entre dans le champ d'application de l'article L.713-10 du code rural et lorsque le droit du salarié est ouvert :
 - Le nombre de journées ou demi-journées de congé porté à son crédit ;
 - le cas échéant, le délai dans lequel elles doivent être prises ;
- c) Lorsque des heures supplémentaires donnent lieu à la bonification sous forme de repos prévue au I de l'article L.713-6 du code rural ou lorsque des droits à repos compensateur sont acquis en application de l'article L.713-7 de ce même code :
 - Le nombre d'heures de repos porté au crédit du salarié ;
 - Le cas échéant, une mention précisant l'ouverture du droit à repos et le délai dans lequel ce repos doit être pris ;
- d) Lorsque l'employeur applique l'organisation du travail prévue à l'article L.713-14 du code rural : le résultat de la compensation effectuée depuis le début de la période mentionnée à cet article, entre les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire moyenne fixée par la convention ou l'accord et les heures non travaillées en deçà de cette durée ;
- e) Lorsque l'employeur fait application de l'article L.212-9 du code du travail : le nombre de journées ou demi-journées de repos attribuées à ce titre ;
- f) La nature et la durée des repos pris chaque mois en application des dispositions mentionnées aux *a, b, c et e* ci-dessus et des autres périodes d'absence en précisant si elles ont été ou non rémunérées.

"II. – L'employeur remet au salarié, dans les conditions et avec les effets prévus au deuxième alinéa du I de l'article 2, une copie des informations mentionnées au I du présent article".

"III. – Le document mentionné au dernier alinéa du III de l'article L.212-15-3 du code du travail doit comporter la récapitulation pour chaque année du nombre de journées et de demi-journées travaillées par chaque salarié".

Article 10. –

- I. – Les documents et autres supports prévus par le présent décret, ainsi que les documents qui sont éventuellement utilisés pour les servir, sont tenus à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Les employeurs qui font application de l'organisation du travail prévue (*décret n° 2001-91 du 29-01-2001*) à l'**article L.713-14 du code rural** tiennent également à la disposition de ces agents les documents qui sont relatifs à sa mise en œuvre.
- II. Les documents et autres supports prévus par le présent décret, ainsi que les documents qui sont éventuellement utilisés pour les servir, sont conservés pendant une durée d'un an à compter de la fin de l'année civile à laquelle ils se rapportent.

(décret n° 2001-91 du 29-01-2001) Lorsque l'employeur fait application de l'organisation du travail prévue par les articles L.713-8 ; L.713-14 du code rural ou L.212-9 du code du travail, ils sont conservés pendant une durée d'un an à compter de la fin du cycle prévu à l'article L.713-8 du code rural ou de la fin de la période annuelle mentionnée à l'article L.713-14 du code rural et au II de l'article L.212-9 du code du travail.

Article 11. -

- I. Le support informatique mentionné au deuxième alinéa de l'article L.620-7 du code du travail doit permettre d'obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires des documents prévus aux articles 2-1 et 9 du présent décret. Il doit être présenté dans les mêmes conditions et conservé dans le même délai que le document auquel il se substitue. En cas de traitement automatisé de données nominatives, le chef d'établissement ou le responsable du traitement doit justifier à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a effectué la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
- II. Les délégués du personnel peuvent consulter les documents et autres supports mentionnés aux articles 2 et 9.

Article 12. – (abrogations).**Décret n° 97-540 du 26 mai 1997 (extrait).****Article 5 :**

- I. pour le personnel occupé à des activités de gardiennage de locaux ou d'installations, le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu, les préposés des services d'incendie et le personnel assurant la surveillance des animaux :
 - a. La durée de présence correspondant à la durée légale du travail est égale à cette durée prolongée de sept heures ;
 - b. la durée de présence correspondant aux durées maximales hebdomadaires moyennes et absolue est égale à ces durées prolongées de sept heures ;
 - c. la durée de présence correspondant à la durée maximale quotidienne est égale à cette durée prolongée d'une heure.
- II. Sont, en outre, maintenues à titre transitoire pendant une durée de deux ans à compter de la date de publication du présent décret les équivalences prévues par le dernier alinéa des I et III de l'article 4 du décret n° 75-1051 du 4 novembre 1975 susvisé et par le troisième alinéa de l'article 4 du décret n° 75-1052 du 4 novembre 1975 susvisé.

Article 6 :

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant d'une cause prévue à l'article 996 du code rural peuvent être récupérées dans les conditions suivantes :

1. La récupération ne peut que concerner les salariés présents lors de l'interruption ;
Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption ;

Le nombre d'heure de récupération ne peut excéder huit par semaine ;

2. Lorsque l'interruption est consécutive à l'une des causes prévues au 1° de l'article 996 du code rural, l'employeur qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues en informe l'inspecteur du travail ; lorsque l'interruption concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée ;
3. Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

Il ne peut être dérogé aux dispositions des 2. et 3. ci-dessus par des conventions ou accords étendus ou par des accords d'entreprise ou d'établissement.

ANNEXE IV

TABLEAU RECAPITULATIF DES ABSENCES REMUNEREES

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, concernant 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).