

**CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DE TRAVAIL**

**EN DATE DU 21 SEPTEMBRE 1984**

**CONCERNANT**

**LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

**du NORD - PAS-de-CALAIS**

Etendue par arrêté ministériel  
du 30 janvier 1985  
(Journal Officiel du 7 février 1985)  
Mise à jour le : 4 juin 2013

## TABLE DES MATIERES

---

### TITRE I CONDITIONS D'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION

#### CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application .....	page 6
Article 2 - Accords antérieurs .....	page 6
Article 3 - Durée - dénonciation .....	page 6
Article 4 - Révision de la convention .....	page 6
Article 5 - Commission paritaire d'interprétation et de conciliation .....	page 6
Article 6 - Participation aux commissions mixtes .....	page 7
Art.6 bis - Financement de la formation continue .....	page 7

#### CHAPITRE II - LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'OPINION

Article 7 - Principes généraux .....	page 7
Article 8 - Section syndicale .....	page 7
Article 9 - Délégué syndical .....	page 8
Art.9 bis - Représentant de la section syndicale .....	page 9
Article 10 - Absences pour réunions syndicales .....	page 9

#### CHAPITRE III - INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 11 - Délégués du personnel, Comité d'entreprise, Délégation unique du personnel .....	page 9
Article 12 - Le C.H.S.C.T. ....	page 10
Article 13 - Calcul de l'effectif .....	page 10

### TITRE II CONCLUSION - SUSPENSION - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### CHAPITRE I - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14 - Période d'essai .....	page 10
------------------------------------	---------

#### CHAPITRE II - SUSPENSION - REINTEGRATION

Article 15 - Maladie ou accident de la vie privée .....	page 11
Article 16 - Maladie professionnelle et accident du travail .....	page 12
Article 17 - Maternité, adoption, paternité .....	page 12
Article 18 - Congé parental d'éducation .....	page 12
Article 19 - Service national .....	page 12

#### CHAPITRE III - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

##### SECTION I - RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 20 - Rupture du contrat à durée déterminée .....	page 13
Article 21 - Délai de prévenance .....	page 13

## SECTION II - RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 22 - Rupture du contrat à durée indéterminée.....	page 13
Art.22 bis - Mise et départ à la retraite .....	page 13
Article 23 - Délai de préavis.....	page 14
Article 24 - Recherche d'emploi - Absences payées .....	page 14

## SECTION III - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 25 - Procédure.....	page 15
Article 26 - Ordre des licenciements .....	page 15

## SECTION IV - INDEMNITES LIEES A LA RUPTURE OU A LA FIN DES CONTRATS

Article 27 - Indemnité en cas de rupture conventionnelle.....	page 15
Article 28 - Indemnité pour non respect du préavis.....	page 15
Article 29 - Indemnité de fin de contrat à durée déterminée .....	page 16
Article 30 - Indemnité de licenciement.....	page 16
Article 31 - Indemnité de mise à la retraite et de départ en retraite.....	page 16

### TITRE III

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET REMUNERATIONS

### CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 32 - Définition des emplois - coefficients hiérarchiques .....	page 17
Art. 32-1 - Définition des emplois non cadres.....	page 17
Art. 32-2 - Définition des emplois cadres .....	page 20

### CHAPITRE II - REMUNERATIONS

Article 33 - Fixation des salaires horaires.....	page 21
Article 34 - Paiement des salaires.....	page 22
Article 35 - Mensualisation de la rémunération .....	page 22
Article 36 - Bulletin de paie .....	page 22
Art. 36bis - (abrogé) .....	page 23

### CHAPITRE III - DETERMINATION DU SALAIRE DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

Article 37 - Rémunération du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée.....	page 23
Article 38 - Rémunération du personnel occupé à temps partiel titulaire d'un contrat à durée indéterminée...	page 23
Article 39 - Rémunération des jeunes travailleurs.....	page 23
Article 40 - (abrogé) .....	page 23
Article 41 - Rémunération des apprentis.....	page 23

### CHAPITRE IV - REMUNERATIONS ANNEXES ET REMBOURSEMENT DE FRAIS

Article 42 - Rémunération du temps de trajet .....	page 23
Article 43 - Remboursement de frais .....	page 24

### CHAPITRE V - REMUNERATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES. TRAVAIL DE NUIT

Article 44 - Travail exceptionnel le dimanche .....	page 24
Article 45 - Travail exceptionnel des jours fériés à l'exception du 1er mai.....	page 24
Art. 45bis - Travail de nuit.....	page 25

## CHAPITRE VI - REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES

Article 46 - Régime de prévoyance .....	page 25
Art. 46.1 - Garantie incapacité de travail .....	page 26
Art. 46.2 - Garantie invalidité.....	page 26
Art. 46.3 - Garantie décès .....	page 27
Art. 46.4 - Dispositions communes .....	Page 27

## CHAPITRE VII - RESERVE

### TITRE IV DUREE DU TRAVAIL

#### CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE

Article 47 - Durée hebdomadaire de travail .....	page 29
Article 48 - Détermination de l'horaire journalier de travail.....	page 29
Article 49 - Période d'astreinte .....	page 30
Article 50 - Dispositions spécifiques concernant la durée du travail des cadres .....	page 30

#### CHAPITRE II - HEURES DE RECUPERATION

Article 51 - Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail .....	page 31
Article 52 - Cumul d'heures de modulation et de récupération.....	page 31

#### CHAPITRE III - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 53 - Heures supplémentaires.....	page 32
Article 54 - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires .....	page 32

#### CHAPITRE IV - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Article 55 - Durée maximale du travail .....	page 32
Article 56 - Durée du travail des jeunes de 16 à 18 ans .....	page 33

#### CHAPITRE V - REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

Article 57 - Repos quotidien .....	page 33
Art. 57-1 - Repos hebdomadaire.....	page 33

#### CHAPITRE VI - CONTROLE DES DISPOSITIONS SUR LA DUREE DU TRAVAIL

Article 58 - .....	page 34
--------------------	---------

### TITRE V PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI - INDEMNISATION DES JOURS PERDUS

#### CHAPITRE I - INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL

Article 59 - Conditions d'attribution.....	page 34
Article 60 - Montant de l'indemnisation.....	page 35
Article 61 - Rémunération mensuelle minimale.....	page 35

**TITRE VI  
CONGES PAYES ET JOURS FERIES**

**CHAPITRE 1 - CONGES ANNUELS**

Article 63 - Durée du congé annuel payé.....	page 35
Article 64 - Périodes assimilées à des périodes de travail effectif.....	page 35
Article 65 - Période des congés .....	page 35
Article 66 - Ordre des départs .....	page 36
Article 67 - Congés pour fractionnement.....	page 36
Article 68 - Indemnité de congés payés .....	page 36

**CHAPITRE II - CONGES PARTICULIERS**

Article 69 - Jours fériés.....	page 36
Article 70 - Congés pour évènements familiaux .....	page 37
Article 71 - Formation professionnelle continue .....	page 37
Article 72 - Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale .....	page 37

**TITRE VII  
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

**CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES ET TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES**

Article 73 - Evaluation des risques .....	page 37
Article 74 - Travaux interdits aux jeunes travailleurs et stagiaires mineurs .....	page 38

**CHAPITRE II - DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT LA SECURITE**

Article 75 - Mise à disposition des équipements de protection individuelle.....	page 38
Article 76 - Traitements phytosanitaires .....	page 38
Article 77 - Information et formation à la sécurité .....	page 38
Article 78 - Autorisation de conduite pour les engins de levage.....	page 38
Article 79 - Services de santé au travail et examens médicaux .....	page 38

**CHAPITRE III - TRANSPORT DU PERSONNEL**

Article 80 - Risque routier lié au transport des personnels .....	page 39
---	---------

**CHAPITRE IV - TRAVAIL DE NUIT**

Article 81 - .....	page 39
--------------------	---------

**TITRE VIII  
DISPOSITIONS FINALES**

Article 82 - Dépôt et extension de la convention .....	page 39
--	---------

**TITRE I**  
**CONDITIONS D'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION**

**CHAPITRE I**  
**DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1**  
**Champ d'application**

La présente convention collective de travail détermine les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité principale consiste en des travaux agricoles et ruraux et dont le siège social est situé dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais (code NAF 0161Z)

**Article 2**  
**Accords antérieurs**

Les avantages prévus par la présente convention se substituent à ceux, de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'une entreprise, antérieurement à sa date de signature sans pouvoir se traduire pour les salariés de l'entreprise par une situation moins favorable.

**Article 3**  
**Durée – dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions fixées par les articles L2261-9 et suivants du code du travail. La convention dénoncée continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée.

Une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Cette dénonciation prendra effet après un préavis de trois mois notifié aux autres parties signataires.

**Article 4**  
**Révision de la convention**

La révision de la convention collective peut être demandée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

La partie demanderesse communiquera, par pli recommandé, aux autres parties ainsi qu'au Directeur régional du travail ou son représentant les points sur lesquels porte sa requête et ses propositions.

La demande de révision sera examinée par la commission mixte dès que possible et en tout état de cause, dans un délai ne dépassant pas deux mois.

**Article 5**  
**Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont le rôle sera de tenter de concilier les parties engagées dans un conflit collectif de travail portant ou non sur l'application de la convention collective.

Cette commission sera composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, étant précisé que la représentation de chacun des syndicats de salariés signataires devra être d'importance égale.

Elle se réunira dans un délai maximum de deux semaines à dater du jour où elle aura été saisie par la partie la plus diligente. La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par un représentant des salariés et un représentant des employeurs choisis par chaque délégation parmi les membres mandatés par les organisations signataires de la convention collective. Le Directeur régional du travail ou son représentant est invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire.

En cas de non conciliation ou de carence de l'une des parties à la réunion, le conflit pourra être porté devant les instances prévues par la réglementation en vigueur.

La commission est saisie par les seules organisations signataires lorsqu'elle siège pour interpréter des dispositions de la convention. Elle peut l'être par toutes les parties impliquées dans le conflit lorsqu'elle siège en commission de conciliation.

Quelle que soit la nature de la commission, elle peut valablement délibérer si au moins la moitié plus un de ses membres est présent.

### **Article 6** **Participation aux commissions mixtes**

Le temps passé par les salariés des entreprises de travaux agricoles mandatés par une organisation syndicale représentative à l'occasion des réunions de la commission mixte et de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel dans la limite d'un bénéficiaire par organisation syndicale et par département.

Le temps à prendre en considération est constitué par la totalité de celui consacré aux réunions, y compris la durée des trajets. Les rémunérations correspondantes ainsi que les frais de transport engagés sont versés directement au délégué concerné par son employeur. Ce dernier pourra en obtenir le remboursement auprès de l'Union Régionale des entrepreneurs des territoires Nord-Pas-de-Calais.

Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21.01.1992 et ses avenants.

### **Article 6 bis** **Financement de la formation continue**

Les employeurs contribuent quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient au financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux au moyen d'une cotisation affectée au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (F.A.F.S.E.A.).

Le montant de cette cotisation est fixé par voie réglementaire.

## **CHAPITRE II** **LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'OPINION**

### **Article 7** **Principes généraux**

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour un salarié d'exercer une activité syndicale ou d'appartenir ou non à un syndicat ou à une organisation professionnelle ou politique pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures de discipline et de congédiement.

### **Article 8** **Section syndicale**

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 respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée 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 9 Délégué syndical**

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

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, Un crédit d'heures pourra être octroyé au sein de l'entreprise après accord des deux parties



### **Article 9 bis 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.

Un crédit d'heures pourra être octroyé au sein de l'entreprise après accord des deux parties.

### **Article 10 Absences pour réunions syndicales**

Les salariés pourront obtenir un congé non rémunéré pour assister aux congrès et réunions statutaires de leur organisation, sur présentation de la convocation qu'ils auront reçue.

Les salariés adressent leur demande au moins trente jours avant la date du début de l'évènement.

## **CHAPITRE III INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **Article 11 Délégués du personnel, Comité 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 200 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

#### **Heures de délégation**

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le ou (les) délégué(s) du personnel titulaire(s) dispose(nt) mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa (leur) 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 de la Délégation unique du personnel et du Comité d'entreprise bénéficient de 20 heures de délégation mensuelles.

### **Article 12 Le CHSCT**

Dans les entreprises comptant 50 salariés au moins, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) est constitué dans les conditions prévues par les articles L4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de 25 à moins de 50 salariés, un CHSCT est mis en place s'il est demandé soit par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit par un salarié, soit par l'employeur.

Dans ce dernier cas, la délégation du personnel à élire dans un collège unique, en un seul tour, est d'un titulaire et d'un suppléant.

Le collège électif est composé des salariés ayant la qualité d'électeur au sens de l'article L2314-15 du Code du travail.

### **Article 13 Calcul de l'effectif**

Pour l'application de l'article précédent, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Il est précisé que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, contrat de travail temporaire ou mis à disposition en remplacement de salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu sont exclus du décompte des effectifs.

## **TITRE II CONCLUSION - SUSPENSION - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 14 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 (Niveaux 1 à 4) ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (Niveau 5) ;
- 3 mois pour les cadres (Niveau 6).

↳ 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.

Exceptions à la période d'essai :

- Le salarié maintenu dans l'entreprise à l'expiration d'un contrat d'apprentissage ou de tout 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 dans les trois mois suivant la fin 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 dans la limite de la moitié de la durée de celle-ci.

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 en cas de rupture en cours ou au terme de la période d'essai :

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 h si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 h, si la 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.

## **CHAPITRE II SUSPENSION - REINTEGRATION**

### **Article 15 Maladie ou accident de la vie privée**

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'événements familiaux ou autres, d'une certaine gravité, ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail, lequel est simplement suspendu.

Toutefois, si l'absence du salarié se prolonge au-delà d'un an en raison des causes ci-dessus énumérées et si l'employeur se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif et définitif du salarié, le contrat de travail peut être rompu en respectant la procédure légale de licenciement.

## **Article 16**

### **Maladie professionnelle et accident du travail**

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 du 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 de la période 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 contrat à durée déterminée.

## **Article 17**

### **Maternité, adoption, paternité**

Le droit à la suspension de son contrat de travail sera accordé à la mère ou au parent adoptif, selon les dispositions des articles L1225-17 et suivants et L1225-37 et suivants du code du travail.

Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévu conformément aux dispositions de l'article L1225-35 du code du travail : Après la naissance de l'enfant et dans les quatre mois suivant sa naissance (à l'exception des cas prévus à l'article D1225-8 du Code du travail), le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

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

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

## **Article 18**

### **Congé parental d'éducation**

Tout salarié justifiant 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 droit, jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant, dans les conditions prévues aux articles L1225-47 et suivants du code du travail, à un congé parental de trois ans maximum pendant lequel le contrat de travail est suspendu.

## **Article 19**

### **Service national**

a) Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirent 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.

b) Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. 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 III RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Section I - Rupture des contrats de travail à durée déterminée**

#### **Article 20 Rupture du CDD**

Le contrat de travail à durée déterminée, auquel un employeur peut avoir recours dans les cas prévus aux articles L1242-1 à L1242-4 du code du travail, ne peut être rompu qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou commun accord des parties.

Le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un CDI ; le préavis est alors effectué dans les conditions prévues à l'article L1243-2 du code du travail.

Il cesse donc normalement de plein droit à échéance du terme sans procédure particulière sous réserve des dispositions prévues à l'article ci-après, complétant celles fixées aux articles L1243-2 à L1243-4 du code du travail.

#### **Article 21 Délai de prévenance**

En cas de clause de renouvellement prévue dans le contrat de travail à durée déterminée initial, l'employeur doit notifier par écrit au salarié la date d'expiration de son contrat en respectant un délai de prévenance calculé comme suit :

- contrat comportant un terme précis (contrat de date à date):
- 1 jour par semaine de travail pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

### **Section II - Rupture des contrats de travail à durée indéterminée**

#### **Article 22 Rupture du CDI**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve de l'application :

- des règles générales énoncées aux articles L1231-1 et suivants du code du travail ;
- des règles définies aux articles 25 et 26 ci-après traitant du licenciement pour motif économique.
- Des règles définies aux articles L1237-11 et suivants du code du travail traitant de la rupture conventionnelle
- Des règles définies à l'article 22 bis ci-après traitant de la mise et du départ à la retraite.

#### **Art 22 bis Mise et départ à la retraite**

##### **a) 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 23 (b) pour le licenciement.

### b) 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 23 (b) pour le cas de licenciement.

### **Article 23 Délai de préavis**

Le préavis doit être signifié à la partie intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception et prendra effet à la date de présentation de la lettre recommandée.

En cas de licenciement, la lettre recommandée ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date de convocation à l'entretien préalable obligatoire prévu à l'article L1232-2.

La durée du préavis est fixée comme suit :

#### a) EN CAS DE DEMISSION :

Le délai de préavis à respecter par le salarié est déterminé en fonction de son ancienneté et de son niveau dans la classification dans les conditions suivantes :

<b>DEMISSION</b>					
	<b>NIVEAUX</b>	<b>1 et 2</b>	<b>3 et 4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>ANCIENNETE</b>	Moins de 6 mois	15 jours	15 jours	15 jours	15 jours
	6 mois et moins de 2 ans	15 jours	1 mois	1 mois	1 mois ½
	2 ans et plus	15 jours	1 mois	2 mois	3 mois

#### b) EN CAS DE LICENCIEMENT :

Le délai de préavis à respecter par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise:

<b>LICENCIEMENT</b>					
	<b>NIVEAUX</b>	<b>1 et 2</b>	<b>3 et 4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>ANCIENNETE</b>	Moins de 6 mois	15 jours	15 jours	15 jours	15 jours
	6 mois et moins de 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois ½
	2 ans et plus	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés définis à l'article L5212-13 du code du travail, la durée du préavis est fixée conformément aux dispositions de l'article L5213-9 du code du travail.

Le préavis peut ne pas être exécuté ou être réduit, soit à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur, soit à l'initiative de l'employeur. Dans ce dernier cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due au salarié.

### **Article 24 Recherche d'emploi - Absences payées**

Pendant la période de préavis, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter deux heures par jour.

Ces heures qui seront payées comme pour un travail effectif seront, à la demande de l'employeur ou du salarié, groupées par demi-journées ou par journées. Dans ce cas, ces périodes seront fixées alternativement au gré de l'employeur ou au gré du salarié.

### Section III - Licenciement pour motif économique - Dispositions particulières

#### **Article 25 Procédure**

Tout employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement pour cause économique, qu'il soit individuel ou collectif, devra se soumettre aux règles édictées par les articles L1233-2 et suivants du code du travail et par l'accord national modifié du 13 novembre 1986.

#### **Article 26 Ordre des licenciements**

Aucun licenciement pour motif économique ne saurait avoir lieu sans motif valable et sans qu'aient été envisagées toutes les mesures permettant d'éviter les licenciements (réduction de l'horaire de travail, recours au chômage partiel, reclassement, etc..).

S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel ou s'il y a échelonnement dans le temps, l'ordre des licenciements sera établi par catégorie de salariés, de même coefficient professionnel dans les emplois faisant l'objet de suppressions de postes, de la manière suivante :

Il sera attribué à chaque salarié :

1 - à titre de qualité professionnelle :

- un nombre de points évalués par l'employeur après consultation des délégués du personnel le cas échéant, allant de 1 à 30 points avec un minimum de 5 points après 5 ans de présence et 10 points après 10 ans de présence.

2 - à titre de charge de famille :

- 2 points par personne à charge, avec un maximum de 10 points ;
- Il est ajouté 5 points en faveur des salariés en situation de parent isolé.

3 - à titre d'ancienneté :

- 1 point par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec un maximum de 20 points, étant entendu que les absences pour cause de maladie, accident du travail, de service national, comptent comme temps de travail.

4 - à titre de caractéristiques sociales :

- 5 points pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- 5 points pour les handicapés reconnus par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et titulaires d'une rente AT.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie de salariés en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points. Le personnel licencié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant un an suivant son licenciement.

Les réembauchages se feront dans l'ordre inverse à celui dans lequel les licenciements ont été prononcés.

### **Section IV - Indemnités liées à la rupture ou à la fin des contrats**

#### **Article 27 Indemnité en cas de rupture conventionnelle**

Dans le cas prévu à l'article L1237-11 du code du travail, l'indemnité versée est au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

#### **Article 28 Indemnité pour non respect du préavis**

Sauf dans les cas de dispense prévus à l'article 23, la partie (employeur ou salarié) qui ne respectera pas le préavis fixé à l'article 23 sera redevable à l'autre partie d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Néanmoins, pour le salarié licencié qui a trouvé un emploi, le préavis sera, dès sa demande, réduit à trois jours ouvrables.

### **Article 29** **Indemnité de fin de contrat à durée déterminée**

Les salariés embauchés pour une durée déterminée, notamment en remplacement d'un salarié absent ou en raison d'un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, bénéficient si les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat, d'une indemnité qui constitue un complément de salaire. Cette indemnité est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat. L'indemnité n'est pas due en cas de conclusion de contrats à durée déterminée pour des emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L1242-2 du code du travail.

Elle ne sera toutefois pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou en cas de faute grave également.

### **Article 30** **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 indépendante du préavis ou de l'indemnité en tenant lieu, calculée comme suit :

- Pour les dix premières années : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- A partir de la onzième année : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou si la formule est 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'au prorata.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

### **Article 31** **Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite**

1) Mise à la retraite du salarié sur décision de l'employeur :

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) Départ sur initiative du salarié

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 par tranche de 5 ans d'ancienneté, ne pouvant excéder une ancienneté de 30 ans. L'indemnité est majorée d'1/4 de mois de salaire par tranche de 5 ans d'ancienneté au-delà de 20 ans. En cas de tranche incomplète, le calcul sera fait au prorata temporis.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de ces indemnités est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des douze derniers mois ou des trois derniers mois.

3) Préavis :

En cas de départ à la retraite, volontaire ou sur décision de l'employeur, il sera fait application, pour le préavis, des dispositions prévues à l'article 23.



**TITRE III  
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET REMUNERATIONS**

**CHAPITRE I  
CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

**Article 32  
Définition des emplois - Coefficients hiérarchiques**

La classification des emplois se détermine par référence au niveau de compétence, à la capacité d'initiative et d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches à un poste donné et au référentiel des diplômes, conformément à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 et à l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

La présente classification s'applique dans le respect des règles relatives à l'égalité professionnelle. Les différents emplois décrits ci-après sont classés en niveaux, eux-mêmes divisés au besoin en échelons comportant des exemples non exhaustifs de postes de travail.

Ceux ci sont déterminés sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur liées à la conduite des matériels et engins.

Une grille de raccordement situe les anciens coefficients par rapport aux niveaux et échelons et indique la nouvelle grille de classification.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de salaire ou de la perte d'un avantage acquis.

Article 32-1  
Définition des emplois non-cadres

**I-1 - FILIERE TECHNIQUE**

Niveau I – Emplois d'exécution

Échelon 1 (N1E1) - Coefficient 101

Salarié débutant ou sans qualification professionnelle, exécutant des travaux simples, répétitifs, réalisables après démonstration, exécutés selon des consignes précises (modes opératoires, description des tâches) sous surveillance et sans avoir à faire preuve d'initiative.

Emploi repère : manœuvre, sans conduite d'engins, personnel d'entretien.

Exemples : lavage, nettoyage du matériel à l'arrêt, balayage de l'atelier, entretien journalier du matériel, rangement des outils et déchets, petites réparations avec outils manuels, entretien des locaux.

Échelon 2 (N1E2) - Coefficient 102

Emploi correspondant à l'exécution de travaux, selon des consignes précises et sous surveillance fréquente, avec maîtrise des savoir-faire élémentaires et capacité de prendre quelques initiatives, sans conséquence sur le plan économique et la sécurité des personnes.

Emploi repère : conducteur de tracteurs

Exemples : conduite d'un tracteur avec remorque attelée à titre occasionnel, préparation des sols (labour, hersage ...) conduite de petit matériel de terrassement, utilisation de petits outillages d'atelier et petits matériels de terrassement, vidange, graissage et réglages simples (sous surveillance et contrôle).

## Niveau II – Emplois spécialisés correspondant au référentiel CAP ou à des acquis professionnels équivalents

### Échelon 1 (N2E1) - Coefficient 201

Emploi correspondant à l'exécution des travaux courants, nécessitant un certain temps d'adaptation ou d'apprentissage et une bonne maîtrise des savoir faire (quantité, qualité, manœuvres..), selon des consignes quotidiennes et une surveillance intermittente, capable de détecter des anomalies et incidents simples et d'alerter les supérieurs ou l'employeur et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples : conducteur de tracteur confirmé ayant au minimum 1 an d'expérience professionnelle dans la branche ou activités similaires et 2 ans maximum dans l'échelon, assistant mécanicien d'atelier

Exemples : activités de conduite nécessitant le permis B ou terrassement en chantier clos, travaux de soudures simples, semis avec réglages simples (céréales), entretien courant, maintenance quotidienne du matériel.

Matériels : tracteur avec benne, tonne à lisier, épandeur à fumier, herse, canadien .., rotovator, charrue, semoir à céréales, faucheuse rotative, presse à balles rondes, enrubanneuse, gyrobroyeur, broyeur, utilisation de matériel portatif.

### Échelon 2 (N2E2) - Coefficient -202

Emploi correspondant à l'exécution des travaux plus complexes nécessitant une expérience professionnelle et une maîtrise des compétences, pouvant participer à des travaux qualifiés, prenant occasionnellement des initiatives, travaillant sous une surveillance intermittente d'un supérieur ou de l'employeur à partir des consignes données.

Emploi nécessitant des aptitudes à détecter des anomalies ou incidents rencontrés couramment, à prévenir le chef d'exploitation ou un supérieur hiérarchique et à prendre des dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples : conducteur de tracteur confirmé, mécanicien d'atelier, conducteur débutant d'engins.

Exemples : tassage de maïs au tracteur, conduite de matériel de récolte (presse à balles), traitement des cultures (sans dosage)

Matériels : porte char, épandeur à chaux, semoir à betteraves, semoir à maïs, pulvérisateur traîné, faucheuse conditionneuse, presse à balles rectangulaires, épareuse, balayeuse de route, lame pour tasser les silos à maïs ou fourche arrière, engins de récoltes et de TP.

## Niveau III – Emplois qualifiés correspondant au référentiel BEP ou à des acquis professionnels équivalents

### Échelon 1 (N3E1) - Coefficient 301

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par le diplôme ou l'expérience et comportant l'exécution des travaux de l'entreprise selon les instructions précises du chef d'entreprise ou de son représentant. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi comprend la réalisation de la majorité des tâches ci-dessous avec une implication et une certaine autonomie et prise d'initiatives. Il nécessite une correcte application des consignes données orales ou écrites.

L'emploi consiste à exécuter les consignes en vue de satisfaire le client, savoir entretenir des relations de qualité avec la clientèle. Sur le plan technique, conduire et régler seul avec précision l'ensemble du matériel de l'entreprise, apprécier au cours du chantier les conditions climatiques et les conditions de sol et au besoin en référer au responsable d'entreprise, déceler les pannes et effectuer les réparations courantes, entretenir et réviser le matériel, utiliser l'informatique embarquée.

Suivant les spécificités de l'entreprise, le salarié peut être amené à remplir les fiches de travail, rendre compte de son activité et formuler des observations.

Exemples : Conduire un camion jusqu'à 26 tonnes PTAC ou engins de TP ou tracto benne avec permis EC, régler tous les semoirs de précision, effectuer les dosages en pulvérisations comme pour l'épandage du fumier, amendement calcaire, boues, etc., conducteur d'engins automoteurs.

Échelon 2 (N3E2) - Coefficient 302

Emploi correspondant à l'exécution des opérations qualifiées décrites à l'échelon précédent, avec une plus large autonomie.

Cet emploi nécessite des compétences techniques reconnues, une grande expérience professionnelle, une autonomie certaine et une capacité à détecter et traiter les anomalies et incidents. Il nécessite de disposer d'aptitudes à transmettre ses connaissances et savoirs.

Exemples : conducteur confirmé ou polyvalent de tous engins. Réparation d'un système hydraulique.

Niveau IV – Emplois hautement qualifiés correspondant au référentiel bac technologique ou bac pro ou à des acquis professionnels équivalents

Échelon 1 (N4E1) - Coefficient 401

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le salarié assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques.

Il bénéficie d'une large autonomie dans l'exécution du travail.

Cet emploi implique une prise d'initiatives.

Le salarié possède de bonnes connaissances lui permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, de diagnostiquer, de rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples : conducteur d'engins automoteurs capable d'assurer la préparation et l'application de traitements phytosanitaires, mécanicien hautement qualifié non nécessairement conducteur.

Conducteur de camion poids lourd (permis EC) de 3,5 T à 44 T articulé.

Échelon 2 (N4E2) - Coefficient 402

Emploi polyvalent avec la responsabilité de la mise en œuvre totale d'un chantier en collaboration avec le chef d'entreprise.

Emploi qui implique la maîtrise des process et procédures des travaux confiés.

Il participe à la conduite et surveillance régulière des autres salariés de l'entreprise et veille à l'application des consignes de sécurité. Il rend compte des travaux et fait part de ses suggestions et propositions au chef d'entreprise. Il peut être appelé à former des apprentis, des stagiaires et assurer des fonctions de tutorat.

Cet emploi nécessite des compétences techniques et une grande expérience professionnelle reconnues dans l'exercice des tâches du N4E1.

Niveau V – Emplois de techniciens, agents de maîtrise, non cadres, correspondant au référentiel BTS ou à des acquis professionnels équivalents

Échelon 1 (N5E1) - coefficient 501

Emploi consistant à réaliser l'ensemble des opérations d'un chantier avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail, à partir de directives générales de son supérieur ou de son employeur.

Emploi qui implique une capacité d'anticipation, de contrôle et de réalisation des instructions données.

Exemple : responsable de chantier, responsable d'atelier, technicien polyvalent.

Échelon 2 (N5E2) - Coefficient 502

Emploi consistant à mettre en œuvre des travaux qui lui sont confiés selon des plannings établis en collaboration avec le chef d'entreprise ou un cadre.

Il organise les chantiers, y participe avec le personnel technique.

Il respecte les orientations choisies par le chef d'entreprise, lui rend compte et peut être impliqué dans des fonctions complémentaires directement liées à son activité (exemple : organisation matérielle d'un chantier ou d'un atelier).

## I-2 - FILIERE ADMINISTRATIVE

### Niveau 1 : Emploi d'exécution - Coefficient 100

Tâches d'exécution simples, parfois répétitives, suivant des consignes précises relatives à l'exécution du travail, sans prise d'initiative, et ne nécessitant aucune connaissance particulière.

Emploi repère : Employé administratif sans qualification

Tâches : Tâches administratives élémentaires : prises de notes, classement des documents, saisie du courrier, gestion du courrier (affranchissement, tri, etc.).

Outils : Connaissance élémentaire d'un logiciel de traitement de texte, utilisation du téléphone, fax, photocopieuse.

### Niveau 2 : Emploi spécialisé - Coefficient 200

Emploi correspondant au référentiel B.E.P. ou à des acquis professionnels équivalents.

En tant qu'interlocuteur de l'entreprise, le salarié spécialisé assure avec polyvalence l'accueil, les travaux administratifs, et les écritures comptables simples.

Emploi repère : secrétaire, aide comptable

Tâches : tâches administratives liées à la gestion de l'entreprise : accueil physique et téléphonique, gestion des agendas et des plannings, écritures comptables simples (ex : préparation de la TVA). Établissement de devis et de factures sur un logiciel de facturation.

Outils : Maîtrise d'un logiciel de traitement de texte, d'Internet, d'un logiciel de facturation, et connaissance d'un tableur.

### Niveau 3 : Emploi qualifié - Coefficient 300

Emploi correspondant au référentiel Baccalauréat ou à des acquis professionnels équivalents.

Salarié chargé de l'exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité administrative et de la gestion comptable de l'entreprise. L'employé qualifié est responsable de la bonne réalisation de son travail.

Emploi repère : secrétaire qualifiée

Tâches : Toutes tâches administratives et comptables de l'entreprise, gestion bancaire, etc.

Outils : parfaite maîtrise de l'environnement bureautique.

### Niveau 4 : Emploi hautement qualifié - Coefficient 400

Emploi correspondant au référentiel B.T.S. ou à des acquis professionnels équivalents.

Salarié exerçant les fonctions administratives et/ou comptables de l'entreprise, comportant initiatives et responsabilités. Il possède des connaissances sur les différentes réglementations spécifiques aux fonctions assurées.

Emploi repère : Assistant de direction, secrétaire hautement qualifié.

Tâches : Toutes tâches intervenant dans la gestion de l'entreprise et la gestion du planning de travail.

Outils : Maîtrise globale des outils de bureautique et parfaite connaissance de la profession.

## Article 32-2

### Définition des emplois cadres

#### Niveau VI – Cadres

##### Échelon 1 (N6E1) - Coefficient 601 - Cadre gestionnaire de travaux :

Emploi comportant de façon permanente la surveillance et la répartition des tâches d'un groupe de salariés, d'un chantier ou de plusieurs chantiers, et/ou d'un service administratif.

Cet emploi implique une compétence complémentaire en gestion administrative et en management permettant de prendre la responsabilité d'un projet et/ou d'intégrer des contraintes juridiques, commerciales et de gestion.

Cet emploi peut comporter la responsabilité d'embauche de personnel non cadre.

Cet emploi correspond aux référentiels de diplômes agricoles de niveau II (diplômes d'ingénieur ou licences professionnelles). Ces compétences peuvent être acquises par l'expérience.

Échelon 2 (N6E2) - Coefficient 602 - Cadre dirigeant :

Emploi comportant de façon permanente l'administration complète de l'entreprise. En tant que membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, ce cadre est titulaire d'une délégation de pouvoirs.

Emploi comportant la responsabilité totale de l'entreprise, notamment la représentation de l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs, des organismes divers et des administrations.

Cet emploi correspond aux référentiels de diplômes agricoles de niveau II (diplômes d'ingénieur ou licences professionnelles). Ces compétences peuvent être acquises par l'expérience.

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

ANCIENNE GRILLE		NOUVELLE GRILLE	
Coefficient 100	FILIERE TECHNIQUE	101	N1E1
Coefficient 120		102	N1E2
Coefficient 130		201	N2E1
Coefficient 140		202	N2E2
Coefficient 150		301	N3E1
Coefficient 160		302	N3E2
Coefficient 165		401	N4E1
Coefficient 170		402	N4E2
		501	N5E1
		502	N5E2
Coefficient 205	FILIERE ADMINISTRATIVE	100	Niveau 1
Coefficient 210		100	Niveau 1
Coefficient 215		100	Niveau 1
Coefficient 220		200	Niveau 2
Coefficient 225		200	Niveau 2
Coefficient 230		300	Niveau 3
Coefficient 240		300	Niveau 3
Coefficient 250		400	Niveau 4
Coefficient 260		400	Niveau 4
	CADRES	601	N6E1
		602	N6E2

Le nouveau positionnement des salariés dans la nouvelle grille s'effectue en tenant compte des tâches réellement exercées en fonction de la description des emplois de la nouvelle classification.

## CHAPITRE II REMUNERATIONS

### Article 33 Fixation des salaires horaires

Les salaires horaires afférents à chaque coefficient sont fixés à l'annexe I de la présente convention. Pour réviser les salaires, la commission mixte se réunira dans le mois d'application de la variation du SMIC sur convocation du représentant de la DIRECCTE saisi à cet effet par la partie la plus diligente.

#### **Article 34** **Païement des salaires**

Le paiement des salaires doit être effectué au moins une fois par mois, dans les cinq jours ouvrés suivant la fin du mois civil.

Les salariés ont la possibilité de percevoir un acompte en milieu de mois.

#### **Article 35** **Mensualisation de la rémunération**

A compter du 1er janvier 1985, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sera mensualisée.

Cette mesure consiste à verser au salarié, pour un horaire de travail hebdomadaire donné et effectivement accompli pendant le mois considéré, une rémunération uniforme quelle que soit le nombre de jours ouvrés qu'il comporte.

#### **Article 36** **Bulletin de paie**

L'employeur doit remettre au salarié lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie indiquant :

1. le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend l'organisme ;
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 dudit décret ;
3. S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
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 qui sont 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 ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;
6. la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;
7. le montant de la rémunération brute du salarié ;
8. la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
9. la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ; toutefois, les employeurs de main d'œuvre agricole auxquels le montant des cotisations est notifié trimestriellement auront la faculté de mentionner les cotisations patronales après leur paiement en précisant la période sur laquelle elles portent ;
10. la nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
11. la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;
12. le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
13. la date de paiement de ladite somme ;
14. 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 ;
15. Le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transports personnels.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié. Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

**Article 36 bis  
(abrogé)**

**CHAPITRE III  
DETERMINATION DU SALAIRE DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES**

**Article 37  
Rémunération du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée**

La rémunération des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est celle de l'emploi effectivement occupé en retenant la classification et les salaires horaires prévus par les articles 32 et 33 de la présente convention sous réserve de l'application des dispositions de l'article 29.

**Article 38  
Rémunération du personnel occupé à temps partiel titulaire d'un contrat à durée indéterminée**

La rémunération des salariés à temps partiel est celle de l'emploi effectivement occupé en retenant la classification et les salaires horaires prévus aux articles 32 et 33 de la présente convention.

**Article 39  
Rémunération des jeunes travailleurs**

Le salaire applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale, comporte un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ou chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

**Article 40  
(abrogé)**

**Article 41  
Rémunération des apprentis**

Elle est déterminée conformément à la réglementation légale en vigueur.

**CHAPITRE IV  
REMUNERATIONS ANNEXES ET REMBOURSEMENT DE FRAIS**

**Article 42  
Rémunération du temps de trajet**

**A. DEFINITIONS**

- petit déplacement : est considéré en petit déplacement, le salarié qui a la possibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.
- grand déplacement : est considéré en grand déplacement, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

## B. MODE DE CALCUL DE LA REMUNERATION

- Lorsque le salarié se déplace en conduisant un engin quel qu'il soit, pour se rendre sur un chantier ou en revenir, son temps de conduite est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.
- Lorsque le salarié est transporté par son employeur sur le chantier, le temps de trajet compté du lieu de rassemblement au chantier, est rémunéré. Le calcul de la rémunération se fera sur le tarif des heures normales. Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du travail effectif.

### **Article 43** **Remboursement de frais**

#### A - DANS LE CADRE DU PETIT DEPLACEMENT

- Remboursement de frais de repas : Le salarié qui se verra maintenu inopinément sur un chantier par son employeur, après l'horaire journalier habituel de travail l'obligeant de ce fait à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu'il aura engagés sur justificatif, dans la limite de cinq fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.
- Indemnité de panier : Les salariés affectés sur chantier percevront une prime de panier sous réserve qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leur repas et qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.  
Cette disposition s'applique aussi aux travailleurs de nuit.

#### B - DANS LE CADRE DU GRAND DEPLACEMENT

- Frais de transport : Les frais de transport du salarié sont pris en charge par l'entreprise. Les salariés bénéficieront pendant la durée du chantier, de la prise en charge de leurs frais de transport pour rentrer à leur domicile à raison d'une fois par semaine
- Frais de séjour : Les frais de séjour sont pris en charge intégralement par l'employeur. Toutefois, le choix de la "pension" sera fait en accord entre l'employeur et le salarié.

## **CHAPITRE V** **REMUNERATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES. TRAVAIL DE NUIT**

### **Article 44** **Travail exceptionnel le dimanche**

En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis le dimanche dans les conditions prévues à l'article 57.

Dans cette hypothèse, les heures travaillées donnent lieu à une majoration de 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

### **Article 45** **Travail exceptionnel des jours fériés à l'exception du 1er mai**

En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis les jours fériés.

Dans cette hypothèse, en plus du salaire correspondant au travail effectué, les salariés bénéficieront d'une indemnité calculée en multipliant leur salaire horaire de base par la durée de travail habituel de la journée en cause.



### **Article 45 bis Travail de nuit**

Le travail de nuit revêt un caractère exceptionnel.

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

Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée aux contraintes agronomiques, techniques, climatiques ou à l'approvisionnement de l'industrie agro alimentaire.

On parlera de travail de nuit régulier pour le travailleur qui :

- Soit 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 ci-dessus ;
- Soit accomplit pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

La rémunération pour le travail de nuit est fixée selon les modalités ci-après :

- majoration du taux horaire de 10% et attribution d'un repos compensateur de 10% pris d'un commun accord dans un délai de 8 mois maximum.

Compte tenu des contraintes techniques et climatiques auxquelles doivent faire face les entreprises lors de l'exécution de certains travaux, le recours au travail de nuit peut être prévu dans les limites suivantes :

- Durée quotidienne : 8 heures avec possibilité d'augmenter de 2 heures la durée quotidienne à condition que le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 8 heures ne soit pas supérieur au contingent de 50 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs (prévu à l'article 55 de la présente convention collective) ;
- Durée hebdomadaire : la durée hebdomadaire du travail de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

Le médecin du travail doit avoir connaissance de la liste des travailleurs affectés sur des postes de travail de nuit. Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

## **CHAPITRE VI RÉGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES**

### **Article 46 Régime de Prévoyance**

Il est institué, au profit des salariés non cadres (niveaux 1 à 4) remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

Les salariés non cadres relevant du niveau 5 et les salariés cadres du niveau 6 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 2 avril 1952.

### **Article 46-1** **Garantie Incapacité de travail**

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés non cadres remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales, perçoivent des indemnités journalières complémentaires et ce sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés non cadres justifiant, dans les douze mois précédant l'arrêt de travail, de 6 mois d'ancienneté continue ou non dans l'entreprise, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,

de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90% du salaire brut du salarié pendant 90 jours, puis 75% de ce même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les indemnités journalières complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 46-4.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur désigné. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

### **Article 46-2** **Garantie Invalidité**

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la Mutualité Sociale Agricole.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à :

- 80% du salaire brut du salarié en cas d'invalidité de catégorie 2 et 3 ou en cas de rente accident du travail supérieure ou égale aux deux tiers ;
- 60 % du salaire brut du salarié en cas d'invalidité de catégorie 1.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12<sup>ème</sup> des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 46-4.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

### **Article 46-3 Garantie Décès**

Le risque décès est couvert par la garantie décès standard Agri Prévoyance qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

#### **A. Capital Décès**

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 p. 100 de son salaire annuel brut, majoré de 25 p. 100 par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à Agri Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50% du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un PACS est assimilé à un conjoint non séparé de corps.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3<sup>ème</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

#### **B. Rente Education**

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans ;
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point Agri Prévoyance revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> septembre.

#### **C. Indemnité Frais d'Obsèques**

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

#### **D. Risques exclus**

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

### **Article 46-4 Dispositions communes**

#### **A. Cotisations**

##### **1. Assiette**

Les cotisations finançant les garanties sont appelées dès l'entrée du salarié dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

## 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global de cotisations destinées au financement des prestations est de 1,29 %, ainsi réparti :

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié :

Garanties	TOTAL	Employeur	Salarié
Décès	0,40 %	0,24 %	0,16 %
Incapacité de travail			
• Mensualisation	0,41 %	0,41 %	-
• Relais mensualisation	0,11 %	-	0,11 %
Invalidité	0,37 %	0,20 %	0,17 %
<b>TOTAL</b>	<b>1,29 %</b>	<b>0,85 %</b>	<b>0,44 %</b>

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,14 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'Assurance des Charges Sociales Patronales".

## 3. Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite :

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou invalidité, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,13 % des rémunérations brutes telle que définies à l'article 46-4 Dispositions communes – A. Cotisations – 1. Assiette qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié, soit 0,06 % à la charge de l'employeur et 0,07 % à la charge du salarié.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

### B. Organisme assureur

Agri Prévoyance, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance - 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance. Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à Agri Prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

### C. Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L912-1 et L912-2 du code de la sécurité sociale.

### D. Durée- dénonciation

Le présent régime de prévoyance, adopté pour un an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des deux parties, deux mois au moins avant la date anniversaire de sa date d'entrée en vigueur.

En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant, de changement d'organisme assureur, les prestations de prévoyance périodique d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité ainsi que la rente éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

Dans cette hypothèse, il appartient aux parties signataires, conformément à l'article L912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser, avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des indemnités journalières et des rentes d'invalidité, au moins sur la base du point ARRCO.

La garantie décès est maintenue aux salariés en cours d'indemnisation au titre des garanties incapacité de travail ou d'invalidité.

## **CHAPITRE VII**

(Réservé)

### **TITRE IV DUREE DU TRAVAIL**

#### **Remarque préliminaire :**

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 annexe (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.

## **CHAPITRE I DUREE HEBDOMADAIRE**

### **Article 47 Durée hebdomadaire de travail**

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire au transport, à l'habillage, aux pauses et aux repas.

Elle se calcule sur la période qui s'étend du lundi zéro heure au dimanche vingt quatre heures.

Le 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 ses occupations personnelles.

### **Article 48 Détermination de l'horaire journalier de travail**

La répartition journalière de la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise pourra se faire sur 4, 5, 5 ½ ou 6 jours.

## **Article 49**

### **Période d'astreinte**

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

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'Inspecteur du Travail.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 3 Minimum Garanti par astreinte de douze heures et à 6 Minimum Garanti par astreinte de 24 heures.

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.

Si la levée de l'astreinte a lieu moins de 48 heures avant la date prévue d'astreinte, l'indemnité d'astreinte reste due.

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 50**

### **Dispositions spécifiques concernant la durée du travail des cadres**

En référence au chapitre XI de l'accord national du 23/12/81, le temps de travail des cadres peut être organisé comme suit :

- selon l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ;
- selon un forfait :
  - sur une base annuelle d'heures
  - sur un nombre annuel de jours de travail

Le forfait concerne les cadres bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Le forfait doit être expressément accepté par le salarié ; un refus ne constitue pas un motif de licenciement.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail.

#### A / Convention de forfait annuel en heures

Cette convention doit être prévue dans le contrat de travail ou son avenant. Elle précise le nombre d'heures de travail sur une année sans dépasser les durées maximales prévues en agriculture.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre sous réserve que soit respecté le volume annuel.

Un dispositif de suivi de la durée réelle de travail doit être prévu faisant apparaître les durées journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention (qui intègre au minimum le salaire conventionnel et les majorations pour heures supplémentaires).

## B / Convention de forfait en jours

Cette convention doit être prévue dans le contrat de travail ou son avenant.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder 210 jours.

En cas de dépassement du nombre de jours travaillés et dans la limite de 8 jours, un taux de majoration de 10% minimum sera appliqué sur le salaire journalier moyen des jours de dépassement.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, des jours fériés chômés dans l'entreprise et des congés payés.

Un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés doit être prévu comptabilisant :

- le nombre et la date des journées de travail;
- les jours de repos hebdomadaire ;
- les jours de congés payés ;
- les jours fériés chômés ;
- les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Le document de contrôle du temps de travail peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Chaque année au moins, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail et la rémunération. A l'issue de cet entretien il sera établi un compte rendu signé des deux parties.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée ; elle ne peut être inférieure à la rémunération fixée à l'annexe 1 pour le coefficient 601 ou 602 en forfait jours.

## **CHAPITRE II HEURES DE RECUPERATION**

### **Article 51**

#### **Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail**

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

- pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les trente jours entourant la date du jour chômé ;
- résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les quatre semaines, à partir de la reprise normale du travail ;
- pour intempéries, dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au taux normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante heures par période de douze mois consécutifs.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

### **Article 52**

#### **Cumul d'heures de modulation et de récupération**

Lorsqu'un salarié a effectué à la fois des heures de modulation et des heures de récupération, telles que définies aux articles 49 et 51, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être effectuées au-delà de 35 heures par semaine, soit au titre de la variation soit au titre de la récupération, ne peut excéder 8 heures par semaine et 180 heures par période annuelle.

Toutefois, dans l'entreprise ou l'exploitation où est pratiqué le système de la modulation de l'horaire, le crédit d'heures de variation dont dispose l'employeur devra avoir été épuisé, avant d'avoir recours aux heures de récupération.

### **CHAPITRE III HEURES SUPPLEMENTAIRES**

#### **Article 53 Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures de travail par semaine.

La décision de faire exécuter des heures supplémentaires appartient à l'employeur. Toutefois, cette décision doit être motivée par la nécessité d'effectuer des travaux urgents ou par des nécessités de main d'œuvre.

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

- 25 % du salaire horaire de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure inclusivement ;
- 50 % du salaire horaire à compter de la 44<sup>ème</sup> heure.

Après accord écrit de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure et quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

#### **Article 54 Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires**

Un repos compensateur est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail réellement effectué, ce qui exclut les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions légales et conventionnelles.

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

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris au cours de la période annuelle suivante par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme un travail réellement effectué pour la détermination de la durée maximale du travail.

La période annuelle visée par le présent article est celle fixée par l'article 49.

### **CHAPITRE IV DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL**

#### **Article 55 Durée maximale du travail**

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

##### A. Durée journalière maximale de travail :

La durée maximale journalière de travail est fixée à 10 heures.

Toutefois, elle peut être portée à 12 heures à condition que le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne soit pas supérieur à 50 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne peut être supérieur à 6. Exceptionnellement, il pourra être porté à 12 avec l'accord des salariés concernés, en cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde du produit.





## **CHAPITRE VI CONTROLE DES DISPOSITIONS SUR LA DUREE DU TRAVAIL**

### **Article 58**

Les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié, travaillant ou non à temps complet, doivent être consignés au jour le jour par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document qui est tenu à la disposition des agents de contrôle et est conservé pendant cinq ans.

Ce registre ou document doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine, et le régime applicable à chacune d'elles (heures normales, heures supplémentaires, heures de modulation, de récupération, du dimanche et des jours fériés, etc..

Les heures de récupération (article 51 - chapitre II du titre V) doivent faire référence aux heures non exécutées en remplacement desquelles elles sont effectuées.

Ce registre ou document doit en outre permettre de connaître la nature et la durée des diverses périodes d'absence ou de suspension du contrat et préciser, le cas échéant, que ces périodes sont rémunérées.

Il doit être émargé lors de chaque paye par l'employeur. Il doit l'être également par le salarié au plus tard dans les huit jours qui suivent la paye.

Toutefois,

a) Dans les entreprises de plus de 10 salariés :

L'employeur est dispensé d'émargier le registre ou document susvisé si la durée du travail quotidien des salariés est portée au jour le jour à leur connaissance par la remise d'un relevé ou par l'enregistrement d'une fiche de pointage.

b) Dans les entreprises de plus de 20 salariés :

Les salariés sont dispensés d'émargier le registre ou document susvisé s'ils disposent de moyens de pointage ou d'enregistrement du temps de travail dont ils ont l'initiative (ex. compteurs individuels), ou s'ils visent les relevés de temps de travail qui leur sont délivrés journallement, reconnaissant ainsi que les indications qui y figurent sont conformes à la réalité.

En cas d'organisation du travail par relais, par roulements ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition des agents de contrôle.

## **TITRE V PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI INDEMNISATION DES JOURS PERDUS**

### **CHAPITRE I INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL**

#### **Article 59 Conditions d'attribution**

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel, les heures perdues au-dessous de la durée légale du 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 toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Durant les périodes dites de "modulation basse", seules les heures perdues en deçà du seuil de cette modulation pourront ouvrir droit à indemnisation.

**Article 60**  
**Montant de l'indemnisation**

Le montant de l'indemnisation, pour chaque heure perdue dans les conditions précitées, est fixé par l'accord national du 5 décembre 1977 et ses avenants ultérieurs.

**Article 61**  
**Rémunération mensuelle minimale**

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail, le montant de la rémunération en cas de chômage partiel ne peut être inférieur au produit du S.M.I.C. horaire par 151.67 heures.

**TITRE VI**  
**CONGES PAYES ET JOURS FERIES**

**CHAPITRE I**  
**CONGES ANNUELS**

**Article 63**  
**Durée du congé annuel payé**

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé 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.

La période de référence pour la détermination du droit aux congés payés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

**Article 64**  
**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 quatre semaines ou 24 jours de travail.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensateur prévues à l'article 54 ;
- les périodes de congé maternité ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou pour cause de maladie professionnelle ;
- le temps passé hors de l'entreprise pendant le temps de travail par les conseillers prud'hommes pour l'exercice de leur fonction et le temps consacré à leur formation ;
- les absences pour congés de formation ;
- les périodes de congé non rémunéré de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux.

**Article 65**  
**Période des congés**

La période légale des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Durant cette période, un congé de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être obligatoirement accordé au salarié.

Le salarié ayant des enfants scolarisés se verra attribuer en priorité ses droits à congés durant les vacances scolaires d'été ; à défaut, toutes dispositions seront prises pour attribuer au salarié qui le souhaiterait, ses congés durant les autres périodes de vacances scolaires.

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

### **Article 66** **Ordre des départs**

L'ordre des départs en congés qui tiendra compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congés du conjoint et de l'ancienneté de services, est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

### **Article 67** **Congés pour fractionnement**

Il est attribué deux jours ouvrables de congé payé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Toutefois, pour la détermination et l'octroi de jours supplémentaires de congé pour fractionnement, la cinquième semaine n'est pas prise en compte.

### **Article 68** **Indemnité de congés payés**

L'indemnité afférente aux congés prévus à l'article 63 ci-dessus, est égale au 1/10ème 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 effectif prévues par l'article 64 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'entreprise.

Il est toutefois rappelé que cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

## **CHAPITRE II** **CONGES PARTICULIERS**

### **Article 69** **Jours fériés**

Les jours fériés légaux énumérés à l'article L 3133-1 du code du travail, à savoir :

- le 1er janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- le 15 août,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le jour de Noël,

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Lorsque, exceptionnellement, ils seront travaillés, ils seront rémunérés conformément aux dispositions de l'article 45.

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

### **Article 70** **Congés pour évènements familiaux**

a) cas particulier du congé de naissance :

Un congé payé de trois jours sera accordé à tout salarié à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces trois jours pourront être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le salarié, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé s'il avait continué à travailler. La charge de cette rémunération incombe à l'employeur.

Ces trois jours peuvent être ou non accolés au congé de paternité et d'accueil de l'enfant rappelé à l'article 17 de la présente convention.

b) autres évènements familiaux :

Tout salarié bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés par l'employeur dans les cas suivants :

- 4 jours pour son mariage,
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès de son père ou de sa mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

### **Article 71** **Formation Professionnelle continue**

Dans les conditions prévues aux articles L6322-1 et suivants du code du travail et dans les accords nationaux en agriculture, des congés de formation professionnelle seront accordés aux salariés qui en feront la demande.

L'accord national du 02/06/2004 et ses avenants sur la Formation Professionnelle en Agriculture prévoit notamment des dispositions spécifiques sur le Droit Individuel à la Formation (DIF).

### **Article 72** **Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale**

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de 12 jours ouvrables par an. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

## **TITRE VII** **SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

### **CHAPITRE I** **DISPOSITIONS GENERALES ET TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES**

#### **Article 73** **Evaluation des risques**

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Toute entreprise qui emploie des travailleurs ou accueille des stagiaires de l'enseignement ou de la formation professionnelle est tenue de procéder à l'évaluation des risques professionnels. Les résultats de cette évaluation des risques sont transcrits dans un document unique conformément aux dispositions de l'article R4121-1 du Code du Travail.

**Article 74**  
**Travaux interdits aux jeunes travailleurs et stagiaires mineurs**

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés :

- A l'utilisation des machines dangereuses ;
- A l'exposition aux produits et agents chimiques dangereux.

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ou les élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

**CHAPITRE II**  
**DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT LA SECURITE**

**Article 75**  
**Mise à disposition des équipements de protection individuelle**

L'employeur est tenu de fournir gratuitement aux travailleurs concernés les équipements de protection individuelle appropriés tels que les chaussures de sécurité, les lunettes de sécurité, les gants, les masques, ...

Les salariés chargés des traitements phytosanitaires ou travaillant dans une atmosphère empoussiérée ou insalubre recevront les tenues adaptées.

Tout salarié exposé aux intempéries recevra de son employeur des vêtements et équipements appropriés.

Ces équipements seront renouvelés aussi souvent que nécessaire.

**Article 76**  
**Traitements phytosanitaires**

Les salariés chargés des traitements phytosanitaires devront être titulaires du certificat individuel.

**Article 77**  
**Information et formation à la sécurité**

Tout employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité et les mesures prises pour y remédier, d'une manière compréhensible pour chacun.

Une formation pratique et appropriée à la sécurité doit obligatoirement être délivrée lors de toute embauche et chaque fois que nécessaire (en cas de changement de poste ou de technique).

Le temps consacré à l'information et à la formation est considéré comme temps de travail et se déroule pendant l'horaire normal de travail.

**Article 78**  
**Autorisation de conduite pour les engins de levage**

La conduite des engins de levage est réservée aux travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite.

Cette autorisation de conduite est délivrée par l'employeur sous réserve que :

- Le salarié ait bénéficié de la formation adaptée et qu'il dispose de la compétence adéquate pour conduire l'engin de levage ;
- Le médecin du travail ait déclaré le salarié apte à la conduite du ou des engins.

**Article 79**  
**Services de santé au travail et examens médicaux**

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ; ils conduisent des actions de santé au travail dans les entreprises, conseillent les employeurs et les salariés, assurent la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques auxquels ils sont exposés.

Les salariés bénéficient des examens médicaux suivants :

- Visite d'embauche ;
- Visite périodique ;
- Visite à la demande de l'employeur ou du salarié ;
- Visite en cas de surveillance médicale renforcée ;
- Visite de pré-reprise pour tout arrêt de travail supérieur à 3 mois ;
- Examen de reprise du travail :
  - ✓ Après un congé maternité ;
  - ✓ Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
  - ✓ Après une absence pour cause d'accident du travail de plus d'un mois ;
  - ✓ Après une absence pour maladie de plus de 2 mois ;
  - ✓ En cas d'absences répétées pour raisons de santé.

### **CHAPITRE III TRANSPORT DU PERSONNEL**

#### **Article 80 Risque routier lié au transport des personnels**

Le transport du personnel sur les chantiers s'effectue dans des véhicules offrant toutes conditions de sécurité.

### **CHAPITRE IV TRAVAIL ISOLE**

#### **Article 81**

Lorsqu'un salarié se trouve être amené à travailler seul de jour comme de nuit dans un lieu isolé, l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions pour être en mesure de porter secours à l'intéressé dans les meilleurs délais en cas d'accident.

Les mesures seront définies dans le document unique d'évaluation des risques des entreprises concernées.

### **TITRE VIII DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 82 Dépôt et extension de la convention**

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des organisations signataires et déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du Nord.

Les parties signataires demandent l'extension des articles de nature strictement conventionnelle reproduits dans le document ci-joint et dont les dispositions prendront effet au 1er janvier 1985.

Fait à LILLE, le 21 septembre 1984

Ont signé :

- pour l'Union régionale des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord et du Pas de Calais :  
MM. PERILLIAT - DUBROEUCQ - COURTOIS - FOULON - LEIGNEL
- pour le syndicat C.G.T./F.O. : M. COTTREZ
- pour le syndicat C.F.D.T. : (1)M. Alain DERENSY
- pour le syndicat CFTC-AGRI : (2) M. Michel GABET

- (1) L'union régionale des syndicats agroalimentaire C.F.D.T. Nord - Pas-de-Calais à LILLE a adhéré à la convention collective régionale des entreprises de travaux agricoles et ruraux en date du 25 MARS 1988.
- (2) La Fédération de l'Agriculture CFTC-AGRI à PARIS a adhéré à la convention collective régionale des entreprises de travaux agricoles et ruraux en date du 4 mai 2009.

Cinq exemplaires de la présente convention ont été déposés au service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du NORD à LILLE, le 18 octobre 1984.

---



---

LISTE DES AVENANTS MODIFICATIFS  
(à l'exclusion de ceux concernant les salaires)

- Avenant n° 3 du 26 Février 1985 - Etendu le 12 juin 1985 : Articles 5 - 23 - 46 - 52  
Avenant n° 12 du 17 juin 1988 (non étendu) : Article 6 bis (création)  
Avenant n° 14 du 8 Décembre 1988 : Article 6 bis  
Avenant n° 15 du 3 Mars 1989 : Articles 4 - 5 - 13 - 18 - 19 - 20 - 23 - 25 - 30 - 31 - 32 - 33 - 36 - 59 - 70 - 82 -  
Création 36 bis -  
Avenant n° 17 du 18 Avril 1989 : Articles 49 - 50 - 51 - 52 - 53 - 54 - 55 - Titre V (abrogation article 62)  
Avenant n° 19 du 7 Juillet 1989 : Articles 31 (2° paragraphe) et 65 (3ème alinéa).  
Avenant n° 23 du 25 avril 1991 : Article 46 (paragraphe B et C).  
Avenant n° 25 du 24 novembre 1993 : Article 29 (2ème alinéa)  
Avenant n° 26 du 18 janvier 1994 : Article 15 (2ème alinéa) - Article 26 (3ème alinéa, point 2, création point 4).  
Avenant n° 36 du 30/11/2004 : création article 46 bis (indemnisation en cas de décès)  
Avenant n° 38 du 9 juillet 2007 : modification des chapitres 6 et 7 du titre III (régime de prévoyance)  
Avenant n° 43 du 1<sup>er</sup> octobre 2009 : Article 32 (classification des emplois)  
Avenant n° 47 du 5 octobre 2012 : Articles 46-1 et 46-4

**ANNEXE I**

La grille des salaires est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

Coefficients		Salaires Horaires	Salaires (base 151,67 h)
<b>Emplois techniques</b>			
101	N1E1	<b>9,22 €</b>	<b>1398,40 €</b>
102	N1E2	<b>9,43 €</b>	<b>1430,25 €</b>
201	N2E1	<b>9,53 €</b>	<b>1445,41 €</b>
202	N2E2	<b>9,64 €</b>	<b>1462,10 €</b>
301	N3E1	<b>9,84 €</b>	<b>1492,43 €</b>
302	N3E2	<b>10,40 €</b>	<b>1577,37 €</b>
401	N4E1	<b>10,92 €</b>	<b>1656,24 €</b>
402	N4E2	<b>11,69 €</b>	<b>1773,02 €</b>
501	N5E1	<b>12,10 €</b>	<b>1835,21 €</b>
502	N5E2	<b>12,71 €</b>	<b>1927,72 €</b>
<b>Emplois administratifs</b>			
100	Niveau 1	<b>9,48 €</b>	<b>1437,83 €</b>
200	Niveau 2	<b>10,10 €</b>	<b>1531,87 €</b>
300	Niveau 3	<b>11,38 €</b>	<b>1726,00 €</b>
400	Niveau 4	<b>12,76 €</b>	<b>1935,31 €</b>

La rémunération des cadres au forfait annuel en jours est déterminée comme suit :

$$((1600 \text{ heures} * \text{taux horaire}) + (327 \text{ heures} * (\text{taux horaire} * 25\%))) * 1.13$$

# ANNEXE 2

---

## 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 %.

**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 %.

*(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.*

### § 4. –Maintien des contrats en cours :

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> 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 cependant 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<sub>1</sub>).

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 récapitulant 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<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint *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<sup>ème</sup> 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.**

(R<sub>1</sub>) 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)

### **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<sup>ème</sup> 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.