

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 JUILLET 1973

concernant :

- LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE ET D'ELEVAGE,**
- LES EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES,**
- LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX,**
- LES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE,**
- LES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS,**
- ET LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DES EXPLOITATIONS ET
ENTREPRISES CI-DESSUS VISEES**

DU DÉPARTEMENT DE L' AISNE

(modifiée par ses avenants n°1 à 114)

TITRE PRÉLIMINAIRE

OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

(Avenant n°88 du 9 Juillet 1992)

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations de polyculture et d'élevage « de petits et de gros animaux, associés ou non », les exploitations maraîchères, les exploitations horticoles, les exploitations arboricoles, les pépinières, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives d'utilisation de matériel agricole, les propriétaires forestiers sylviculteurs du département de l'Aisne, ainsi que dans les groupements d'employeurs dont l'activité entre dans l'un des champs d'application ci-dessus visés, quels que soient le domicile et la nationalité des parties.

Article 2.

APPRENTIS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« Les clauses de la présente convention sont applicables aux apprentis ».

Article 3.

MEMBRES DE LA FAMILLE DE L'EXPLOITANT

(Abrogé par avenant n°100 du 02 Juillet 2001).

Article 4.

INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTÉRIEURS

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes et toutes stipulations contraires contenues dans les contrats de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur.

En aucun cas la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou d'une situation antérieure plus favorable.

CHAPITRE II

DURÉE - RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Article 5.

DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6.

RÉVISION

Les parties signataires peuvent, à tout moment, demander la révision des clauses de la présente convention.

(Avenant n° 88 du 9 Juillet 1992) La partie signataire qui demandera la révision de la convention devra prévenir les autres parties, par pli recommandé, préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisira "le Service départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles" en vue de provoquer la réunion de la Commission Mixte dans le délai d'un mois.

Article 7.

DÉNONCIATION

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties, par pli recommandé, avec un préavis de deux mois et joindre ses nouvelles propositions.

En même temps, elle demandera la réunion de la Commission Mixte qui devra tenir séance dans ce délai.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) La présente convention restera en vigueur jusqu'au jour où la nouvelle convention sera signée ou, à défaut de convention nouvelle, pendant une durée de « trois ans » à compter de l'expiration du délai de deux mois prévu au premier alinéa.

(Avenant n° 88 du 9 Juillet 1992) Toutefois, les dispositions relatives à la révision et à la dénonciation de la convention ne s'appliquent pas en matière de révision des salaires ; cette dernière aura lieu à la demande de l'une des organisations signataires qui devra s'adresser au "Service départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles".

CHAPITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION EN MATIÈRE DE CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL MÉDIATION - ARBITRAGE

Article 8.

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION EN MATIÈRE DE CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, « de » la révision ou « de » la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale de « la commission régionale de » conciliation.

Article 9.

PROCÉDURE DE MÉDIATION OU D'ARBITRAGE DES CONFLITS COLLECTIFS

Il sera fait usage, le cas échéant, des dispositions légales en cette matière.

TITRE I

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 10.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION, « DISCRIMINATIONS »

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus.

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) « L'appartenance ou la non appartenance réelle ou supposée d'une personne à une ethnie, une nation ou une race, son origine, son sexe, ses mœurs, sa situation de famille, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses ou philosophiques, et son état de santé ou son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'exercice du droit de grève dans le respect de la loi, ne peuvent justifier un refus de recrutement, une sanction ou un licenciement.

Ils ne peuvent pas d'avantage justifier des décisions quant à la conduite et à la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux ».

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales.

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) Sur demande écrite de leur syndicat, les « salariés » pourront être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

(Avenant n° 44 du 22 Mars 1982) "Pour l'application des deux alinéas précédents, les demandes d'absences devront être faites à l'employeur au moins trois jours francs à l'avance".

(Avenants n° 100 du 02 Juillet 2001 et 114 du 02 Juillet 2008) « Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit sur leur demande à bénéficier du congé prévu par les « articles L . 3142-7 et suivants, L. 2145-1 et R. 3142-1 et R. 3142-4 du code du travail ».

Article 11.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL »

(Avenants n° 100 du 02 Juillet 2001 et 114 du 02 Juillet 2008) Des délégués du personnel seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions fixées par « le Livre III de la deuxième partie du code du travail » « dans les entreprises ou établissements employant au moins onze salariés ».

(Avenants n° 100 du 02 Juillet 2001 et 114 du 02 Juillet 2008) « Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera procédé à la mise en place d'un comité d'entreprise, dans les conditions prévues par « le Livre III de la deuxième partie du code du travail ».

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 199 salariés, le chef d'entreprise peut décider, après consultation des délégués du personnels et, s'il existe, du comité d'entreprise, que les délégués du personnel constitueront la délégation du personnel au comité d'entreprise ».

Le financement des oeuvres sociales du comité d'entreprise est assuré par une contribution patronale égale à 0,5 % des salaires bruts.

Article 12.

COMITE D'ENTREPRISE

(Abrogé par avenant n° 100 du 02 Juillet 2001).

Article 13.

DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

(Avenants n° 100 du 02 Juillet 2001 et 114 du 02 Juillet 2008) « Les droits syndicaux s'exerceront librement dans les entreprises dans les conditions prévues par « le Livre Ier de la deuxième partie du code du travail ».

Article 14.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX INTERENTREPRISES

(Abrogé par avenant n° 100 du 02 Juillet 2001).

Article 15.

APPLICATION DES LOIS SOCIALES

Les parties s'engagent à observer strictement et de bonne foi toutes dispositions relatives à la réglementation sociale en vigueur.

Article 16.

SOUS-ENTREPRISE ET MARCHANDAGE

(Abrogé par avenant n° 100 du 02 Juillet 2001).

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE ET AU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I

EMBAUCHAGE

Article 17.

ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) Lorsque les employeurs engagent un « salarié », ils doivent exiger de lui la présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail, délivré par son dernier employeur, « et spécifiant la date à laquelle il sera libre de tout engagement » sous peine de s'exposer de la part de celui-ci à une demande de dommages-intérêts pour débauchage.

Article 18.

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001)

« CUMUL D'EMPLOI ET » INTERDICTION D'EMPLOI DE SALARIES EN CONGES PAYES

((Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) « Le cumul d'emploi n'est possible que dans la limite des durées maximales autorisées du travail ».

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) Il est formellement interdit « d'employer » temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés.

Article 19.

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001)

PÉRIODE D'ESSAI « ESSAI PROFESSIONNEL »

« - Période d'essai :

Les contrats de travail à durée déterminée de six mois minimum pourront prévoir une période d'essai maximale de un mois.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats nominatifs établis par l'Office des Migrations Internationales.

Les contrats de travail à durée indéterminée pourront convenir d'une période d'essai de six semaines renouvelable une fois.

Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit, en forme recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise contre reçu au salarié avant la fin de la période d'essai.

Au cours de la période d'essai éventuellement renouvelée, l'une ou l'autre des parties pourra se libérer en respectant un préavis réciproque de trois jours consécutifs.

Le congé sera donné par pli recommandé avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre reçu, et partira du jour de la présentation de ce document par les services postaux au destinataire, ou de sa remise en main propre contre reçu.

Si les parties veulent se séparer à l'issue de la période d'essai éventuellement renouvelée, la lettre de congé devra parvenir à son destinataire trois jours ouvrables au moins avant l'expiration de cette période.

A défaut, le préavis fixé par l'article 72 de la présente convention sera appliqué.

Pendant la période d'essai, le salarié percevra le salaire afférent à la qualification professionnelle correspondant à cet essai.

Si l'essai n'est pas concluant dans cette qualification, mais qu'il se termine dans une autre, il sera rémunéré au prorata du temps de travail accompli dans chacune des qualifications successives.

Le salarié recruté en contrat de travail à durée déterminée, transformé à son issue en contrat de travail à durée indéterminée, est dispensé de période d'essai dès lors que son contrat à durée déterminée a perduré au moins un mois dans la même qualification.

Lorsque la période d'emploi à durée déterminée est inférieure à un mois, elle s'imputera alors sur la durée de la période d'essai qui pourra être imposée dans le contrat à durée indéterminée pour un emploi de même qualification.

- Essai professionnel :

Un essai professionnel d'une journée pourra être demandé à la personne postulant un emploi, afin de s'assurer de ses aptitudes professionnelles.

Cet essai professionnel ne se confondra pas avec la période d'essai.

Il sera rémunéré sur la base de la qualification réelle du salarié.

Il sera établi une déclaration unique d'embauche pour cette journée d'essai. »

Article 20.

CONTRAT DE TRAVAIL

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« Le contrat de travail à durée indéterminée ainsi que le contrat de travail à durée déterminée doivent être constatés par écrit.

Le contrat de travail non écrit est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être remis au salarié dans les deux jours suivant l'embauche ».

CHAPITRE II

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« SALARIES » SAISONNIERS, OCCASIONNELS ET A TEMPS PARTIEL

Article 21.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« SALARIES » SAISONNIERS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Le salarié » saisonnier est celui qui est embauché pour effectuer des travaux se renouvelant chaque année aux mêmes époques « et nécessitant un surcroît de main d'œuvre ».

Il est engagé pour la durée nécessaire à l'exécution de ces travaux.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Le contrat doit comporter un terme fixé avec précision ou, à défaut, une période minimale ».

Article 22.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« SALARIES » OCCASIONNELS

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) « Le salarié » occasionnel est celui qui est occupé irrégulièrement en raison d'un besoin momentané de l'entreprise et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité.

Article 23.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« SALARIES » A TEMPS PARTIEL

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) « Il sera fait application de la Loi n° 2000-37 du 19 Janvier 2000. »

CHAPITRE III

(Avenant n°22 du 19 Juillet 1978)

MENSUALISATION ET RÉMUNÉRATION GARANTIE

Article 24.

DÉFINITION DES SALARIÉS MENSUELS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« Dès le premier jour du mois civil suivant la fin de la période d'essai, les salariés, y compris les salariés à temps partiel sont mensualisés.

Ces dispositions ne concernent pas les salariés occasionnels ou saisonniers ».

Article 24 bis.

(Avenant n°85 du 19 Décembre 1991)

CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT DANS LE CADRE D'UNE RETRAITE A MI-TEMPS

(Abrogé par avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

Article 25.

PAIEMENT DU SALAIRE AU MOIS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« La rémunération des salariés visés à l'article 24 est mensuelle, par référence à l'article 6.3 de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 1981 modifié.

Les heures non travaillées donnent lieu à réduction à due proportion du salaire mensuel, sauf dans le cas où le maintien partiel ou intégral de celui-ci est prévu par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul des salaires aux pièces, à la prime ou au rendement, lesquels doivent faire l'objet d'accords particuliers.

Lorsque le salarié est rémunéré au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou qu'il façonne, le contrat de travail doit préciser le temps de référence retenu, dans des conditions normales d'activité, pour fixer le salaire à l'unité, ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités ».

Article 26.

RÉMUNÉRATION MENSUELLE GARANTIE

1) En cas de réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale, le salarié mensualisé bénéficiera d'une rémunération mensuelle garantie égale au salaire mensualisé correspondant à la durée légale du travail.

(Avenant n°31 du 19 Mars 1980)

2) Cependant la rémunération mensuelle garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence, lorsqu'au cours d'une ou plusieurs semaines considérées, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale hebdomadaire du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail notamment par suite d'absence volontaire, motivée ou non du salarié ou par suite de maladie, d'accident ou de maternité,
- effet d'une cessation collective du travail.

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982)

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) 3) Pour les absences prévues ci-dessus, la rémunération mensualisée sera réduite de "1/169ème" par heure d'absence en-dessous de la durée légale hebdomadaire du travail « ou de 1/151,67ème pour les salariés employés et rémunérés sur la base de 35 heures hebdomadaires ».

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) Cette disposition ne remet pas en cause la pénalité pour les absences non autorisées et non justifiées prévue à l'article 37.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I

CLASSIFICATION HIÉRARCHIQUE

Article 27.

EMPLOI ET COEFFICIENT DE BASE

(Avenant n° 102 du 19 Novembre 2001) L'emploi qui sert de base à la classification hiérarchique est celui « de l'emploi sans qualification niveau I échelon 1 ».

Article 28.

CLASSIFICATION HIÉRARCHIQUE

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) La classification hiérarchique du personnel est déterminée « à l'annexe I » de la présente convention.

CHAPITRE II

RÉMUNÉRATIONS

Article 29.

RÉVISION DES SALAIRES

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982) A chaque variation du S.M.I.C., ou lorsqu'une ou plusieurs organisations en font la demande, les organisations signataires s'engagent à se réunir, dans un délai maximum d'un mois, pour discuter "soit" de la valeur monétaire du point hiérarchique, "soit des salaires horaires et mensuels afférant aux différents coefficients hiérarchiques prévus à l'annexe I".

Article 30.

DÉTERMINATION DES SALAIRES

(Avenants n°44 du 22 Mars 1982 et n°100 du 02 J uillet 2001) Les salaires sont déterminés par les formules et selon les dispositions prévues aux annexes II, "et VIII" de la présente convention.

Article 31.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

SALAIRE DES « SALARIES » CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Les salariés » appelés à effectuer temporairement des travaux incombant à une catégorie inférieure à la leur conservent le salaire de la catégorie dans laquelle ils sont classés.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Ceux appelés à effectuer des travaux durables et répétitifs dans une catégorie supérieure bénéficieront du salaire de cette catégorie pour le temps durant lequel ils y sont employés, ceci n'excédant pas la moitié de la durée annuelle de travail du salarié concerné. »

Article 32.

SALAIRES FÉMININS

(Abrogé par avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

Article 33.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

SALAIRES DES JEUNES « SALARIES »

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Les salaires des jeunes « salariés » âgés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport à ceux des « salariés » adultes de même catégorie professionnelle :

- de 16 à 17 ans..... 80 % du salaire de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi « occupé »
- de 17 à 18 ans..... 90 % - d°

Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage ».

Article 34.

(Avenant n°40 du 18 Septembre 1981)

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

SALAIRES DES « SALARIES » ET APPRENTIS HANDICAPES

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

Le salaire des travailleurs handicapés ne pourra être réduit que conformément à la réglementation en vigueur.

Article 35.

SALAIRES DES OUVRIERS OCCASIONNELS

(Abrogé par avenant n°78 du 20 Avril 1990)

Article 36.

PRIME D'ANCIENNETÉ

(Abrogé par avenant n°49 du 22 Novembre 1982)

Article 37.

(Avenant n°49 du 22 Novembre 1982)

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Il est attribué une prime de fin d'année payable avec la paie de Décembre.

Cette prime correspondra au salaire mensuel garanti du coefficient correspondant, étant entendu :

- que le salarié devra avoir été présent sur l'exploitation ou au service du même employeur pendant toute l'année civile,
- (Avenant n°105 du 02 Juillet 2003) que les absences autorisées ou justifiées pour causes autres qu'accident du travail et maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue de un an), « congé de maternité ou de paternité » feront l'objet d'un abattement de 1/52ème de la prime par tranche complète de six jours ouvrables consécutifs ou non.
(Cet alinéa ne concerne pas les ouvriers permanents à temps partiel).

(Avenant n°88 du 9 Juillet 1992) Les absences non autorisées et non justifiées feront l'objet d'un abattement de "10 %" pour la première absence, de 50 % pour la seconde, et de 100 % pour la troisième et ce, sans préjudice des autres dispositions prévues par le Code du travail et de la jurisprudence existante en cette matière.

(Avenant n°62 du 20 Janvier 1986) Les absences non autorisées et non justifiées devront être constatées dans les trois jours francs par pli recommandé avec accusé de réception.

S'il n'y a pas notification dans les trois jours l'absence sera réputée accordée. Les trois jours sont comptés dès le début de l'absence.

Les salariés permanents à temps partiel bénéficieront de la prime de fin d'année à raison de 1/12ème des heures de travail effectif accomplies au cours de l'année civile multiplié par le salaire horaire de base du salarié.

En cas de licenciement pour motif économique, appel sous les drapeaux ou départ en retraite en cours d'année, la prime sera calculée au prorata temporis sur le taux horaire du dernier salaire de base et payée au moment du départ et selon les conditions d'octroi retenues au 31 Décembre de l'année précédente.

(Avenants n° 100 du 02 Juillet 2001 et 114 du 02 Juillet 2008) « En cas de licenciement intervenu dans les conditions «des articles L. 1226-9 à L. 1226-12 du code du travail » (licenciement consécutif à une inaptitude médicale à l'issue d'une période d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle), le salarié percevra la prime, pour la seule année au cours de laquelle est survenu l'accident, calculée au prorata temporis. La période d'arrêt de travail d'une durée ininterrompue d'un an, pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, étant assimilée à une période de travail effectif ayant donné lieu à rémunération selon l'horaire de travail habituel du salarié pour le calcul de ladite prime. »

Cette prime remplace les primes à périodicité annuelle (semis, traitement, moisson, fenaison, betteraves, etc...) accordées, découlant d'accords individuels ou d'entreprise.

Elle ne s'ajoutera pas aux obligations émanant d'une loi ou d'un règlement à paraître.

Article 38.

PAIE

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) « La paie de chaque mois civil aura lieu, pendant les heures de travail, au plus tard le 5 du mois suivant ».

« En cas de départ, elle aura lieu au plus tard à l'expiration du préavis effectué ou non effectué. ».

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) Les « salariés » occasionnels seront payés sitôt la fin de chaque période de travail. Lorsqu'ils auront été occupés pendant un mois civil ils recevront leur salaire dans les conditions prévues au premier alinéa.

Le salarié aura droit à un acompte par semaine chaque fois qu'il en manifestera le désir.

(Avenant n°88 du 9 Juillet 1992) Tout salaire mensuel "devra être payé par chèque ou par virement bancaire dans les conditions prévues par les Lois de Finances".

Article 39.

BULLETIN DE PAIE

Un bulletin de paie est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Il pourra être rédigé suivant le modèle figurant à l'annexe III de la présente convention.

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 40.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

(Avenant n°25 du 14 Décembre 1978)

"(Protocole d'accord consigné en Annexe VI)"

a - Retraite complémentaire

Les exploitations agricoles visées à l'article premier de la présente convention devront adhérer pour l'ensemble de leurs salariés, à l'exception des Cadres régis par la Convention collective du 2 Avril 1952, à l'Association Générale de Retraites par Répartition (A.G.R.R.) 37 boulevard Brune - PARIS 14ème, Section Administrative Régionale A.G.R.R. Picardie.

Les exploitations ayant adhéré à un autre organisme, avant l'entrée en vigueur de la présente convention peuvent y demeurer.

(Avenant n°78 du 20 Avril 1990) "Le taux de cotisation est fixé par le protocole d'accord, conclu entre les parties signataires, et annexé à la présente convention".

b - Prévoyance (Avenant n°61 du 20 Janvier 1986)

1°) - Garanties

Les exploitations et entreprises agricoles visées à l'article premier de la présente convention doivent, à effet du 1er Janvier 1985, faire bénéficier leur personnel salarié d'un régime de prévoyance comportant les garanties ci-après :

- Décès,
- Incapacité temporaire,
- Incapacité permanente,

telles que définies dans le protocole d'accord signé par les organisations signataires de la convention collective et l'institution de prévoyance agréée dans les conditions de l'article 1.50 du code rural et désignée par les partenaires sociaux.

2°) - Bénéficiaires

Sont admis tous les salariés présents dans l'exploitation.

3°) - Cotisation

a) - Le taux de la cotisation est un pourcentage du salaire brut réel, y compris les avantages en nature. Ce salaire brut réel ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf si l'employeur a été autorisé officiellement à opérer un abattement et en cas d'application de l'article 33 de la présente convention.

b) - La cotisation conventionnelle afférente aux opérations de prévoyance est à la charge exclusive de l'employeur en ce qui concerne la couverture accidents du travail et maladies professionnelles, et répartie entre l'employeur et le salarié dans les conditions fixées par le protocole d'accord visé au paragraphe 1°) ci-dessus et annexé à la présente convention pour la couverture du risque maladie et accidents de la vie privée.

c) - Le versement de la cotisation globale incombe à l'employeur. Le non-versement de la cotisation engage sa responsabilité dans le paiement des différentes prestations.

4°) - Institution de prévoyance

L'institution de prévoyance agréée dans les conditions de l'article 1.50 du code rural, devant gérer le régime de prévoyance sera désignée par les partenaires sociaux. Les exploitants qui auraient adhéré avant le 1er Juillet 1972 à un autre organisme de prévoyance pourront y demeurer sous réserve que l'ensemble des avantages servis par cet organisme soit au moins égal à ceux servis par l'organisme désigné.

(Avenant n°73 du 14 Septembre 1988) "Les conditions de garantie et le taux de la cotisation sont fixés par protocole d'accord annexé à la présente convention et conclu, entre les organisations signataires de la convention collective et l'institution de prévoyance désignée".

(Avenant n°76 du 11 Juillet 1989)

(Avenant n°78 du 20 Avril 1990)

5°) - Rente de conjoint survivant

Les exploitations et entreprises agricoles visées à l'article premier de la convention doivent, à effet du 1er Octobre 1989, faire bénéficier leur personnel salarié mensualisé tel que défini à l'article 24 ci-dessus, d'un régime de rente de conjoint survivant comportant les garanties définies dans le protocole d'accord, ci-annexé, conclu entre les organisations signataires de la convention collective et l'institution de prévoyance désignée par ces dernières.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article 41.

DURÉE DU TRAVAIL

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« Il sera fait application de la loi, des règlements ainsi que de l'accord national interprofessionnel du 23 Décembre 1981 modifié. »

Article 42.

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

REPOS HEBDOMADAIRE

Dispositions légales, réglementaires et Accord National du 23 Décembre 1981 et ses avenants.

- Aménagement du repos hebdomadaire

En dehors des périodes de congés payés, le salarié aura droit à un repos de 48 heures consécutives ou non au moins 22 fois par an et si possible 2 fois par mois.

Article 43.

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

REPOS COMPENSATEUR EN CAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dispositions légales, réglementaires et Accord National du 23 Décembre 1981 et ses avenants.

Article 44.

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dispositions légales, réglementaires et Accord National du 23 Décembre 1981 et ses avenants.

Article 45.

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

DÉTERMINATION DE LA PÉRIODE ANNUELLE

Les dispositions ci-dessus, relatives aux variations de l'horaire normal de l'article 41, à la durée maximale du travail et de l'article 43 relatif au repos compensateur, font référence à une période annuelle.

Cette période annuelle est fixée à l'année civile. Cependant, chaque employeur peut décider, après consultation du personnel, une période annuelle différente de celle prévue ci-dessus. Dans ce cas, il doit informer le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Article 46.

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

ENREGISTREMENT DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉES

(Abrogé par avenant n° 100 du 02 Juillet 2001).

Article 47.

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

ASSOUPPLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Dispositions légales, réglementaires et Accord National du 23 Décembre 1981 et ses avenants.

Article 48.

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982)
(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001)

TRAVAIL DU DIMANCHE, DES JOURS FÉRIÉS « TRAVAILLES », ET DE NUIT

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) « Le travail du dimanche, des jours fériés définis à l'article 59 ci-après, y compris le 1er Mai, et de nuit, donne lieu à une rémunération à 150 % du salaire horaire **pour tous les salariés permanents ou non**. Les heures de nuit sont celles effectuées **entre vingt-et-une heures et six heures**. Cependant, les heures consacrées à la traite avant six heures du matin ne sont pas comptées comme heures de nuit. »

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

Article 48 bis.

« ASTREINTES

Des astreintes pourront être pratiquées, et notamment par téléphonie mobile.

(Avenant n°103 du 09 Juillet 2002) Elles répondront aux conditions posées par l'article « L. 713-5, II du code rural » ainsi que par l'article 6-3 de l'accord national interprofessionnel du 23 Décembre 1981 modifié.

Les astreintes donneront lieu à une programmation indicative écrite portée à la connaissance de chaque salarié 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Le salarié en astreinte recevra un dédommagement correspondant à :

- un MG (minimum garanti) par nuit d'astreinte (toute nuit commencée est considérée comme nuit d'astreinte complète),
- et deux MG (minimum garanti) par période de 24 heures consécutives.

Dans l'hypothèse, où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise ou sur l'exploitation ou sur le chantier, son temps de déplacement, domicile-lieu de travail et retour, est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Il n'est toutefois pas retenu pour apprécier la durée maximale autorisée du travail.

Les frais de transport exposés par le salarié pour se rendre de sa résidence à l'entreprise ou l'exploitation, et retour, seront indemnisés sur la base du tarif fixé à l'article 50. »

Article 49.

(Avenant n°7 du 26 Février 1976)

ABSENCES

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

(Avenant n°51 du 19 Juillet 1983) En dehors des périodes de grands travaux fixées à l'article 57 f), les salariés seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de participer aux activités de l'A.S.A.V.P.A.

(Avenant n°51 du 19 Juillet 1983) Les salariés devront justifier de leur participation par la remise d'une attestation à leur employeur.

CHAPITRE V

AVANTAGES EN NATURE ET AVANTAGES DIVERS

Article 50.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)
(Avenant n°105 du 02 Juillet 2003)

AVANTAGES EN NATURE

La valeur des avantages en nature - nourriture, logement, mise à disposition privative d'un véhicule, mise à disposition privative d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication - est évaluée dans les conditions prévues par l'arrêté ministériel du 17 juin 2003, publié au journal officiel du 29 juin 2003 (joint en **ANNEXE X**).

Les avantages en nature autres que ceux énumérés ci-dessus, (produits de l'exploitation, parcelles de terre ou jardins mis à la disposition du salarié...), sont évalués sur la base de leur valeur réelle arrondie à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

En cas de mise à disposition d'une parcelle de terre ou d'un jardin, si le bénéficiaire quitte son employeur en cours d'année, quelles que soient les conditions de son départ, il aura droit à la valeur des produits restant à récolter, évaluée par accord amiable ou par estimation.

(Avenant n°105 du 02 Juillet 2003)

Article 50-1.

FRAIS PROFESSIONNELS

- Frais de repas, grands déplacements, indemnités kilométriques :

Pour les salariés en déplacement professionnel, ou tenus de prendre leur repas sur les lieux de travail par nécessité de service, en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaire de travail, lorsque le repas ne correspond pas à un avantage en nature défini comme tel dans le contrat de travail, la prestation est évaluée comme suit :

- Travail dans l'entreprise : 1 MG
- Travail de nuit : 1,5 MG
- Travail hors de l'entreprise : 2 MG
- Repas au restaurant, à défaut de prise en charge par l'employeur sur la base des frais réels : 4MG
- Grand déplacement : trajet aller minimum de 50 km pour la journée : 16 MG.

Indemnités kilométriques : - Voiture, moto : 0,070 MG
- Cyclomoteur : 0,021 MG.

Il est précisé que le travail dans l'entreprise concerne tout travail effectué dans l'entité juridique qui emploie le salarié : exploitation agricole, toute forme d'exploitation collective (GAEC, EARL, SCEA, SCA, SA, SARL, Sté en nom collectif, groupement d'employeurs constitué entre deux membres de la même famille...).

Le travail à l'extérieur s'entend du travail réalisé chez le client de l'entrepreneur de travaux agricoles, l'adhérent de la CUMA, chez un tiers, dans le cadre de l'entraide entre exploitants ou de la prestation de service chez les adhérents d'un groupement d'employeurs à adhésions multiples, d'un service de remplacement, d'une SICA...

Les indemnités kilométriques ne sont pas dues, sauf stipulation particulière au contrat de travail, pour le trajet domicile-exploitation ou entreprise, ou domicile-lieu habituel d'embauche, tel que ce dernier peut être stipulé au contrat de travail écrit, s'il se différencie du siège de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Par contre, ces indemnités sont dues pour le trajet domicile-lieu de travail, pour la distance excédant le trajet habituel tel que défini ci-dessus.

- Frais de déménagement et d'emménagement

- Frais de déménagement

(Avenant n°107 du 07/07/2004) Les frais de déménagement du salarié, lors de son embauche sur l'exploitation, sont supportés par l'employeur et sont valables pour une année dans la limite des frais réels justifiés. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais calculés au prorata du temps restant à courir, calculé en jours calendaires. Lorsque le salarié est licencié, l'employeur supporte l'intégralité des frais.

- Frais d'emménagement

Ces frais sont supportés par l'employeur et sont valables pour une année, dans la limite de 1200 €, majorés de 100 € par enfant à charge dans la limite de 1 500 €.

En cas de départ prématuré avant expiration du délai de un an, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais calculée au prorata du temps restant à courir, exprimé en jours calendaires.

(Avenant n°107 du 07/07/2004) Lorsque le salarié est licencié, aucun remboursement n'est dû.

Article 51.

LOGEMENT

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001)
(Avenant n° 105 du 02 Juillet 2003)

Un état des lieux d'entrée et de sortie sera rédigé en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des deux parties.

Article 52.

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

(Abrogé par avenant n°105 du 02 Juillet 2003)

Article 53.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

DÉLAI « DE LIBERATION » DES LOGEMENTS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

- . 15 jours pour le salarié en période d'essai,
- . 1 mois en cas de départ volontaire ou de licenciement pour faute grave du salarié,
- . 2 mois en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail pour motif économique,
- . 3 mois en cas de licenciement pour inaptitude médicalement constatée ou de départ à la retraite.

Passé ces délais, le maintien dans les lieux du salarié et de sa famille ne pourra résulter que d'un accord express écrit avec l'employeur. »

Article 54.

PRÊT D'ATTELAGE OU DE MATÉRIEL

(Abrogé par avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

Article 55.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

MISE À DISPOSITION D'UNE PARCELLE DE TERRE OU D'UN JARDIN

(Abrogé par avenant n°105 du 02 Juillet 2003)

Article 56.

FOURNITURE DE PRODUITS

(Abrogé par avenant n°100 du 02 Juillet 2001).

CHAPITRE VI

CONGES PAYES ANNUELS

Article 57.

CONGES PAYES

a) Droit aux congés

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) Tout « salarié », employé ou apprenti, de l'un ou l'autre sexe, occupé dans les exploitations visées à l'article premier de la présente convention a droit, chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les alinéas suivants.

b) Durée des congés

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

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982) "Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est calculée à raison de deux jours ouvrables et demi par période ainsi déterminée, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables".

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

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

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982) "Les jeunes salariés, y compris les apprentis âgés de moins de vingt et un ans au trente Avril de l'année précédente, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, ont droit s'ils le demandent à un congé fixé à trente 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 des travaux accomplis au cours de la période de référence.

(Avenants n°22 du 19 Juillet 1978 et 114 du 02 Juillet 2008) Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues «aux articles L. 1225-1 à L. 1225-71 et R. 1225-2, R. 1225-9 à R. 1225-11, R. 1225-13 à R. 1225-14 et R. 1225-18 du code du travail » et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont considérées comme périodes de travail effectif.

(Avenant n°114 du 02 Juillet 2008) Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve "maintenu" ou "rappelé" sous les drapeaux à un titre quelconque, les périodes de congés non rémunérées accordées aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière («(articles L . 3142-7 à L. 3142-11, L. 2145-1 et R. 3142-1 du code du travail) » ou la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse « (article L. 3142-43 du code du travail)», ainsi que les périodes correspondant à un congé de formation (loi du 16 Juillet 1971).

c) Congé d'ancienneté

(Avenant n° 44 du 22 Mars 1982) "La durée du congé fixé par l'article précédent est

augmentée à raison d'un jour ouvrable après dix ans de services, continus ou non, dans la même exploitation, de deux jours ouvrables après vingt ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-deux jours ouvrables le total exigible, non compris les jours supplémentaires de fractionnement.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat a été suspendue sans que le contrat ait été résilié seront prises en compte, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent conformément aux dispositions du 3^o de l'article 77 nouveau ci-après. La durée des services ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté est appréciée soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice de congé".

d) Congés supplémentaires

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au trente Avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

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

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

e) Aménagement du congé

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

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

(Avenant n°63 du 2 Septembre 1986) En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaire. "Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er Mai au 31 Octobre de chaque année".

(Avenant n°69 du 17 Février 1988) Lorsque le salarié fera valoir ses droits à congés en vue de participer à une journée de formation-développement de l'ASAVPA, le Vendredi, le Samedi suivant ce jour ne sera pas décompté comme jour ouvrable de congé.

f) Epoque des congés

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

(Avenant n°114 du 02 Juillet 2008) « Les périodes au cours desquelles les absences de plus de 24 heures ne peuvent être exigées sont les suivantes :

- Polyculture..... : - du 15 Mars au 30 Avril
- du 15 Juillet au 15 Août
- du 15 Septembre au 15 Novembre.

- Entreprises de travaux agricoles..... : - du 1er Juillet au 30 Novembre.

- Élevage (vachers, bergers, porchers)..... : - du 15 Novembre au 15 Avril.

- Maraîchage..... : - du 1er Mars au 14 Juillet.
- Horticulture..... : - du 15 Mars au 15 Juin
- du 1er Septembre au 31 Octobre.
- Pépinières..... : - du 1er Mars au 30 Avril
- du 15 Juillet au 15 Août
- du 15 Octobre au 15 Décembre".

g) Congés de fractionnement

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982) "La partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à ses congés supplémentaires dits de fractionnement.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné. Dans ce cas, il sera attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er Mai au 31 Octobre sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours".

h) Ordre des départs en congé

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.

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

i) Indemnité de congé

(Avenant n°88 du 9 Juillet 1992) "L'indemnité afférente au congé prévu au présent chapitre est égale au dixième de la rémunération "brute" totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1er Juin - 31 Mai), les périodes assimilées à un temps de travail par l'article 57 b) ci-dessus étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'exploitation ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée, par contre la prime de fin d'année en est exclue".

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982) "Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté et au fractionnement, conformément aux dispositions de l'article 57 c) et g) ci-dessus, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé".

Ces indemnités ne peuvent être inférieures à celles qui auraient été perçues pendant la période de congé si le bénéficiaire avait continué à travailler.

Les avantages accessoires et les prestations en nature, dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé entrent en compte pour la fixation de l'indemnité.

j) Indemnité compensatrice de congé

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982) Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article "57" i) ci-dessus.

L'indemnité compensatrice est due du moment que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

L'indemnité compensatrice est également due aux ayants-droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé.

L'indemnité est versée à ceux des ayants-droit qui auraient la qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Dans le cas de résiliation d'un contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé par les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services ; ce salarié devra rembourser le trop perçu à l'employeur.

Ce remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail étant le fait du salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

(Avenants n° 44 du 22 Mars 1982 et n° 100 du 02 Jui llet 2001) Les « salariés » non permanents et les « salariés » à tâche recevront à l'expiration de leur travail une indemnité compensatrice de congé égale au "dixième" de la rémunération totale perçue.

k) Interdiction de travailler pendant le congé

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

L'employeur qui occupe, pendant la période fixée pour son congé annuel payé, un travailleur à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, sera considéré comme ne donnant pas le congé légal.

(Avenant n°22 du 19 Juillet 1978).

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) **I) Délai de route pour congés payés des travailleurs « d'origine étrangère »**

Pour les salariés étrangers prenant leurs congés payés dans leur pays d'origine ne sera pas considérée comme rupture du contrat de travail de leur part une prolongation d'absence de quatre jours pour les salariés européens et une prolongation d'absence de huit jours pour les autres.

CHAPITRE VII

CONGES PAYES SPÉCIAUX

Article 58.

CONGE DU 1er MAI

(Avenant n°40 du 18 Septembre 1981)

(Avenant n°44 du 22 Mars 1982) Il sera accordé et rémunéré suivant les prescriptions légales en vigueur. Toutefois, pour la rémunération il sera également tenu compte des dispositions de l'article "48".

Article 59.

(Avenant n° 7 du 26 Février 1976)

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYES – JOURNEE DE SOLIDARITE

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) « Les jours fériés légaux chômés et payés sont les suivants » :

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

Ils sont payés à la condition qu'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise et que le salarié ait été présent le jour ouvré précédent ou suivant.

(Avenant n°78 du 20 Avril 1990) "Les heures se rapportant à ces jours, décomptées selon l'horaire habituel de l'entreprise, sont prises en considération pour la détermination des heures supplémentaires".

Elles ne sont pas prises en considération pour la détermination de la durée maximale légale et conventionnelle du travail.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un ou plusieurs jours fériés légaux chômés, les indemnités de ce ou de ces jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser 3 % du montant total du salaire payé.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Le paiement des heures de travail effectuées un jour férié est rémunéré dans les conditions prévues à l'article 48. »

(Avenant n°108 du 16 Mars 2005) «La journée de solidarité, instituée par le loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées, sera librement choisie par l'employeur en accord avec le salarié.

Cet accord sera consigné par écrit.

(Avenant n°114 du 02 Juillet 2008) Supprimé.

Article 60.

(Avenant n°53 du 18 Juillet 1984)

AUTRES JOURS CHÔMÉS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Le 1er Décembre et le Lundi de la fête patronale de la commune du siège de l'exploitation, ou de la commune la plus proche, s'il n'y a pas de fête dans la commune du siège de l'exploitation, peuvent être chômés à la demande du salarié. De plus, les jours ouvrés compris entre deux jours de repos (pont), ainsi qu'une journée correspondant à toute fête religieuse pourront également être chômés à la demande du salarié. Les refus devront être motivés.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « La récupération des heures de travail perdues par suite d'un jour chômé autre que ceux définis par l'article 59, interviendra dans les conditions prévues par l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981. »

Article 61.

(Avenant n°22 du 19 Juillet 1978)

CONGES POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS

(Avenant n°35 du 15 Décembre 1980) "Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié..... 4 jours
- mariage d'un enfant..... 1 jour
- (Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « décès du conjoint 3 jours »
- (Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) décès d'un enfant, « du père, de la mère » .. 2 Jours
- (Avenant n°80 du 6 Juillet 1990) décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur, des grands-parents "en ligne directe" ou des petits-enfants..... 1 jour
- (Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « journée citoyenne... 1 jour ».

Les salariés permanents travaillant à mi-temps ou à temps partiel ne percevront pour ces jours de congés exceptionnels qu'une indemnité égale au salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

(Avenant n°35 du 15 Décembre 1980) "Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils ne seront assimilés à des jours de travail effectif que pour la détermination de la durée du congé annuel".

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Ces congés exceptionnels seront comptés en jours ouvrés ».

Article 62.

(Avenant n°80 du 6 Juillet 1990)

CONGES DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

(Avenants n°100 du 02 Juillet 2001 et n°114 du 02 Juillet 2008) Le salarié bénéficiera, sur justificatif, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de trois jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés de maternité accordés pour ce même enfant en vertu « des articles L. 1225-8 et L. 1225-17 à L. 1225-26 et L. 1225-37 à L. 1225-38 et L. 1225-40 à L. 1225-41 et L. 1225-43 à L. 1225-44 et L. 1225-28 du code du travail ».

CHAPITRE VIII

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 63.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

(Avenant n°1114 du 02 Juillet 2008) « Conformément « aux articles R. 4321-1 à R. 4321-5 du code du travail », l'employeur doit fournir au salarié :

- les équipements de travail appropriés au travail à réaliser et maintenus en conformité avec les règles et prescriptions techniques de sécurité les concernant,
- les équipements de protection individuelle requis par les travaux à réaliser, il veille à leur port effectif,
- les équipements de protection contre les intempéries requis par les travaux salissants ou insalubres.

(Avenant n°1114 du 02 Juillet 2008) Les salariés doivent recevoir une formation dans le domaine de la santé et de la sécurité, conformément aux dispositions « des articles L. 4141-2 à L. 4141-4 ; L. 4111-6, L. 4142-1 à L. 4142-4, L. 4143-1, L. 4154-2 , L. 4154-4 et L. 4522-2 du code du travail ».

CHAPITRE IX

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Article 64.

APPRENTISSAGE

1 - Souscription du contrat d'apprentissage

a) Conditions de fonds

- nature du contrat

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

- qualité des contractants

(Avenant n°88 du 9 Juillet 1992) Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins et de "vingt-cinq ans au plus" au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins »

(Avenants n°100 du 02 Juillet 2001 et n°1114 du 02 Juillet 2008) « Aucun employeur ne peut engager d'apprentis s'il n'a procédé à la déclaration en vue de la formation d'apprentis prévue par «les articles L. 6223-1, L. 6225-1, L. 6225-5 et R. 6223-5 du code du travail ».

b) Formalités

(Avenant n°114 du 02 Juillet 2008) Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit. Le contrat fixe la date de début d'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par «les articles L. 6222-12 et D. 6222-19 du code du travail », cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois, au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti.

2 - Exécution du contrat d'apprentissage

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le Centre où il l'aura inscrit.

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme de l'enseignement technologique correspondant au contrat.

L'employeur est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle arrêtée d'un commun accord entre le Centre et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis audit Centre de formation.

3 - Salaires

(Avenant n°84 du 4 Juillet 1991) Les salaires des apprentis sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues en cette matière dans le code du travail.

L'évaluation et la déduction des avantages en nature sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail régissant cette question.

4 - Résiliation du contrat d'apprentissage

(Avenants n°100 du 02 Juillet 2001 et n°114 du 02 Juillet 2008) « Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord express et bilatéral des cosignataires ou à défaut être prononcée par le Conseil de Prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par «les articles L. 6222-18, L. 6222-20 à L. 6222-22, L. 6222-39 et R. 6211-6 du code du travail ».

La résiliation pendant les deux premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Article 65.

(Avenant n°28 du 8 Octobre 1979)

FORMATION PROFESSIONNELLE

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« A – FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les parties s'engagent dans le cadre du Fonds d'assurance formation des travailleurs salariés des exploitations agricoles "(FAFSEA)", à mettre en application les textes en vigueur concernant la formation professionnelle continue.

B – FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Les salaires maintenus pendant la formation des conseillers prud'hommes (y compris les charges sociales) seront remboursés aux employeurs intéressés par l'Association paritaire départementale de la formation professionnelle des salariés des exploitations agricoles.

(Avenant n°102 du 19 Novembre 2001) Les employeurs seront remboursés des salaires maintenus pendant les stages sur une base forfaitaire journalière de huit fois le salaire « du salaire horaire du niveau III échelon 1 » selon les modalités arrêtées par le Conseil d'Administration de l'Association paritaire départementale de la formation professionnelle des

salariés des exploitations agricoles.

Article 66.

(Avenant n°20 bis du 18 Mai 1978)

PRIME DE TECHNICITÉ

(Abrogé par avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

Article 66 Bis.

(Avenant n°78 du 20 Avril 1990)

FORMATION QUALIFIANTE

(Abrogé par avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

CHAPITRE X

SUSPENSION DU CONTRAT RÉINTÉGRATION

Article 67.

MALADIE ET ACCIDENT

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« Il est interdit de procéder au licenciement d'un salarié pendant les périodes d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, sauf cas et conditions prévus par la Loi et la Jurisprudence.

Dans le cas où l'arrêt de travail imposerait le remplacement du salarié, le contrat de travail à durée déterminée devra stipuler expressément ce motif.

La réintégration du salarié dans son emploi après une période prolongée d'interruption du travail pour raison de santé interviendra sur avis du médecin du travail. »

Article 68.

(Avenant n°40 du 18 Septembre 1981)

ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE ACCIDENT DE TRAJET

(Abrogé par avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

Article 69.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

(Avenant n°105 du 02 Juillet 2003)

MATERNITÉ « CONGE DE PATERNITE » - CONGE PARENTAL

(Avenant n°105 du 02 Juillet 2003) Le congé de maternité, « de paternité et » le congé parental, seront accordés selon les prescriptions légales en vigueur. »

Article 70.

**SERVICE NATIONAL ACTIF
MAINTIEN AU SERVICE NATIONAL**

(Abrogé par avenant n° 100 du 02 Juillet 2001)

Article 71.

**SERVICE PRÉPARATOIRE
RAPPEL AU SERVICE NATIONAL**

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) La réintégration est de plein droit pour les salariés et apprentis, après le service préparatoire « (rendez-vous citoyen, préparation militaire) » ou lorsqu'ils « sont » rappelés au service national à un titre quelconque.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉSILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Article 72.

DURÉE DU PRÉAVIS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

a) En cas de licenciement, la durée du préavis sera de :

1°) - pour une ancienneté inférieure à six mois dans l'exploitation :

- (avenant n° 102 du 19 Novembre 2001) une semaine pour le salarié classé à un coefficient inférieur « au niveau I échelon 2 »,
- (avenant n°102 du 19 Novembre 2001) un mois pour le salarié classé à un coefficient égal ou supérieur « au niveau I échelon 2 ».

2°) - pour une ancienneté de six mois à deux ans :

- un mois quel que soit le coefficient.

(Avenant n°1 du 19 Décembre 1973)

"3°) - pour une ancienneté supérieure à deux ans et quel que soit le coefficient :

- deux mois de préavis".

b) En cas de démission du salarié, la durée du préavis sera de :

- (avenant n°102 du 19 Novembre 2001) une semaine pour le salarié classé à un coefficient inférieur « au niveau I échelon 2 », quelle que soit son ancienneté,

- (avenant n°102 du 19 Novembre 2001) un mois pour le salarié classé à un coefficient égal ou supérieur « au niveau I échelon 2 », quelle que soit son ancienneté.

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) « Le salarié désirent quitter son employeur devra notifier son préavis par pli recommandé avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le préavis commencera à courir à dater de la première présentation par les services postaux du pli recommandé à son destinataire ou du jour de la remise en mains propres de la lettre de démission. Le salarié pourra toutefois différer le point de départ de son préavis et le fixer à une date postérieure à la notification de la lettre. »

Article 73.

(Avenant n°1 du 19 Décembre 1973)

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

(Avenant n°65 du 16 Janvier 1987)

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) Les procédures afférentes au licenciement pour motif économique individuel ou collectif sont fixées par l'accord national du 13 Novembre 1986, joint en annexe à la présente convention collective, et par « le code du travail ».

Article 74.

TEMPS D'ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la durée du préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter pour chercher du travail dans les conditions suivantes :

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

a) (avenant n°102 du 19 Novembre 2001) pour les « salariés » « dont le niveau est inférieur au niveau I échelon 2 » un jour et demi ou trois demi-journées,

b) (avenant n°102 du 19 Novembre 2001) pour les « salariés » « dont le niveau est égal ou supérieur au niveau I échelon 2 » trois jours pleins ou six demi-journées.

Ce temps libre sera pris en accord avec l'employeur. En cas de licenciement, sans faute grave, le salaire des journées ou demi-journées sera payé et ne comptera pas dans les congés payés.

En cas de départ volontaire du travailleur ou s'il y a faute grave, le salaire de ces journées ou demi-journées ne sera pas payé.

Article 75.

ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001) Dès qu'il a connaissance de la date de cessation de travail de son « salarié », l'employeur doit immédiatement remettre à ce dernier une attestation pour lui permettre de trouver du travail. L'attestation devra mentionner la date à laquelle « le salarié » sera libre. Elle pourra être rédigée suivant le modèle figurant à l'annexe IV de la présente convention.

Article 76.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« A l'expiration du contrat de travail, quelles que soient les circonstances qui l'entourent (licenciement ou démission avec ou sans préavis), l'employeur devra obligatoirement remettre au salarié, sous peine de dommages intérêts, un certificat de travail contenant exclusivement : la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Il pourra être rédigé suivant le modèle figurant à l'annexe IV de la présente convention.

Le certificat de travail sera tenu à la disposition du salarié. »

Article 77.

(Avenant n°22 du 19 Juillet 1982)

(Avenant n°69 du 17 Février 1988)

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

1) Le salarié licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ou d'une même entreprise, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, sur la base de un dixième de mois de salaire mensuel.

(Avenant n° 103 du 09 Juillet 2002) « Ce montant est doublé en cas de licenciement pour motif économique. »

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001) Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze « derniers » mois « à temps complet » précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata du temps.

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001)

2) Le salarié mensualisé et comptant dix ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une majoration de l'indemnité de licenciement de l'alinéa 1 ci-dessus égale à 1/15ème de salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de dix ans. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette majoration est celui indiqué à l'alinéa 1 ci-dessus.

(Avenant n° 103 du 09 Juillet 2002) « Ce montant est doublé en cas de licenciement pour motif économique. »

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001)

3) Les circonstances qui entraînent la suspension du contrat de travail, à savoir, notamment les cas d'absence pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, période militaire et préparation au service militaire et rappel sous les drapeaux ne sont pas regardées

comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent « article ».

Article 78.

(Avenant n°71 du 14 Septembre 1988)

INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

a) Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

(Avenants n°100 du 02 Juillet 2001 et n°114 du 02 Juillet 2008) « Il sera fait application « des articles L. 1237-4 et suivants et L. 1232-8 et suivants du code du travail ».

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié qui démissionne pour prendre sa retraite doit respecter le préavis et reçoit une indemnité de départ à la retraite.

1) Le préavis

Le salarié qui prend l'initiative de partir à la retraite doit respecter le préavis prévu à l'article 72 de la convention collective.

2) L'indemnité de départ à la retraite

Son montant est fixé au dernier salaire mensualisé du salarié pour 10 ans de présence.

Il est augmenté de 10 heures normales par année après 10 ans ; le total étant plafonné à 40 ans de présence.

L'indemnité sera versée dans les conditions précitées aux ayants droits du salarié en cas de décès.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL A TACHE

Article 79.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES TRAVAILLANT A LA TACHE

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

« Il sera possible de rémunérer à la tâche les travaux saisonniers d'entretien et de récolte.

Dans cette hypothèse, le contrat de travail précisera le salaire pour une unité de produit travaillé ou récolté, ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités. »

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 80.

La présente Convention Collective prend effet au 1er Août 1973.

Article 81.

La présente Convention Collective annule la Convention Collective de travail concernant les exploitations agricoles de l'Aisne (Polyculture et Élevage) en date du 15 Février 1963, à laquelle elle se substitue.

Article 82.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente Convention Collective, qui sera déposée au Greffe du Tribunal d'Instance de LAON.

Article 83.

(Avenant n°109 du 05 Juillet 2005)

ARTICULATION ENTRE ACCORD PROFESSIONNEL ET ACCORD D'ENTREPRISE

(Avenant n°114 du 02 Juillet 2008) Il est rappelé qu'aux termes « des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail », un accord d'entreprise ne peut déroger, dans un sens moins favorable aux salariés, à un accord supérieur, pour les domaines suivants :

- salaires minima,
- classifications,
- prévoyance collective,
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue.

De manière surabondante, les partenaires sociaux étendent cette interdiction aux autres domaines.

Ainsi, aucun accord d'entreprise ne pourra déroger, dans un sens moins favorable aux salariés, à la présente convention collective.

Article 84.

(Avenant n°109 du 05 Juillet 2005)

NOTIFICATION DE L' ACCORD ET EXERCICE DU DROIT D'OPPOSITION

De manière concomitante à la procédure de signature ; le secrétaire de la commission mixte notifie le texte de l'accord à l'ensemble des organisations représentatives.

Cette date de notification marque notamment le point de départ du délai d'opposition.

Fait à LAON, le 12 Juillet 1973.

Ont signé :

- L'UNION DES SYNDICATS AGRICOLES DE L' AISNE,
- L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T.,
- L'UNION FÉDÉRALE PICARDIE DES SYNDICATS DE L'AGRICULTURE C.F.D.T.,
- L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS FORCE OUVRIÈRE C.G.T. - F.O.,
- L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.F.T.C.,
- LE SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES F.G.C.A.-
C.G.C.

CLASSIFICATION HIÉRARCHIQUE DES EMPLOIS

(Avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

NIVEAU I - EMPLOIS SANS QUALIFICATION

Echelon 1 :

- Emploi ne nécessitant aucune connaissance particulière, concerne des travaux simples, répétitifs, réalisables après démonstration, sans initiative et selon des consignes très précises et journalières sans utilisation d'engin motorisé, fixe ou mobile.

Dans un délai maximum de 6 mois, le salarié passe automatiquement à l'échelon 2.

Exemples : binage manuel des betteraves,
récolte de fruits,
balayage manuel des bâtiments,
lavage de matériel (à l'arrêt),
trilage de pommes de terre et autres racines sur table de visite,
conditionnement,
préparation des farines pour les animaux,
employée de maison débutante,
etc.

Echelon 2 :

- Emploi ne nécessitant aucune connaissance particulière mais une légère expérience permettra la participation à certains travaux plus qualifiés sous surveillance.

Pouvant occasionnellement comporter l'utilisation de matériels mécaniques ou d'un maniement simple à l'exclusion des matériels portés ou semi portés.

Exemples : employé(e) de maison,
Utilisation d'une empoteuse pré réglée,
utilisation de la débroussailleuse,
conduite de véhicule léger,
etc.

- **Salarié professionnel d'élevage débutant** : Salarié ayant moins de 12 mois de pratique dans la profession, consacre la majeure partie de son temps à l'élevage, assurant la surveillance des animaux, la préparation, la distribution et l'approche des aliments, la traite, les mises-bas, l'entretien des animaux sous surveillance de l'employeur, sans préjudice des autres tâches qui pourraient lui être confiées.

Exemples : conditionnement : ensachage des farines pour animaux,
nettoyage des installations d'élevage,
confection des litières,
action de faire rentrer ou sortir les animaux.

NIVEAU II - EMPLOIS SPECIALISES

Emplois correspondant au référentiel technique du CAPA ou niveau équivalent

Echelon 1 :

- Emploi comportant la réalisation de travaux dont l'exécution nécessite un savoir faire de base, l'utilisation de matériel simple ou de matériel complexe pré-réglé, la détection des anomalies ou difficultés rencontrées et l'information du supérieur.

Les activités de cet emploi sont effectuées suivant des consignes précises et sous surveillance intermittente.

Le salarié :

- conduit l'ensemble du matériel simple et le pré règle pour des travaux simples,
- effectue l'entretien journalier et périodique du matériel agricole et des bâtiments suivant conseils et directives,
- mène à bien les vérifications élémentaires et décèle les incidents.

Exemples :

Préparation des sols,
épandage d'engrais,
désilage,
transport lié à l'activité de l'exploitation agricole,
employé(e) de maison,
accueil de clients et vente de produits à la ferme,
employé(e) de bureau débutant(e),
conduite et réglage d'une rempote use,
etc.

- **Salarié professionnel d'élevage** : Salarié qui ayant au moins 12 mois de pratique dans la profession, répond aux définitions du salarié professionnel d'élevage débutant.

Echelon 2 :

- Emploi correspondant à l'échelon 1 et comportant la participation occasionnelle à des travaux qualifiés.

- Emploi nécessitant des capacités de réaction aux difficultés rencontrées lesquelles n'entraînent pas de conséquences graves sur les plans de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Le salarié :

- contrôle le réglage des outils complexes ou à fonctions multiples dont il a la responsabilité, mène à bien les vérifications élémentaires et décèle les incidents,
- fait l'entretien courant de l'ensemble du matériel et des bâtiments de l'Entreprise.

Exemples :

Curage des fumières,
conduite de chariot automoteur (cariste) ou de chargeur,
aide à la traite mécanique,
labours,
semis (sans calcul de dosage ni de profondeur),
accueil de clients et vente de produits à la ferme,
employé(e) de bureau,
etc.

- **Salarié professionnel d'élevage** : Salarié qui ayant au moins 12 mois de pratique dans la profession, répond aux définitions du salarié professionnel d'élevage débutant.

NIVEAU III - EMPLOIS QUALIFIES

Emplois correspondant au référentiel technique du BEPA ou niveau équivalent.

Echelon 1 :

- Emploi nécessitant la maîtrise professionnelle et une expérience adaptée aux besoins de l'entreprise, la capacité de mesurer la correcte application des instructions ainsi que la responsabilité de leur bonne exécution sous contrôle de l'employeur.

Le salarié :

- conduit et règle seul et avec précision l'ensemble du matériel de l'Entreprise,
- apprécie, en cours de chantier, les conditions climatiques et les conditions du sol,
- décèle les pannes et effectue les réparations courantes,
- entretient et répare les installations diverses et les bâtiments d'exploitation,
- rend compte de son travail et de ses observations,
- utilise l'informatique.

Il est responsable du bon usage du matériel qui lui est confié.

Exemples : matériel de récolte,
semis de précision,
mise en service d'un système d'irrigation,
traitement (sans calcul de dosage),
accueil de clients et vente de produits à la ferme,
employé(e) de bureau,
etc....

En activité élevage, le salarié :

- effectue les soins nécessaires,
- effectue les traitements préventifs et curatifs,
- effectue l'approche des aliments,
- effectue l'ensemble de la traite.

Echelon 2 :

- Emploi correspondant à l'échelon 1 mais comportant la mise en oeuvre de capacités d'autonomie et de réaction aux difficultés, d'éventuelles polyvalences ainsi que d'adaptabilités aux différentes tâches.

Le salarié :

- apprécie, en cours de chantier, les conditions climatiques et les conditions du sol et prend les initiatives qu'il convient en fonction des changements intervenus,
- effectue, de façon manuelle ou informatique, tous les enregistrements nécessaires à l'entreprise,
- maîtrise l'informatique embarquée.

Exemples : récolte avec appréciation des critères de qualité,
employé(e) de bureau confirmé(e),
conducteur poids-lourds,
réglage d'un système d'irrigation, etc....

En activité élevage, le salarié :

- procède aux mises bas normales et apprécie la nécessité de faire appel à l'homme de l'art,
- tient à jour les différents documents.

NIVEAU IV : EMPLOIS DE TECHNICIENS HAUTEMENTS QUALIFIES des différentes activités de l'entreprise

Emplois correspondant au référentiel technique du BTA ou niveau équivalent.

Echelon 1 :

- Emploi nécessitant une maîtrise technique, des connaissances et une expérience éprouvées, le respect des orientations choisies par l'employeur et l'adaptation permanente en fonction des difficultés rencontrées sur le terrain. Il comporte pour le salarié la responsabilité de l'exécution du travail qui lui est attribué à partir de directives générales. Il implique le compte rendu du travail effectué. Est capable d'initier un débutant.

Le salarié :

- organise son travail dans les meilleures conditions et modifie le programme, s'il répond mieux aux directives qui ont été données,
- rend compte de son travail exécuté ainsi que de l'ensemble de ses observations pouvant intéresser l'exploitant ou son représentant dans le cadre d'une bonne gestion,
- effectue des réparations spécialisées sur l'entreprise (matériel, installations et bâtiments) autres que les travaux nécessitant l'intervention du spécialiste.

Exemples : calcul des doses en pulvérisation et semis,
application appropriée des traitements, etc...

En activité élevage, le salarié :

- organise son travail dans les meilleures conditions et modifie le programme s'il répond mieux aux directives qui ont été données,
- rend compte de son travail exécuté ainsi que de l'ensemble des observations pouvant intéresser le chef d'entreprise ou son représentant dans le cadre d'une bonne gestion du troupeau,
- effectue toutes les opérations de maintenance concernant le matériel et les bâtiments de l'élevage, autres que celles nécessitant l'intervention du spécialiste.

Exemples : gestion des stocks existants,
détection des anomalies concernant les animaux ,
appréciation de la qualité des approvisionnements.

Echelon 2 : (Avenant n° 105 du 02 Juillet 2003)

- Emploi comportant les mêmes éléments qu'à l'échelon 1 et impliquant la prise en compte de l'environnement du travail tel que l'état du matériel, le réapprovisionnement des stocks, les besoins divers (entretien, produits, fournitures) en informant, en temps voulu, l'employeur.

- Salarié participant à un chantier et l'animant.

- Le salarié :

- propose des solutions en conséquence de ses observations,
- transmet son savoir-faire aux autres salariés de l'entreprise.

Ses connaissances et son aptitude lui permettent de remédier seul aux anomalies sanitaires et matérielles courantes. »

ANNEXE II

(Article 30 de la Convention collective)

SALAIRES

Effet : 1er JUILLET 2001.

Article 1er.- SALAIRES

Les salaires sont fixés comme suit :

1) Base hebdomadaire 39 heures :

NOUVELLE CLASSIFICATION	ANCIENS COEFFICIENTS	SALAIRES HORAIRES		SALAIRES MENSUELS (169 heures)	
NIVEAU I – EMPLOIS SANS QUALIFICATION					
ECHELON 1 Emploi ne nécessitant aucune connaissance particulière, concerne des travaux simples, répétitifs, réalisables après démonstration, sans initiative et selon des consignes très précises et journalières sans utilisation d'engin motorisé, fixe ou mobile. Dans un délai maximum de 6 mois, le salarié passe automatiquement à l'échelon 2.	100	43,72 F.	6,67 €	7388,68 F.	1126,40 €
ECHELON 2 - Emploi ne nécessitant aucune connaissance particulière mais une légère expérience permettra la participation à certains travaux plus qualifiés sous surveillance. Pouvant occasionnellement comporter l'utilisation de matériels mécaniques ou d'un maniement simple à l'exclusion des matériels portés ou semi portés.	120 130A	43,90 F.	6,69 €	7419,10 F.	1131,03 €

NIVEAU II - EMPLOIS SPECIALISES
Emplois correspondant au référentiel technique du CAPA ou niveau équivalent

<p align="center">ECHELON 1</p> <p>- Emploi comportant la réalisation de travaux dont l'exécution nécessite un savoir faire de base, l'utilisation de matériel simple ou de matériel complexe préréglé, la détection des anomalies ou difficultés rencontrées et l'information du supérieur.</p> <p>Les activités de cet emploi sont effectuées suivant des consignes précises et sous surveillance intermittente.</p> <p>Le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conduit l'ensemble du matériel simple et le prérégle pour des travaux simples, - effectue l'entretien journalier et périodique du matériel agricole et des bâtiments suivant conseils et directives, - mène à bien les vérifications élémentaires et décèle les incidents. <p>- Salarié professionnel d'élevage : Salarié qui ayant au moins 12 mois de pratique dans la profession, répond aux définitions du salarié professionnel d'élevage débutant.</p>	130B	44,43 F.	6,77 €	7508,67 F.	1144,69 €
<p align="center">ECHELON 2</p> <p>- Emploi correspondant à l'échelon 1 et comportant la participation occasionnelle à des travaux qualifiés.</p> <p>- Emploi nécessitant des capacités de réaction aux difficultés rencontrées lesquelles n'entraînent pas de conséquences graves sur les plans de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.</p> <p>Le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôle le réglage des outils complexes ou à fonctions multiples dont il a la responsabilité, mène à bien les vérifications élémentaires et décèle les incidents, - fait l'entretien courant de l'ensemble du matériel et des bâtiments de l'Entreprise. <p>- Salarié professionnel d'élevage : Salarié qui ayant au moins 12 mois de pratique dans la profession, répond aux définitions du salarié professionnel d'élevage débutant.</p>	130C	45,78 F.	6,98 €	7736,82 F.	1179,47 €

NIVEAU III - EMPLOIS QUALIFIES
Emplois correspondant au référentiel technique du BEPA ou niveau équivalent.

<p style="text-align: center;">ECHELON 1</p> <p>- Emploi nécessitant la maîtrise professionnelle et une expérience adaptée aux besoins de l'entreprise, la capacité de mesurer la correcte application des instructions ainsi que la responsabilité de leur bonne exécution sous contrôle de l'employeur.</p> <p>Le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conduit et règle seul et avec précision l'ensemble du matériel de l'entreprise, - apprécie, en cours de chantier, les conditions climatiques et les conditions du sol, - décèle les pannes et effectue les réparations courantes, - entretient et répare les installations diverses et les bâtiments d'exploitation, - rend compte de son travail et de ses observations, - utilise l'informatique. <p>Il est responsable du bon usage du matériel qui lui est confié.</p> <p>En activité élevage, le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectue les soins nécessaires, - effectue les traitements préventifs et curatifs, - effectue l'approche des aliments, - effectue l'ensemble de la traite. 	140A 140B	48,90 F.	7,45 €	8264,10 F.	1259,85 €
<p style="text-align: center;">Echelon 2</p> <p>Emploi correspondant à l'échelon 1 mais comportant la mise en oeuvre de capacités d'autonomie et de réaction aux difficultés, d'éventuelles polyvalences ainsi que d'adaptabilités aux différentes tâches.</p> <p>Le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprécie, en cours de chantier, les conditions climatiques et les conditions du sol et prend les initiatives qu'il convient en fonction des changements intervenus, - effectue, de façon manuelle ou informatique, tous les enregistrements nécessaires à l'entreprise, - maîtrise l'informatique embarquée. <p>En activité élevage, le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - procède aux mises bas normales et apprécie la nécessité de faire appel à l'homme de l'art, - tient à jour les différents documents. 	150C 150D	50,46 F.	7,69 €	8527,74 F.	1300,05 €

NIVEAU IV : EMPLOIS DE TECHNICIENS HAUTEMENT QUALIFIES des différentes activités de l'entreprise

Emplois correspondant au référentiel technique du BTA ou niveau équivalent.

<p align="center">ECHELON 1</p> <p>- Emploi nécessitant une maîtrise technique, des connaissances et une expérience éprouvées, le respect des orientations choisies par l'employeur et l'adaptation permanente en fonction des difficultés rencontrées sur le terrain. Il comporte pour le salarié la responsabilité de l'exécution du travail qui lui est attribué à partir de directives générales. Il implique le compte rendu du travail effectué. Est capable d'initier un débutant.</p> <p>Le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organise son travail dans les meilleures conditions et modifie le programme, s'il répond mieux aux directives qui ont été données, - rend compte de son travail exécuté ainsi que de l'ensemble de ses observations pouvant intéresser l'exploitant ou son représentant dans le cadre d'une bonne gestion, - effectue des réparations spécialisées sur l'entreprise (matériel, installations et bâtiments) autres que les travaux nécessitant l'intervention du spécialiste. <p>En activité élevage, le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organise son travail dans les meilleures conditions et modifie le programme s'il répond mieux aux directives qui ont été données, - rend compte de son travail exécuté ainsi que de l'ensemble des observations pouvant intéresser le chef d'entreprise ou son représentant dans le cadre d'une bonne gestion du troupeau, - effectue toutes les opérations de maintenance concernant le matériel et les bâtiments de l'élevage, autres que celles nécessitant l'intervention du spécialiste. 	<p align="center">160A 160B</p>	<p align="center">52,03 F.</p>	<p align="center">7,93 €</p>	<p align="center">8793,07 F.</p>	<p align="center">1340,49 €</p>
<p align="center">ECHELON 2</p> <p>- Emploi comportant les mêmes éléments qu'à l'échelon 1 et impliquant la prise en compte de l'environnement du travail tel que l'état du matériel, le réapprovisionnement des stocks, les besoins divers (entretien, produits, fournitures) en informant, en temps voulu, l'employeur. (Avt n° 105 du 02/07/2003) Salarié participant à un chantier et l'animant.</p> <p>Le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - propose des solutions en conséquence de ses observations, - transmet son savoir faire aux autres salariés de l'entreprise. <p>Ses connaissances et son aptitude lui permettent de remédier seul aux anomalies sanitaires et matérielles courantes.</p>	<p align="center">170</p>	<p align="center">54,11 F.</p>	<p align="center">8,25 €</p>	<p align="center">9144,59 F.</p>	<p align="center">1394,08 €</p>

2° Base hebdomadaire 35 heures garantissant 39 heures :

NOUVELLE CLASSIFICATION	ANCIENS COEFFI- CIENTS	SALAIRES HORAIRES		SALAIRES MENSUELS (151H67)		INDEMNITE DIFFERENTIELLE		GARANTIE DE REMUNERATION	
		EN F.	EN €	EN F.	EN €	EN F.	EN €	EN F.	EN €
NIVEAU I – EMPLOIS SANS QUALIFICATION									
ECHELON 1	100	43,72	6,67	6631,01	1010,89	549,42	83,76	7180,43	1094,65
ECHELON 2	120 130A	43,78	6,67	6640,11	1012,28	550,37	83,90	7190,48	1096,18
NIVEAU II – EMPLOIS SPECIALISES									
ECHELON 1	130B	43,92	6,70	6661,35	1015,52	761,13	116,03	7422,48	1131,55
ECHELON 2	130C	45,25	6,90	6863,07	1046,27	784,18	119,55	7647,25	1165,82
NIVEAU III – EMPLOIS QUALIFIES									
ECHELON 1	140A 140B	48,34	7,37	7331,73	1117,72	837,73	127,71	8169,46	1245,43
ECHELON 2	150C 150D	49,88	7,60	7565,30	1153,32	864,42	131,78	8429,72	1285,10
NIVEAU IV – EMPLOIS DE TECHNICIENS HAUTEMENT QUALIFIES									
ECHELON 1	160A 160B	51,43	7,84	7800,39	1189,16	891,28	135,87	8691,67	1325,04
ECHELON 2	170	53,48	8,15	8111,31	1236,56	926,81	141,29	9038,12	1377,85

ANNEXE III

FICHE DE PAIE

Salarié :	Employeur :
Nom et Prénom :	Nom et Prénom :
Adresse :	Adresse :
Qualification :	N°employeur :
Coefficient :	Caisse de M.S.A. de l'Aisne
N°A.S. :	

Période de travail du au.....

SALAIRE mensualisé h

Déductions/169e pour absence -

Indemnités pour utilisation d'heures de récupération (25 % par h)..... +

Heures normales H x F +

Heures supplémentaires à 125 % H x F +

Heures supplémentaires à 150 % H x F +

PRIMES (nature et montant) +

Avantages en nature (accordés à titre gratuit) : logement-nourriture..... +

Divers +

CONGES PAYES jours du au

pour une valeur de

TOTAL SALAIRE BRUT

ASSIETTE : sous plafond hors plafond

Charges Sociales

..... Ss plafond % Assurances sociales	Ss plafond %
..... Hs plafond % + veuvage	HS plafond %
..... % Accident du travail %
..... % Retraite complémentaire %
..... % C.P.C.E.A. %
..... % Assurance chômage %
..... % Prévoyance - décès %
..... % Complémentaire maladie %
..... % Logement médecine %
..... % Formation %
..... % Assurance Garantie Salaire (A.G.S.) %
..... Remise -	

..... TOTAL

TOTAL -

C.S.G. -

Montant total

Net imposable

C.S.G. à déclarer

Déductions diverses - Logement - nourriture -

- Diverses -

- Saisie arrêt (sur salaire net) -

- Acomptes -

TOTAL -

Remboursements divers (transports, panier, etc.)..... +

TOTAL +

MONTANT A PAYER =

Mode de paiement : CB .. CCP .. Esp .. Vir .. Date de règlement

	Cumul des mois précédents	Du mois	TOTAL
Salaire brut			
Cotisations patronales			
Total			
Heures effectuées			

Signature du salarié,

Signature de l'employeur,

ANNEXE IV

(Articles 75 - 76 de la Convention collective)

MODELES

ATTESTATION DE TRAVAIL

"Je soussigné (nom et prénom), domicilié à certifie employer M (nom et prénom) en qualité de..... et qu'il sera libre le" :

Date et signature.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

(à remettre par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat)

"Je soussigné..... (nom et prénom), domicilié..... certifie avoir employé M (Nom et Prénom) en qualité de du..... au"(1)

Date et signature.

(1) Si les conditions sont remplies, il peut être ajouté "il me quitte, libre de tout engagement.

(Avenant n° 100 du 02 Juillet 2001)

REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

« Je, soussigné(e), demeurant à, reconnais avoir reçu pour solde de tout compte la somme de francs (somme en chiffres et en toutes lettres) en paiement :

- des salaires, accessoires du salaire, et de toutes indemnités quels qu'en soient la nature ou le montant qui m'étaient dues au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail.

J'ai connaissance que je dispose, conformément aux dispositions légales en vigueur, d'un délai de deux mois à compter de la date de signature pour dénoncer le présent reçu, par lettre recommandée et motivée.

Le présent reçu pour solde a été établi en double exemplaire dont un m'a été remis. »

Fait à

Le

« Bon pour solde de tout compte »
(mention manuscrite du salarié)

Signature du salarié.

ANNEXE V

(supprimée)

A N N E X E VI

PROTOCOLE D'ACCORD

RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES DE L' AISNE Modifié par l'avenant n°1 du 19 Novembre 2001

En application des dispositions de l'article 40 - B de la Convention Collective de Travail du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de l'Aisne, la CAMARCA PREVOYANCE désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de prévoyance s'engage à faire bénéficier des garanties ci-après les salariés relevant des exploitations et entreprises visées par la Convention précitée du 12 juillet 1973.

Les dispositions des statuts et règlements de la CAMARCA PREVOYANCE sont applicables, sauf modalités particulières stipulées dans le présent accord.

I - GARANTIE DÉCÈS

Il est versé, en cas de décès de l'assuré survenu avant 65 ans, au bénéficiaire ou à l'assuré lui-même en cas d'invalidité permanente et absolue survenue avant 65 ans, un capital égal à 100 % du salaire annuel déduction faite des cotisations ouvrières obligatoires à la date du décès.

Ce capital est majoré de 25 % par enfant à la charge de l'assuré.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, appelés sous les drapeaux au titre du service national ou demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et non indemnisés par le régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC ainsi que les enfants invalides quel que soit leur âge.

La garantie "décès" est maintenue pendant la totalité des périodes indemnisées au titre de la garantie "Incapacité Temporaire" et "Invalidité Permanente" quelle que soit la durée, sous la réserve que l'état d'incapacité ait été reconnu en période d'assurance.

I BIS – GARANTIE FRAIS D'OBSEQUES –

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou à défaut de concubin, ou des enfants à charge d'un participant non retraité, une indemnité frais d'obsèques, égale au montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, est attribuée au salarié à la condition qu'il ai supporté lui-même les frais d'obsèques.

II - GARANTIE INCAPACITÉ TEMPORAIRE - INVALIDITÉ PERMANENTE

Incapacité temporaire

En cas d'arrêt continu de travail, il est versé, à compter du premier jour d'arrêt par suite d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnue par la Mutualité Sociale Agricole et à compter du 11ème jour d'arrêt par suite de maladie ou d'accident de la vie privée, une indemnité égale à 90 % du salaire de base pris en compte par la Mutualité Sociale Agricole après déduction des prestations servies par cet organisme.

Le montant de l'indemnisation globale nette ne peut être supérieur au salaire, net de cotisations sociales, retenu pour le calcul des indemnités journalières.

Le paiement de ces indemnités est maintenu autant que les indemnités journalières de base sont servies par la Mutualité Sociale Agricole. Il cesse au plus tard à l'expiration de la période de 3 ans qui suit la date de cessation du travail.

- Invalidité Permanente

Dès qu'un salarié participant est reconnu invalide par les Assurances Sociales Agricoles, ou bénéficie d'une rente Accident du Travail, il est versé sous réserve que le taux d'incapacité retenu soit égal ou supérieur à 2/3, une pension complémentaire dont le montant est égal à 70 % du salaire brut de l'assuré, déduction faite de la pension servie par la Mutualité Sociale Agricole.

Toutefois, lorsque la pension d'invalidité servie par la Mutualité Sociale Agricole est de catégorie 1, le montant de la pension CAMARCA PREVOYANCE est du même montant que si la pension d'invalidité était de catégorie 2.

La pension ou rente complémentaire est servie aussi longtemps que la Caisse de Mutualité Sociale Agricole verse une pension d'invalidité ou une rente Accident du Travail. Elle cesse d'être servie aux assurés âgés de plus de 60 ans devenus invalides permanents et admis à faire valoir par anticipation leurs droits à la retraite sans coefficient d'abattement.

III - COTISATIONS

Ces garanties sont couvertes moyennant le versement d'une cotisation égale à 2,06 % du salaire brut réel.

Cette cotisation sera supportée à raison de 1,19 % par l'employeur et 0,87 % par le salarié, étant précisé que l'employeur supporte la totalité de la cotisation afférente aux risques accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation.

La CAMARCA PREVOYANCE s'engage à garantir ce taux de cotisation jusqu'au 31 décembre 2004.

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,14 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales. Cette cotisation est révisable chaque année en fonction de l'évolution des bases en vigueur au 1er janvier 1988.

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités en cas de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des Assurances Sociales Agricoles.

IV - REVALORISATION

La revalorisation des prestations Incapacité Temporaire et Invalidité Permanente est calculée suivant les mêmes taux que ceux retenus par la Mutualité Sociale Agricole, dans la limite de la revalorisation des salaires servant de base au calcul des cotisations.

Toutefois, les pensions d'invalidité permanente ayant pris effet avant le 1er janvier 1989 et calculées au taux de 80 % ne seront pas revalorisées aussi longtemps que leur montant restera supérieur au montant des mêmes pensions calculées au taux de 70 % et affectées des taux de revalorisation prévus ci-dessus.

La prise en charge par la CAMARCA des pensions d'invalidité consécutive à une maladie ou à un accident survenu postérieurement au 1er Janvier 1985 s'accompagne de la prise en charge de la revalorisation des pensions complémentaires d'invalidité permanente attribuées par l'organisme assureur chargé de la gestion de cette garantie jusqu'au 31 décembre 1984 dans la mesure où cet organisme aura ramené, en application des dispositions de ses règlements, le montant desdites pensions à leur valeur initiale.

V - CLAUSE DE SAUVEGARDE

Le capital décès ou la pension d'invalidité permanente prévus dans ce protocole d'accord seront réduits de plein droit, selon des modalités à négocier entre les parties, au cas où des dispositions légales ou réglementaires nouvelles rendraient obligatoire un taux d'indemnisation supérieur et/ou un délai de carence inférieur à ceux prévus au paragraphe "Incapacité Temporaire" du chapitre II ci-dessus, de manière que la cotisation globale fixée au chapitre III "Cotisations" ne subisse aucune augmentation.

VI - GESTION DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS

En vue de simplifier les opérations de recouvrement des cotisations et le service des prestations, la Caisse de Mutualité Sociale Agricole assurera la gestion de ces opérations pour le compte de la CAMARCA.

VII - FONCTIONNEMENT - DATE D'EFFET - RÉSILIATION

Le présent protocole qui se substitue au protocole du 6 juillet 1990 prend effet le 1er janvier 2002.

Il peut être dénoncé chaque année, avant le 31 octobre avec effet au 1er janvier suivant.

La Camarca Prévoyance présentera chaque année avant le 31 août, les résultats de l'exercice précédent.

La désignation de Camarca Prévoyance devra faire l'objet d'un réexamen au plus tard avec effet au 1er janvier 2007.

Fait à LAON, le 6 Juillet 1990.

Ont signé :

- POUR L'UNION DES SYNDICATS AGRICOLES DE L' AISNE :

M. Guy HERBERT.

- POUR LE SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX MÉCANIQUES AGRICOLES DE L' AISNE :

M. Joseph DARQUENNES.

- POUR LE SYNDICAT DES EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES DE L' AISNE:

M. Gérard MAINGON.

- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE C.F.D.T. DE L' AISNE :

M. Jean-Paul DRUART.

- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.F.T.C. DE L' AISNE :

M. Arthur LALEUW.

- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T. DE L' AISNE :

M. Dominique DORENGE.

- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T. - F.O. DE L' AISNE :

M. Jean-Marc MAROUZET.

- POUR LE SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'ENTREPRISES AGRICOLES F.N.A. - C.G.C.,
Section AISNE :

M. Paul CHOVET.

- POUR LA CAISSE MUTUELLE AUTONOME DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGRICOLES
:

M. J.P. BERNARDINI.

A N N E X E VII

PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET EDUCATION DES ENFANTS

(Avenant n°114 du 02 Juillet 2008)

Article L1225-1

- L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225 7, L. 1225 9 et L. 1225 12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article L1225-2

- La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Article L1225-3

- Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225 1 et L. 1225 2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Article L1225-7

- La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Article L1225-9

- La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'Article L3122 31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Article L1225-10

- Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'Article L1225 9.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail,

composée de l'allocation journalière prévue à l'Article L333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'Article L1226 1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L1225-11

- Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles :

1° L. 1225 4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1225 17, relatif au congé de maternité ;

3° L. 1225 29, relatif à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal ;

4° L. 1226 2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

5° L. 4624 1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

Article L1225-12

- L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

Article L1225-13

- La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en oeuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou son affectation dans un autre poste de travail. Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Ces mesures temporaires n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Article L1225-14

- Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant la période n'excédant pas un mois prévue au 2° de l'Article L1225 12.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'Article L333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par les dispositions mentionnées à l'Article L1226 1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L1225-15

- Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des articles :

1° L. 1225 4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1226 2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

3° L. 4624 1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

Article L1225-5

- Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la

grossesse ou à l'accouchement.

Article L1225-39

- Le licenciement d'un salarié est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption. Cette attestation est délivrée par l'autorité administrative ou par l'organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'adoption ou par impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'adoption.

Article L1225-6

- Les dispositions des articles L. 1225 4 et L. 1225 5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article R1225-2

- En cas de licenciement, le certificat médical justifiant que la salariée est enceinte, prévu à l'article L. 1225-5, est adressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R1225-10

- L'attestation justifiant l'arrivée d'un enfant, mentionnée à l'article L. 1225-39, est délivrée par le président du Conseil général.

Article L1225-16

- La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'Article L2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L1225-35

- Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité 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 L1225-36

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

Article L1225-17

- La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est

décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Article L1225-24

- Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.
La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Article L1225-18

- Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

Article L1225-19

- Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Article L1225-20

- Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des articles L. 1225 17 à L. 1225 19.

Article L1225-21

- Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Article L1225-22

- Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Article L1225-23

- Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité mentionnées aux articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

Article L1225-37

- Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;

2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples .

Article L1225-38

- Le congé d'adoption suspend le contrat de travail.

Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225 4 et L. 1225 5. L'application de ces articles ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article L1225-40

- Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires de congé d'adoption ou à dix-huit jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Article L1225-41

- Le salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles bénéficie du congé d'adoption lorsqu'il adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire national.

Article L1225-25

- A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-8

- Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

Article L1225-26

- En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'Article L3221 3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L1225-44

- En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'Article L3221 3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article R1225-9

- Le congé d'adoption bénéficie au salarié qui s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption.

Article L1225-28

- En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225 4 et L. 1225 5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'Article L331-6 du code de la sécurité sociale.

Article L1225-24

- Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Article L1225-42

- Le salarié avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article L1225-45

- Toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.

Article L1225-27

- La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Article L1225-66

- Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Article L1225-67

- Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche. Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article R1225-18

- Le salarié informe son employeur de sa démission, en application de l'article L. 1225-66, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Il adresse à l'employeur sa demande de réembauche, en application de l'article L. 1225-67, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Article L1225-47

- Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Article L1225-48

- Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies aux deuxième et troisième alinéas, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Article L1225-49

- En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'Article L1225 48.

Article L1225-50

- Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Article L1225-51

- Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Article R1225-13

- Les informations et demandes motivées prévues aux articles L. 1225-50 à L. 1225-52 sont adressées à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Article L1225-52

- En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :

1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;
2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Article R1225-13

- Les informations et demandes motivées prévues aux articles L. 1225-50 à L. 1225-52 sont adressées à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Article L1225-55

- A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'Article L1225 52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-53

- Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Article L1225-54

- La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article L1225-65

- La durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article L1225-68

- Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'Article L1225 67 bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article L1225-59

- Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Article L1225-56

- Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du même type que celles définies au 10° de l'Article L6313 1.

Pendant cette période, il n'est pas rémunéré.

Il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'Article L6342 5 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Article L1225-58

- Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'Article L6313 1, dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'Article L1225 47.

Article L1225-60

- Les salariés mentionnés à la présente section ne sont pas pris en compte dans les 2 % de salariés prévus aux articles L. 6322 7 et L. 6322 8. pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation.

Article L1225-69

- Les salariés mentionnés à la présente sous-section ne sont pas pris en compte les 2 % de salariés prévus aux articles L. 6322 7 et L. 6322 8. pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation.

Article L1225-57

- Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Article L1225-61

- Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'Article L513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Article L1225-62

- Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'Article L513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'Article L512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'Article L544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

Article L1225-63

- Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé.

Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

Article L1225-64

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

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié qui a accompli la formalité prévue à l'Article L1225 52 retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article R1225-14

- Au moins quinze jours avant le début du congé de présence parentale, le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il joint un certificat médical.

Article L1225-46

- Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, depuis un département métropolitain, un autre département d'outre-mer ou depuis Saint-Pierre-et-Miquelon. Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de six semaines par agrément. Le salarié informe son employeur au moins deux semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.

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

Article R1225-11

- Le salarié avertit son employeur, en application de l'article L. 1225-39, du premier alinéa de l'article L. 1225-42 et de l'article L. 1225-46, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Article L1225-70

- Toute convention contraire aux articles L. 1225 1 à L. 1225 28 et L. 1225 35 à L. 1225 69, relatifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle.

Article L1225-71

- L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225 1 à L. 1225 28 et L. 1225 35 à L. 1225 69 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Article L1225-72

- Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1225 1 à L. 1225 28 et L. 1225 35 à L. 1225 69 ainsi que le régime des sanctions applicables à l'employeur qui méconnaît leurs dispositions.

Article L1225-34

- La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

ANNEXE IX

CONTRAT DE FORMATION QUALIFIANTE

(Abrogée par avenant n°100 du 02 Juillet 2001)

ANNEXE X

(Avenant n°105 du 02 Juillet 2003)

Arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales et le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire,

Vu le code rural, et notamment l'article L. 741-10 ;

Vu le décret n°50-444 du 20 avril 1950 relatif au financement des assurances sociales agricoles, et notamment l'article 3,

Arrêtent :

Article 1

Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, et sauf en cas de déplacement professionnel, pour les travailleurs salariés et assimilés auxquels l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée forfaitairement par journée à 8 EUR ou, pour un seul repas, à la moitié de cette somme.

Article 2

Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, pour les travailleurs salariés et assimilés auxquels l'employeur fournit le logement, l'estimation de l'avantage en nature est évaluée forfaitairement. Elle peut également être calculée, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation dans les conditions prévues aux articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires.

Lorsque, par exception, la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation n'est pas évaluée, l'estimation de l'avantage en nature doit être calculée d'après la valeur locative réelle du logement et d'après la valeur réelle des avantages accessoires.

Lorsque ni la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ni la valeur locative réelle du logement ne peuvent être évaluées, l'estimation de l'avantage en nature doit être calculée forfaitairement.

L'évaluation forfaitaire, qui intègre la prise en compte des avantages accessoires, s'effectue dans les conditions suivantes pour le mois sur la base du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 741-14 du code rural :

- rémunérations inférieures à 0,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 35 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 18 € par pièce dans les autres cas ; à compter du 1er janvier 2004 : respectivement 41 et 22 €; à compter du 1er janvier 2005 : respectivement 47 et 26 €; à compter du 1er janvier 2006 : respectivement 53 et 29 €; à compter du 1er janvier 2007 : respectivement 60 et 32 €;

- rémunérations égales ou supérieures à 0,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 0,6 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du

présent arrêté : 40 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 21 € par pièce dans les autres cas ; à compter du 1er janvier 2004 : respectivement 47 et 27 €; à compter du 1er janvier 2005 : respectivement 54 et 33 €; à compter du 1er janvier 2006 : respectivement 61 et 39 €; à compter du 1er janvier 2007 : respectivement 70 et 45 €;

- rémunérations égales ou supérieures à 0,6 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 0,7 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 43 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 23 € par pièce dans les autres cas ; à compter du 1er janvier 2004 : respectivement 51 et 32 €; à compter du 1er janvier 2005 : respectivement 60 et 41 €; à compter du 1er janvier 2006 : respectivement 70 et 50 €; à compter du 1er janvier 2007 : respectivement 80 et 60 €;

- rémunérations égales ou supérieures à 0,7 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 0,9 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 47 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 25 € par pièce dans les autres cas ; à compter du 1er janvier 2004 : respectivement 58 et 38 € ; à compter du 1er janvier 2005 : respectivement 69 et 50 €; à compter du 1er janvier 2006 : respectivement 80 et 62 €; à compter du 1er janvier 2007 : respectivement 90 et 75 €;

- rémunérations égales ou supérieures à 0,9 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 1,1 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 84 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 83 € par pièce dans les autres cas ; à compter du 1er janvier 2004 : respectivement 90 et 86 €; à compter du 1er janvier 2005 : respectivement 97 et 89 €; à compter du 1er janvier 2006 : respectivement 103 et 92 €; à compter du 1er janvier 2007 : respectivement 110 et 95 €;

- rémunérations égales ou supérieures à 1,1 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 1,3 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 93 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 86 € par pièce dans les autres cas ; à compter du 1er janvier 2004 : respectivement 102 et 93 €; à compter du 1er janvier 2005 : respectivement 111 et 100 €; à compter du 1er janvier 2006 : respectivement 120 et 107 €; à compter du 1er janvier 2007 : respectivement 130 et 115 €;

- rémunérations égales ou supérieures à 1,3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et inférieures à 1,5 fois ce plafond : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 94 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 93 € par pièce dans les autres cas ; à compter du 1er janvier 2004 : respectivement 110 et 109 €; à compter du 1er janvier 2005 : respectivement 122 et 117 €; à compter du 1er janvier 2006 : respectivement 136 et 126 €; à compter du 1er janvier 2007 : respectivement 150 et 140 €;

- rémunérations égales ou supérieures à 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale : pour l'année 2003, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté : 102 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 100 € par pièce dans les autres cas ; à compter du 1er janvier 2004 : respectivement 119 et 115 €; à compter du 1er janvier 2005 : respectivement 136 et 130 €; à compter du 1er janvier 2006 : respectivement 153 et 144 €; à compter du 1er janvier 2007 : respectivement 170 et 160 €.

L'évaluation par semaine est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centime d'euro le plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois fixée ci-dessus s'entend des semaines ou des mois complets quel que soit le nombre des jours ouvrables y contenus.

Article 3

Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, lorsque l'employeur met à la disposition permanente du travailleur salarié ou assimilé un véhicule, l'avantage en nature constitué par l'utilisation privée du véhicule est évalué, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses

réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou en location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

Les dépenses réellement engagées sont évaluées comme suit :

- en cas de véhicule acheté, elles comprennent l'amortissement de l'achat du véhicule sur cinq ans, l'assurance et les frais d'entretien et, le cas échéant, les frais de carburant. Si le véhicule a plus de cinq ans, l'amortissement de l'achat du véhicule est de 10 % ;
- en cas de location ou de location avec option d'achat, elles comprennent le coût global annuel de la location, l'entretien et l'assurance du véhicule et, le cas échéant, les frais de carburant.

Les dépenses sur la base d'un forfait sont évaluées comme suit :

- en cas de véhicule acheté, l'évaluation est effectuée sur la base de 9 % du coût d'achat et lorsque le véhicule a plus de cinq ans sur la base de 6 % du coût d'achat. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant ces derniers pourcentages auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses du carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un forfait global de 12 % du coût d'achat du véhicule et de 9 % lorsque le véhicule a plus de cinq ans ;
- en cas de véhicule loué ou en location avec option d'achat, l'évaluation est effectuée sur la base de 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule. Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant ce dernier pourcentage auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un forfait global de 40 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant.

Article 4

Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle du travailleur salarié ou assimilé, l'employeur met à la disposition permanente de ce dernier des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dont l'usage est en partie privé, l'avantage en nature constitué par son utilisation privée est évaluée, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel estimé à 10 % de son coût d'achat ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises.

Article 5

Les montants des forfaits prévus aux articles 1er, 2, 3 et 4 ci-dessus constituent des évaluations minimales, à défaut de stipulations supérieures arrêtées par convention ou accord collectif, et peuvent être remplacés par des montants supérieurs d'un commun accord entre les travailleurs et leurs employeurs.

S'agissant des personnes relevant du 8° de l'article L. 722-20 du code rural, ainsi que des présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées mentionnés au 9° du même article, les avantages nourriture et logement sont déterminés d'après la valeur réelle.

Article 6

Le montant des avantages en nature autres que ceux mentionnés aux articles 1er, 2, 3, 4 et 5 est déterminé dans tous les cas d'après la valeur réelle arrondie à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Article 7

Les montants mentionnés en euros sont revalorisés au 1er janvier de chaque année conformément

au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac, qui est prévu pour l'année civile considérée, dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche. Le barème des montants est établi et diffusé par la Caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Les montants prévus à l'article 2 seront revalorisés selon ces dispositions à compter du 1er janvier 2008.

Les forfaits déterminés aux articles 3 et 4 sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Article 8

L'arrêté du 9 avril 1969 fixant la valeur représentative des avantages en nature en vue du calcul des cotisations d'assurances sociales agricoles est abrogé.

Article 9

Le présent arrêté est applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations et gains versés à compter du premier jour du troisième mois civil suivant sa publication et afférents aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date.

Article 10

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 juin 2003.

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,

de la pêche et des affaires rurales,

Hervé Gaymard

Le ministre délégué au budget

et à la réforme budgétaire,

Alain Lambert

PROTOCOLE D'ACCORD

RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

En application des dispositions de l'article 40 a) de la Convention Collective de Travail du 12 Juillet 1973 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de l'Aisne, l'A.G.R.R. désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de retraite complémentaire, s'engage à faire bénéficier des garanties ci-après les salariés relevant des exploitations et entreprises

visées par la Convention précitée du 12 Juillet 1973, et ce, à effet du **1er Janvier 1982**.

La Cotisation de retraite complémentaire est fixée comme suit :

- Pour les salariés mensualisés tels que définis par les articles 24 et 24 bis de la présente convention, le taux contractuel de base de la cotisation est fixée à **6 %** et partagée par moitié entre l'employeur et le salarié.

- Pour les saisonniers et salariés à temps partiel, mensualisés ou non, le taux contractuel de la cotisation de base est fixé à **4 %** partagé par moitié entre employeur et salarié.

Ces taux contractuels sont appelés dans les conditions prévues par l'accord du 8 Décembre 1961.

Les services accomplis dans les entreprises disparues de la profession sont validés dans les mêmes conditions que les services passés dans les entreprises existantes à la date de majoration du taux.

Fait à LAON, le 19 Décembre 1991.

ONT SIGNE :

- POUR L'UNION DES SYNDICATS AGRICOLES DE L' AISNE :
M. HERBERT
- POUR LE SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX MÉCANIQUES AGRICOLES DE L' AISNE :
M. DARQUENNES
- POUR LE SYNDICAT DES EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES DE L' AISNE :
M. MAINGON
- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.F.T.C. DE L' AISNE :
M. LALEUW
- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T. DE L' AISNE :
M. DORENGE
- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.F.D.T. DE L' AISNE :
M. DRUART
- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T. - F.O. DE L' AISNE :
M. JANKOWSKI
- POUR LE SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'ENTREPRISES AGRICOLES F.N.A.
- C.G.C. Section AISNE :
M. CHOVET
- POUR L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DE RETRAITES PAR RÉPARTITION :
M. TURK

PROTOCOLE D'ACCORD

RÉGIME DE RENTE DE CONJOINT SURVIVANT DES SALAIRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES DE L' AISNE Modifié par Avenant n°1 du 19 Novembre 2001

En application des dispositions de l'article 40 c) de la Convention Collective de travail du 12 Juillet 1973 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de l'Aisne, l'OCIRP désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de rente de conjoint survivant, par l'intermédiaire de l'A.G.R.R. s'engage à faire bénéficier des garanties ci-après, les salariés mensualisés relevant des exploitations et entreprises visées par la Convention précitée du 12 Juillet 1973 tels que définis par les articles 24 et 24 bis de ladite convention et ce, à effet du **1er Janvier 1992**.

Les prestations et notamment la rente attribuée au conjoint survivant d'un salarié décédé prématurément, sont accordées dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'OCIRP.

« Le taux contractuel est fixé à 10 % du taux contractuel de la retraite complémentaire et appelé à compter :

- du **1^{er} Janvier 2002 à 0,45 %**, réparti à raison de 0,27 % à la charge du salarié et 0,18 % à la charge de l'employeur,
- et du **1^{er} Janvier 2003 à 0,60 %**, réparti à raison de 0,36 % à la charge du salarié et 0,24 % à la charge de l'employeur ».

Fait à LAON, le 19 Décembre 1991.

ONT SIGNE :

- POUR L'UNION DES SYNDICATS AGRICOLES DE L' AISNE :
M. HERBERT
- POUR LE SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX MÉCANIQUES AGRICOLES DE L' AISNE :
M. DARQUENNES
- POUR LE SYNDICAT DES EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES DE L' AISNE :
M. MAINGON
- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.F.T.C. DE L' AISNE :
M. LALEUW
- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T. DE L' AISNE :
M. DORENGE
- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.F.D.T. DE L' AISNE :
M. DRUART
- POUR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T. - F.O. DE L' AISNE :
M. JANKOWSKI
- POUR LE SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'ENTREPRISES AGRICOLES F.N.A. - C.G.C. Section AISNE :
M. CHOVET
- POUR L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DE RETRAITES PAR RÉPARTITION :
M. TURK

**ACCORD NATIONAL SUR L'EMPLOI EN AGRICULTURE
DU 13 NOVEMBRE 1986**

La Fédération nationale des syndicats d'exploitations agricoles
La Fédération nationale des entreprises de travaux agricoles et ruraux
La Fédération nationale du bois,

d'une part,

La Fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT

d'autre part,

Sont convenues des dispositions ci-après.

Article 1.

Les parties signataires déclarent approuver le contenu de l'accord interprofessionnel et du mémorandum du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Article 2.

Il sera conclu un avenant à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 en vue de créer des commissions paritaires régionales de l'emploi en agriculture.

Ces commissions paritaires régionales auront pour mission :

- de constituer un lieu de débat sur l'évolution de l'emploi en agriculture ;
- de constituer l'instance habilitée à orienter les actions de conversion en relation avec l'ANPE et la cellule de conversion créée par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Dans le champ d'application de la convention du 23 novembre 1972 créant le FAFSEA, les commissions paritaires régionales de l'emploi susvisées constituent l'instance régionale du FAFSEA.

Article 3. - Avenant n°1 du 22 Juin 1988.

Les salariés licenciés pour motif économique ont la faculté d'adhérer à une convention de conversion dans les conditions prévues par la convention du 26 février 1988 relative à l'assurance conversion et le règlement qui y est annexé.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique individuel ou collectif doit informer individuellement chaque salarié concerné par un document de la possibilité qu'il a d'adhérer à une convention de conversion.

Lorsque le nombre de licenciement pour raisons économiques est inférieur à 10 dans une même période de 30 jours, ce document est remis au salarié concerné au cours de l'entretien préalable prévu à l'article L. 122-14 du code du travail. Le salarié dispose d'un délai de 21 jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse. Au 7ème jour suivant l'entretien préalable, ou pour le personnel d'encadrement au 15ème jour, l'employeur adresse à chaque salarié concerné la lettre recommandée avec demande d'avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1, alinéa 3 du code du travail. Celle-ci devra :

- lui rappeler le délai dont il dispose pour accepter ou refuser la convention de conversion ;
- lui préciser qu'en cas de refus cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement, le point de départ du délai-congé étant fixé à la date de présentation de ladite lettre, conformément à l'article L. 122-14-1 susvisé.

Lorsque le nombre de licenciements collectifs pour raisons économiques est égal ou supérieur à 10 dans une même période de 30 jours, le document ci-dessus mentionné est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la seconde réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel prévue par l'article L. 321-3 du code du travail et par l'article 3 du règlement annexé à la convention du 26 février 1988 relative à l'assurance conversion. Le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la remise de ce document pour faire connaître sa réponse. Ce délai peut être allongé par l'employeur ou par accord d'entreprise, si nécessaire, afin de permettre une meilleure information, sans remettre en cause les délais inhérents à la procédure de licenciement.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans les délais prévus est assimilée à un refus.

Article 4. Avenant n°2 du 10 Novembre 1988.

Dans les exploitations et entreprises agricoles de moins de 11 salariés, l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique doit respecter la procédure suivante :

1. La convocation à l'entretien préalable prévu à l'article L. 122-14 du code du travail doit être adressée au salarié sept jours au moins avant la date fixée pour l'entretien. Ce délai de sept jours court à compter du jour de l'expédition de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre contre décharge.

2. Le salarié ainsi convoqué peut se faire assister pendant l'entretien :

- soit par un autre salarié membre du personnel de l'entreprise,
- soit par un salarié d'une autre exploitation ou entreprise relevant de la même convention collective de travail.

Dans cette deuxième hypothèse, le salarié appelé à assister à un entretien préalable, doit dès que possible en avvertir son employeur. Il dispose d'une autorisation d'absence payée au plus égale à 2 heures.

L'employeur qui a convoqué à l'entretien préalable doit rembourser à l'employeur du salarié assistant, le montant des salaires ainsi avancés et les charges sociales y afférentes.

Dans les exploitations et entreprises susvisées, l'employeur peut également se faire assister au cours de l'entretien par un autre employeur relevant de la même convention collective de travail.

Article 5.

Les exploitations et entreprises agricoles qui envisagent d'effectuer un ou plusieurs licenciements pour motif économique sont tenues de dégager, des les limites fixées par voie réglementaire, les moyens permettant la mise en œuvre des actions de conversion.

Dans le champ d'application de l'accord du 10 mai 1982 relatif au financement de la formation professionnelle continue des salariés des exploitations et entreprises agricoles, le coût de la formation de conversion sera pris en charge par le FAFSEA dans la limite des montants imputables au titre de l'article L. 950-2 du code du travail.

L'article 2 de l'accord du 24 mai 1983 relatif au financement du congé individuel de formation dans les exploitations et entreprises agricoles est abrogé.

Article 6.

Les parties signataires du présent accord se rencontreront avant la fin de l'année en vue de signer les avenants aux accords nationaux prévus aux articles 2 et 5 ci-dessus.

Article 7.

Les parties signataires demandent l'extension des articles 3 et 4 du présent accord.

Fait à Paris le 13 novembre 1986.

(suivent les signatures)

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

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

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

d'autre part,

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

sont convenus de ce qui suit :

Article unique

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

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

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II

OBJET DU PRESENT ACCORD

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

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

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

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

Article 2.2 - Suivi du présent accord

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

CHAPITRE III

CONGÉS PAYES

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

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

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

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

Article 3.3 - Période et date des congés payés

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

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

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

CHAPITRE IV

JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

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

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié *(R₁)*

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

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

CHAPITRE V

REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

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

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire (R₁)

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

Article 5.4 - Repos quotidien⁽¹⁾

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

CHAPITRE VI

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;

- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n°97-540 du 26 mai 1997 ;

- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaire, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1^{er} janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

(R₁) Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

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

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

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

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

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

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

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

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

(R₁) Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

§ 3 - Conventions de forfait

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

Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

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

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

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

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

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

CHAPITRE VIII

DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

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

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

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

Article 8.4 - Durée maximale annuelle (R₁)

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

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

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

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

(R₁) Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

CHAPITRE IX

TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé

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

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

Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel

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

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

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

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée 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.

(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

§ 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 vi gueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent⁽¹⁾

§ 1.- Principe général

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

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

§ 2.- Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

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

(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)

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

§ 3.- *Rémunération*

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

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

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

§ 4.- *Maintien des contrats en cours*

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

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 celle définie au dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures (*R₁*).

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulatif le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence *ou, au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante* (1). Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an.

(*R₁*) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires.

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

Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

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

Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement

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

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

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

Article 10.3 - Travail par cycles

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

Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

§1.- Principe de l'annualisation

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

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

§2.- Programmation et compte individuel de compensation

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

§3.- Rémunération en cas d'annualisation

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

§4.- Heures effectuées hors modulation

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

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

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

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES⁽¹⁾

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

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

Préambule :

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

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

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

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

(1) Ce chapitre résulte de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000.

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

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. Les cadres dirigeants

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

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait

1. Les cadres dirigeants

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

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

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE XII

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

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

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

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

- a) modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2 .
- b) modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4.
- c) maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5 ;
- d) contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4 ;
- e) modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2 ;

- f) modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreintes prévues à l'article 6.3 ;
- g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;
- h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 § 2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

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

CHAPITRE XIII

LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

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

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

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

CHAPITRE XIV

CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

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

Article 14.2 - Évolution du présent accord

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

Annexe I

Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L. 992-8 du code du travail
- participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de mutualité sociale agricole
- exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de mutualité sociale agricole
- exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L. 231-2-1 du code du travail.

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

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

Annexe II

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,

- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

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

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

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

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

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

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 10.4 du présent accord.

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

ANNEXE II

(Article 30 de la Convention collective)

SALAIRES

Effet : **1er JUILLET 2003.**

Article 1er.- SALAIRES

Les salaires sont fixés comme suit :

- 1^o) Base hebdomadaire 35 heures à compter du 1^{er} Janvier 2002 (ci-joint),
- 2^o) Base hebdomadaire 35 heures à compter du 1^{er} Janvier 2000 (ci-joint).

Article 2.- DATE D'APPLICATION

Le présent avenant prend effet au 1^{er} Juillet 2003.

1) Base hebdomadaire 35 heures à compter du 1^{er} Janvier 2002 :

EFFET : 1/07/2003

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151H67)	INDEMNITE DIFFERENTIELLE	GARANTIE DE REMUNERATION
NIVEAU I – EMPLOIS SANS QUALIFICATION				
ECHELON 1	7,19	1090,51	77,65	1168,16
ECHELON 2	7,26	1101,12	67,04	1168,16
NIVEAU II – EMPLOIS SPECIALISES				
ECHELON 1	7,31	1108,71	59,45	1168,16
ECHELON 2	7,40	1122,36	57,26	1179,62
NIVEAU III – EMPLOIS QUALIFIES				
ECHELON 1	7,90	1198,19	60,86	1259,05
ECHELON 2	8,15	1236,11	63,50	1299,61
NIVEAU IV – EMPLOIS DE TECHNICIENS HAUTEMENT QUALIFIES				
ECHELON 1	8,41	1275,54	64,63	1340,17
ECHELON 2	8,76	1328,63	65,62	1394,25

2) Base hebdomadaire 35 heures à compter du 1^{er} Janvier 2000 :

EFFET : 1/07/2003

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151H67)	INDEMNITE DIFFERENTIELLE	GARANTIE DE REMUNERATION
NIVEAU I – EMPLOIS SANS QUALIFICATION				
ECHELON 1	7,19	1090,51	55,03	1145,54
ECHELON 2	7,26	1101,12	44,42	1145,54
NIVEAU II – EMPLOIS SPECIALISES				
ECHELON 1	7,31	1108,71	36,83	1145,54
ECHELON 2	7,36	1116,29	49,53	1165,82
NIVEAU III – EMPLOIS QUALIFIES				
ECHELON 1	7,82	1186,06	59,37	1245,43
ECHELON 2	8,06	1222,46	62,64	1285,10
NIVEAU IV – EMPLOIS DE TECHNICIENS HAUTEMENT QUALIFIES				
ECHELON 1	8,32	1261,89	63,15	1325,04
ECHELON 2	8,64	1310,43	67,42	1377,85

A N N E X E I I

(Article 30 de la Convention collective)

SALAIRES

Effet : **1er JUILLET 2004.**

Article 1er.- SALAIRES

Les salaires sont fixés comme suit :

- 1^o) Base hebdomadaire 35 heures à compter du 1^{er} Janvier 2002 (ci-joint),
- 2^o) Base hebdomadaire 35 heures à compter du 1^{er} Janvier 2000 (ci-joint).

Article 2.- DATE D'APPLICATION

Le présent avenant prend effet au 1^{er} Juillet 2004.

1) Base hebdomadaire 35 heures à compter du 1^{er} Janvier 2002 :

EFFET 01/07/2004

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151H67)	INDEMNITE DIFFERENTIELLE	GARANTIE DE REMUNERATION
NIVEAU I – EMPLOIS SANS QUALIFICATION				
ECHELON 1	7,61	1154,21	40,82	1195,03
ECHELON 2	7,68	1164,83	30,20	1195,03
NIVEAU II – EMPLOIS SPECIALISES				
ECHELON 1	7,73	1172,41	22,62	1195,03
ECHELON 2	7,77	1178,48	16,55	1195,03
NIVEAU III – EMPLOIS QUALIFIES				
ECHELON 1	8,30	1258,86	0,19	1259,05
ECHELON 2	8,56	1298,30	1,31	1299,61
NIVEAU IV – EMPLOIS DE TECHNICIENS HAUTEMENT QUALIFIES				
ECHELON 1	8,83	1339,25	0,92	1340,17
ECHELON 2	9,20	1395,36	/	1394,25

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151H67)	INDEMNITE DIFFERENTIELLE	GARANTIE DE REMUNERATION
NIVEAU I – EMPLOIS SANS QUALIFICATION				
ECHELON 1	7,61	1154,21	29,19	1183,40
ECHELON 2	7,68	1164,83	18,57	1183,40
NIVEAU II – EMPLOIS SPECIALISES				
ECHELON 1	7,73	1172,41	10,99	1183,40
ECHELON 2	7,77	1178,48	4,92	1183,40
NIVEAU III – EMPLOIS QUALIFIES				
ECHELON 1	8,21	1245,21	0,22	1245,43
ECHELON 2	8,46	1283,13	1,97	1285,10
NIVEAU IV – EMPLOIS DE TECHNICIENS HAUTEMENT QUALIFIES				
ECHELON 1	8,74	1325,60	/	1325,04
ECHELON 2	9,07	1375,65	2,20	1377,85

ANNEXE II

(Article 30 de la Convention collective)

SALAIRES

Effet : **1er SEPTEMBRE 2005.**

Article 1er.- SALAIRES

Les salaires sont fixés comme suit :

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151H67)
NIVEAU I - ECHELON 1	8,03	1217,91
NIVEAU I - ECHELON 2	8,10	1228,53
NIVEAU II - ECHELON 1	8,16	1237,63
NIVEAU II - ECHELON 2	8,20	1243,69
NIVEAU III - ECHELON 1	8,59	1302,85
NIVEAU III - ECHELON 2	8,86	1343,80
NIVEAU IV - ECHELON 1	9,18	1392,33
NIVEAU IV - ECHELON 2	9,61	1457,55

Article 2.- DATE D'APPLICATION

Le présent avenant prend effet au 1^{er} Septembre 2005.

ANNEXE II

(Article 30 de la Convention collective)

SALAIRES

Effet : **1er JUILLET 2006.**

Article 1er.- SALAIRES

Les salaires sont fixés comme suit :

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151H67)
NIVEAU I - ECHELON 1	8,27	1254,31
NIVEAU I - ECHELON 2	8,35	1266,44
NIVEAU II - ECHELON 1	8,41	1275,54
NIVEAU II - ECHELON 2	8,45	1281,61
NIVEAU III - ECHELON 1	8,85	1342,28
NIVEAU III - ECHELON 2	9,13	1384,75
NIVEAU IV - ECHELON 1	9,46	1434,80
NIVEAU IV - ECHELON 2	9,90	1501,53

Article 2.- DATE D'APPLICATION

Le présent avenant prend effet au 1^{er} Juillet 2006.

ANNEXE II

(Article 30 de la Convention collective)

SALAIRES

Effet : **1er JUILLET 2007.**

Article 1er.- SALAIRES

Les salaires sont fixés comme suit :

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151H67)
NIVEAU I - ECHELON 1	8,44	1280,09
NIVEAU I - ECHELON 2	8,53	1293,75
NIVEAU II - ECHELON 1	8,59	1302,85
NIVEAU II - ECHELON 2	8,63	1308,91
NIVEAU III - ECHELON 1	9,04	1371,10
NIVEAU III - ECHELON 2	9,32	1413,56
NIVEAU IV - ECHELON 1	9,68	1468,17
NIVEAU IV - ECHELON 2	10,13	1536,42

Article 2.- DATE D'APPLICATION

Le présent avenant prend effet au 1^{er} Juillet 2007.

ANNEXE II

(Article 30 de la Convention collective)

SALAIRES

Effet : **1er JUILLET 2008.**

Article 1er.- SALAIRES

Les salaires sont fixés comme suit :

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151H67)
NIVEAU I - ECHELON 1	8,71	1321,05
NIVEAU I - ECHELON 2	8,80	1334,70
NIVEAU II - ECHELON 1	8,86	1343,80
NIVEAU II - ECHELON 2	8,92	1352,90
NIVEAU III - ECHELON 1	9,35	1418,11
NIVEAU III - ECHELON 2	9,64	1462,10
NIVEAU IV - ECHELON 1	10,02	1519,73
NIVEAU IV - ECHELON 2	10,49	1591,02

Article 2.- DATE D'APPLICATION

Le présent avenant prend effet au 1^{er} Juillet 2008.