

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 JUIN 1982

CONCERNANT

LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE-ÉLEVAGE

ET LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX

DU DEPARTEMENT DE LA SOMME

=====

(Étendue le 2 mars 1983)

(Modifiée par ses avenants n° 1 à 54)

LISTE DES TEXTES MODIFIANT LA CONVENTION

Convention collective de travail du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture-élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme.

Modifiée par :

- Avenant n° 1 du 9 juillet 1982
- Avenant n° 3 du 10 mai 1983
- Avenant n° 4 du 3 juin 1983
- Avenant n° 6 du 13 novembre 1984
- Avenant n° 8 du 9 janvier 1985
- Avenant n° 9 du 9 juillet 1985
- Avenant n° 11 du 4 février 1986
- Avenant n° 12 du 6 juin 1986
- Avenant n° 13 du 9 décembre 1986
- Avenant n° 15 du 17 mars 1987
- Avenant n° 17 du 15 mars 1988
- Avenant n° 19 du 2 mars 1989
- Avenant n° 22 du 23 avril 1990
- Avenant n° 24 du 14 décembre 1990
- Avenant n° 25 du 17 avril 1991
- Avenant n° 27 du 5 juillet 1991
- Avenant n° 29 du 24 mars 1992
- Avenant n° 31 du 9 juillet 1992
- Avenant n° 33 du 2 juillet 1993
- Avenant n° 35 du 19 juillet 1994
- Avenant n° 37 du 10 juillet 1995
- Avenant n° 39 du 30 mai 1996
- Avenant n° 40 du 9 juillet 1996
- Avenant n° 42 du 9 juillet 1999
- Avenant n° 44 du 18 novembre 1999
- Avenant n° 45 du 18 novembre 1999
- Avenant n° 49 du 9 septembre 2003
- Avenant n° 51 du 17 novembre 2004
- Avenant n° 52 du 17 février 2005
- Avenant n° 54 du 11 septembre 2006

TABLE DES MATIERES

Pages

TITRE PRELIMINAIRE - OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

CHAPITRE Ier - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - Champ d'application professionnel.....	1
Article 2 - Ouvriers étrangers.....	1
Article 3 - Membres de la famille de l'exploitant.....	2
Article 4 - Modalités d'application.....	2
Article 5 - Champ d'application territorial	2

CHAPITRE II - DUREE, INTERPRETATION, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 6 - Durée et dénonciation	2
Article 7 - Interprétation et révision.....	3
Article 7 bis - Modalités d'exercice de la négociation collective.....	3

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION EN MATIERE DE CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL - MEDIATION

Article 8 - Procédure conventionnelle de conciliation en matière de conflits collectifs du travail	4
Article 9 - Procédure de médiation et d'arbitrage.....	4

TITRE I - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 10 - Liberté syndicale et d'opinion	4
Article 11 - Exercice du droit syndical	5
Article 12 - Droit de grève	5
Article 13 - Représentants du personnel	5

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION ET A LA
SUSPENSION CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE Ier - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

Article 14 - Age d'admission aux travaux agricoles.....	6
Article 15 - Emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés.....	6
Article 16 - Embauche	6
Article 17 - Nature du contrat de travail	7
Article 18 - Période d'essai.....	7
Article 19 - Définition de l'emploi	7
Article 20 - Contrat de travail à durée déterminée	8

CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SUSPENSION DU
CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 - Maladies et accidents non professionnels.....	9
Article 22 - Accident du travail ou maladie professionnelle.....	9
Article 23 - Accident de trajet.....	9
Article 230 - Inaptitude à l'emploi	10
Article 24 - Maternité.....	10
Article 25 - Journée citoyenne	10

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXECUTION DU CONTRAT DE
TRAVAIL

CHAPITRE Ier - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS
HIERARCHIQUES

Article 26 - Grille de classification des emplois	11 à 15
Article 27 - Définition de certains termes	15
Article 28 - (abrogé par avenant n° 42 du 9 juillet 1999)	16

CHAPITRE II - REMUNERATION

Article 29 - Bases de rémunération.....	16
Article 30 - Rémunération minima garantie.....	16
Article 30 bis – Prime d’ancienneté.....	17
Article 31 - Salaires des femmes.....	17
Article 32 - Salaires des jeunes travailleurs	17
Article 33 - Apprentissage et formation par alternance	18
Article 33-1 - Salaires des apprentis	18
Article 33-2 - Avantages en nature pour les apprentis	20
Article 33-3 - Avantages en nature en cas de contrat de qualification.....	20
Article 34 - Salaires des ouvriers ne présentant pas une aptitude professionnelle normale.....	20
Article 35 - Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi	20
Article 36 - Indemnités.....	20
Article 37 - Paye.....	21
Article 38 - Bulletin de paye	21
Article 39 - Registre de paye (abrogé par avenant n° 49 du 9 septembre 2003).....	22

CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL

Article 40 - Durée du travail	22
Article 41 - Heures supplémentaires	22
Article 42 - Repos compensateur	22
Article 43 - Durée maximale du travail	22
Article 43 bis - Astreintes	23
Article 44 - Heures de nuit.....	23
Article 44 bis - Heures du dimanche.....	24
Article 45 - Repos hebdomadaire.....	24

Article 46 - Jours fériés	25
Article 47 - Absences	26

CHAPITRE IV - AVANTAGES EN NATURE - INDEMNISATION DES DEPLACEMENTS

Article 48 -	26
Article 48-1 - Fournitures en nature.....	26
Article 48-2 – Nourriture	27
Article 49 - Indemnisation des déplacements	27
Article 49-1 - Temps de déplacement	27
Article 49-2 - Indemnité de panier	27
Article 49-3 - Indemnisation des déplacements en travaux publics.....	28
Article 50 - Logement	28
Article 51 - Jardin	29
Article 52 - Emménagement	30
Article 53 - Autres avantages - Prêt de matériel - Electricité – Eau	30

CHAPITRE V - REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

Article 54 - Retraite complémentaire et régime de prévoyance	30 à 35
--	---------

CHAPITRE VI - CONGES PAYES ANNUELS

Article 55 - Droit aux congés	36
Article 56 - Durée des congés	36
Article 57 - Congés d'ancienneté.....	37
Article 58 - Congés supplémentaires	37
Article 59 - Epoque et aménagement du congé.....	37
Article 60 - Ordre de départ en congé	38
Article 61 - Indemnités de congé	39

Article 62 - Indemnité compensatrice de congé.....	39
--	----

CHAPITRE VII - CONGES SPECIAUX

Article 63 - Congés de naissance (abrogé par avenant n° 15 du 17 mars 1987).....	40
--	----

Article 63 bis - Congé de paternité	40
---	----

Article 64 - Congés exceptionnels	40
---	----

Article 65 - Congé de formation économique sociale et syndicale.....	41
--	----

CHAPITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Article 66 - Dispositions relatives aux jeunes travailleurs.....	41
--	----

Article 67 - Médecine du travail	42
--	----

Article 68 - Intempéries	42
--------------------------------	----

Article 69 - Vêtement de travail et moyens de protection.....	42
---	----

Article 69-1 - Vêtement de travail	42
--	----

Article 69-2 - Moyens de protection en cas de travaux insalubres ou salissants	43
--	----

Article 69-3 - Moyen de protection en cas de travaux forestiers	43
---	----

Article 70 - Majorations de salaires pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres.....	43
--	----

Article 71 - Emploi des machines	44
--	----

Article 72 - Conditions générales de salubrité	44
--	----

CHAPITRE IX - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Article 73 - Apprentissage	44
----------------------------------	----

Article 74 - Formation professionnelle	44
--	----

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Article 75 - Dispositions générales	45
---	----

Article 76 - Durée du préavis	45
-------------------------------------	----

Article 76-1 - En cas de licenciement, le préavis sera de :.....	45
--	----

Article 76-2 - En cas de démission du salarié, le préavis sera de :	46
---	----

Article 77 - Absence pendant la durée du préavis.....	46
Article 78 - Départ à la retraite	46
Article 78-1 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié.....	46
Article 78-2 - Départ à l'initiative de l'employeur.....	47
Article 78-3 – Procédure.....	47
Article 79 - Attestation de cessation de travail	47
Article 80 - Certificat de travail	48
Article 81 - Indemnité de licenciement.....	48
Article 81bis - Indemnité de licenciement économique.....	48
Article 82 - Indemnité pour inobservation du préavis	49

TITRE V - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU TRAVAIL A TACHE

Article 83 - Définition du travail à tâche	49
Article 84 - Liste des travaux à tâche.....	50
Article 85 - Travail à la tâche.....	50
Article 86 - Paye.....	50

TITRE VI - CONDITIONS PARTICULIERES AUX TRAVAUX BETTERAVIERS

Articles 87 à 112 abrogés par avenant n° 49 du 9 septembre 2003	51
---	----

TITRE VII - CONDITIONS PARTICULIERES AUX TRAVAUX ENDIVIERS

Article 113 - Binage et démariage des endives	51
Article 114 - Arrachage et chargement des endives.....	52
Article 115 - Travaux de forçage et de conditionnement des endives	53
Article 115-1 - Repiquage des racines d'endives	53
Article 115-2 - Autres travaux	55
Article 116 -	55

Article 117 -	55
Article 118 -	55
ANNEXE I - Protection de l'emploi des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle	57
ANNEXE II - A - Contrat de travail à durée indéterminée à temps complet.....	59
B - Contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel.....	60
C - Contrat de travail à durée déterminée « de date à date ».....	62
D - Contrat de travail saisonnier	64
E - Contrat de travail à durée déterminée « en cas de remplacement de salariés absents »	66
ANNEXE III - Modèle de certificat de travail	68
ANNEXE IV - Accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles	69 à 94

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 16 JUIN 1982
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE-ELEVAGE
ET LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET
RURAUX DU DEPARTEMENT DE LA SOMME**

TITRE PRELIMINAIRE

OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

CHAPITRE 1er

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1er

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) et (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « salariés non cadres » des exploitations agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

(Avenant n°49 du 9 septembre 2003) « Le terme « ouvrier » est remplacé par « salarié » dans tous les articles concernés de la convention collective. Par ailleurs, la mise à jour tient compte de la nouvelle grille de classification issue de l'avenant n°42 du 9 juillet 1999. »

Elle vise les exploitations de polyculture, celles d'élevage de quelque nature qu'il soit sauf convention spécifique, les exploitations arboricoles, les coopératives de culture en commun ou d'utilisation en commun du matériel agricole, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les exploitations endivières et les cultures sous serres.

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Elle vise également l'activité de diversification dès lors que celle-ci constitue le prolongement de l'exploitation ».

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, les employeurs (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « appliquent » la convention collective du personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie en date du 10 avril 1967.

ARTICLE 2

OUVRIERS ETRANGERS

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les ouvriers étrangers.

Il est interdit à toute personne d'employer un travailleur étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée soit en vertu des dispositions législatives ou réglementaires soit de traités ou accords internationaux.

ARTICLE 3

MEMBRES DE LA FAMILLE DE L'EXPLOITANT

Les ascendants, descendants, frères, soeurs, alliés au même degré de l'exploitant, n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention à moins qu'ils ne soient liés avec le chef d'exploitation par un contrat de travail.

ARTICLE 4

MODALITES D'APPLICATION

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 dépôt lorsque ces usages, coutumes et stipulations sont moins favorables que les dispositions de la présente convention, les avantages acquis restant ainsi acquis.

Toutefois, ces avantages acquis pourront être reconsidérés et compensés par accord entre les organisations signataires.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces, allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

(Avenant n° 33 du 2 juillet 1993) « La présente convention régit tous les travaux effectués dans toutes les exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de la Somme, même si certains travaux sont effectués dans un autre département.

Lorsqu'un salarié employé par une exploitation ou une entreprise de la Somme travaille de manière exclusive dans un autre département, il bénéficiera des dispositions de la convention collective dudit département ; si celui-ci n'est couvert par aucune convention, le salarié bénéficiera des dispositions de la présente convention. »

CHAPITRE II

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « **DUREE, INTERPRETATION, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION** »

ARTICLE 6

DUREE ET DENONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 2 mois signifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties et au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « Dans ce cas, elle continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou à défaut pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation. »

ARTICLE 7

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « **INTERPRETATION ET REVISION** »

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « Sur demande de l'une quelconque des parties, la commission mixte se réunira en qualité de commission paritaire d'interprétation, conformément aux dispositions contenues à l'article L. 132-17 du code du travail. » Une demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle sera signifiée aux autres parties signataires et au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles qui réunira la commission mixte dans le délai d'un mois à dater de la notification de la demande de révision.

Cette demande doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

(Avenant n° 31 du 9 juillet 1992) « **ARTICLE 7 BIS** »

MODALITES D'EXERCICE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

L'exercice effectif du droit à la négociation collective est assuré dans les conditions définies par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et rappelées pour certaines ci-après :

1) Droit de s'absenter

Tout salarié employé dans une exploitation ou une entreprise agricole relevant de la présente convention collective bénéficie de l'autorisation de s'absenter de son travail :

- pour participer à la réunion de la commission mixte ou de la commission paritaire visée à l'article 7 sur présentation à son employeur d'une convocation écrite

- pour participer, sur présentation à son employeur d'une convocation écrite émanant de son organisation syndicale, à une réunion de préparation ou de suivi tenue dans le mois qui précède ou qui suit la réunion de la commission mixte ou de la commission paritaire.

Dans l'un et l'autre cas ci-dessus, le droit de s'absenter s'exerce dans la limite de 2 réunions par an.

2) Indemnisation

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence.

3) Frais de déplacement

Les frais de déplacement des salariés susvisés sont pris en charge par l'organisation professionnelle des employeurs et remboursés à celle-ci par l'A.F.N.C.A. (association nationale paritaire pour le financement de la négociation collective en agriculture). »(1)

(1) Ces dispositions n'ont pas été étendues

CHAPITRE III**PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION EN MATIERE DE CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL - MEDIATION****ARTICLE 8****PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION EN MATIERE DE CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

Tous les conflits collectifs du travail et, notamment les conflits collectifs survenant à l'occasion de la révision ou du renouvellement de la présente convention collective ainsi que ceux auxquels peut donner lieu l'interprétation de ses clauses sont soumis à la section départementale agricole de conciliation.

Le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles à la demande de la partie la plus diligente, convoque les membres de la section départementale de conciliation dans un délai de huit jours.

En cas de non conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal signé par les parties doit être notifié à celles-ci dans les quinze jours suivant la réunion. (1)

ARTICLE 9

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « **PROCEDURE DE MEDIATION ET D'ARBITRAGE**

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage, telles qu'elles sont prévues au code du travail.

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à la possibilité qu'ont les parties de mettre en oeuvre immédiatement la procédure de médiation. »

TITRE I - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL**ARTICLE 10****LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION**

Selon les dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

(1) Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 132-17 et L. 523-1 du code du travail

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages-intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

ARTICLE 11

EXERCICE DE DROIT SYNDICAL

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire, qui ne sera pas rémunéré, pour assurer leurs obligations syndicales sur demande dûment justifiée du syndicat, l'employeur étant préalablement prévenu de l'absence.

Dans les exploitations assujetties à la réglementation sur les délégués du personnel, des panneaux d'affichage seront réservés pour les communications syndicales.

ARTICLE 12

DROIT DE GREVE

Sauf en cas de faute lourde imputable aux salariés, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

ARTICLE 13

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

1) Délégués du personnel

Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Conformément aux articles L. 421-1 et suivants du code du travail, il est institué des délégués du personnel dans toute exploitation visée par la présente convention où l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ».

Les élections et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions du titre II du livre IV du code du travail.

2) Comités d'entreprise et financement des oeuvres sociales

Dans toute exploitation employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des délégués du comité d'entreprise sont celle définies par le titre III du livre IV du code du travail.

Le financement des oeuvres sociales gérées par ledit comité est assuré par une contribution patronale égale à 0,50 % des salaires bruts (avenant n° 3 du 10 mai 1983) « sous réserve de l'application de l'article L. 432-8 du code du travail ».

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION ET A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE Ier - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

ARTICLE 14

AGE D'ADMISSION AUX TRAVAUX AGRICOLES

Les enfants ne peuvent être employés en qualité de salariés que s'ils sont dégagés de l'obligation scolaire instituée par les textes législatifs en vigueur (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « et munis d'une autorisation parentale ».

Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à celles de l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié, autorisant, sous certaines conditions, l'emploi des enfants de 14 à 16 ans (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « pour une durée égale à la moitié » les vacances scolaires à des travaux légers ou dès l'issue de leur dernière année scolaire.

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Dans ce cas, les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et le lieu où ces travaux seront effectués. »

ARTICLE 15

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES, DES MUTILES DE GUERRE ET ASSIMILES**

Les entreprises et exploitations agricoles d'au moins vingt salariés ont l'obligation de se conformer aux articles L. 323-1 et suivants du code du travail. »

ARTICLE 16

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **EMBAUCHE**

Avant d'occuper un salarié les employeurs doivent exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail leur assurant que ce salarié n'est plus lié à l'employeur précédent. En outre, il est rappelé qu'il n'est pas permis à un salarié d'exécuter un travail rétribué pendant ses congés payés sauf cas prévus par la législation en vigueur. »

ARTICLE 17**NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée ; le recours aux contrats à durée déterminée est limité à des cas où l'emploi pourvu ne présente manifestement pas un caractère permanent.

ARTICLE 18**PERIODE D'ESSAI**

(Avenant n° 44 du 18 novembre 1999) « Tout contrat de travail peut débuter par une période initiale d'essai à la condition que cette disposition ait fait l'objet d'une clause explicite du contrat écrit ; à défaut, l'embauchage est considéré comme définitif à compter du 1^{er} jour.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée à :

- 1 jour ouvré par semaine civile, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois
- 1 mois dans les autres cas.

Pour les contrats à durée indéterminée :

- La période d'essai est fixée à 2 mois. Elle est renouvelable une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale et sous condition de respecter les règles suivantes :

- le salarié doit être prévenu par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge de la prolongation de sa période d'essai.

- la lettre de notification devra informer le salarié des motifs du renouvellement.

- Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment sans préavis.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié doit être payé en fonction de la qualification professionnelle pour laquelle il aura effectué cet essai ».

ARTICLE 19**DEFINITION DE L'EMPLOI**

1 - Le salarié à temps complet est celui qui est sur une exploitation selon une durée de travail au moins égale à la durée légale hebdomadaire (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « ou à la durée collective applicable dans l'entreprise si elle est inférieure à la durée légale ». Son contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

2 - (Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée collective applicable dans l'entreprise. »

Son contrat établi conformément aux dispositions de la section II du chapitre II du titre 1er du livre II du code du travail, doit être constaté par écrit ; il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

3 - Le salarié saisonnier est celui qui n'est embauché que pour effectuer des travaux spécifiques à une saison. (Avenant n°49 du 9 septembre 2003) « Son contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour la saison ou de date à date ».

4 - (Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Le salarié journalier est celui qui est occupé en contrat à durée déterminée de façon occasionnelle. »

Quelle que soit la nature du contrat, il est recommandé d'utiliser des formules reproduites en annexe, (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « en vérifiant toutefois leur actualisation ».

ARTICLE 20

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

(Avenant n° 13 du 9 décembre 1986) « Le contrat de travail à durée déterminée sera établi conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Il peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il doit être obligatoirement écrit et comporter notamment la définition précise de l'objet pour lequel il est conclu. »

(Avenant n° 24 du 14 décembre 1990) « Le contrat peut être renouvelé 1 fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée initiale ne peut excéder la durée maximale prévue ci-après. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

La durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder 18 mois (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « sauf cas prévus par la loi ».

(Avenant n° 19 du 2 mars 1989) « Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat » (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « sauf cas prévus par la loi ».

Les alinéas 6 et 7 sont abrogés par avenant n° 49 du 9 septembre 2003.

(Avenant n° 24 du 14 décembre 1990) « Cette indemnité constitue un complément de salaire et elle est égale à (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 10 % selon la disposition légale en vigueur » de la rémunération brute totale due pendant la durée du contrat ; elle doit être prise en compte pour calculer l'indemnité de congés payés. »

CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 21

MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

La maladie ou l'accident n'étant pas une cause de rupture de contrat, le salarié qui a interrompu son travail par suite de maladie ou d'accident sera réintégré dans (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « son ancien emploi ou un emploi similaire » dès sa guérison, sauf si son incapacité de travail a excédé 3 mois et dans la mesure où son remplacement (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « définitif » est rendu nécessaire pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

(Avenant n° 33 du 2 juillet 1993) « Toutefois, l'employeur qui entend user de cette exception doit après respect de la procédure de licenciement prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail notifier au salarié son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. »

Le calcul du montant de l'indemnité de licenciement devra tenir compte de la période d'arrêt de travail.

ARTICLE 22

ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de la protection de son emploi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur qui figure à l'annexe I de la présente convention.

ARTICLE 23

ACCIDENT DE TRAJET

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « L'accident de trajet n'étant pas une cause de rupture de contrat, le salarié qui a interrompu son travail par suite d'accident de trajet sera réintégré à son poste ou un emploi équivalent dès sa guérison, sauf si son incapacité de travail a excédé 6 mois et dans la mesure où son remplacement définitif est rendu nécessaire pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Toutefois, l'employeur qui entend user de cette exception devra après respect de la procédure de licenciement prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail notifier au salarié son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. »

Le calcul du montant de l'indemnité de licenciement devra tenir compte de la période d'arrêt de travail.

(Avenant n° 33 du 2 juillet 1993) « **ARTICLE 230**

INAPTITUDE A L'EMPLOI

Lors de la reprise du travail, l'employeur est tenu de proposer un autre emploi au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ce nouvel emploi doit être approprié aux capacités du salarié compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il forme sur l'aptitude de l'intéressé à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de poste.

Le reclassement du salarié doit intervenir dans un délai d'1 mois à compter de la date du second examen médical de reprise du travail ; en cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur est tenu soit de licencier le salarié, soit, au-delà du délai d'1 mois, de lui verser la rémunération correspondant à son emploi antérieur.

Si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. En cas de licenciement, celui-ci interviendra selon la réglementation en vigueur (cf. art. 22 ci-dessus).

Si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, l'employeur est tenu de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail. En cas de licenciement, la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail sera respectée ; en outre, le salarié bénéficiera d'une indemnité de licenciement dont le montant tiendra compte de la période d'arrêt de travail. »

ARTICLE 24

MATERNITE

Les conditions de suspension et de résiliation du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption sont fixées par les prescriptions légales en vigueur.

ARTICLE 25

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **JOURNEE CITOYENNE**

Pour participer à la journée citoyenne, tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour sur présentation de la convocation. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel (sous réserve de la production d'une attestation de présence). »

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE Ier - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

(Avenant n° 42 du 9 juillet 1999) « ARTICLE 26

GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 26.1

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

La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais également par le niveau de compétence, la capacité d'initiative, le degré d'autonomie, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux.

Article 26.2

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

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

Article 26.3

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

Article 26.4

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

Article 26.5

Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en 4 niveaux d'emplois, subdivisés chacun en 2 échelons et définis ci-après.

Les exemples permettent d'illustrer l'emploi correspondant à la définition mais ne sont pas exhaustifs.

NIVEAU 1 - EMPLOI D'EXECUTION

Echelon 1 - Coefficient 11

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière qui peuvent être exécutées à un niveau normal d'efficacité (qualité et quantité), réalisables après démonstration et selon des consignes journalières précises ou sous surveillance (pas de conduite de matériel automoteur et de tracteur).

Exemples : triage pommes de terre, récolte des fruits, mise en bacs, cassage, travaux manuels, conditionnement, etc.

Echelon 2 - Coefficient 12

Emploi correspondant à l'exécution de toutes tâches ne nécessitant aucune connaissance particulière, mais une légère expérience permettra la participation à certains travaux qualifiés sous surveillance. Pouvant occasionnellement comporter l'utilisation de matériels mécaniques ou motorisés pré-réglés, d'un maniement simple.

Elevage : Emploi correspondant à l'entretien des animaux, préparation et distribution des aliments en s'aidant éventuellement d'un tracteur. Nettoyage des installations, participe à la traite sous surveillance. N'ayant ni la compétence, ni la responsabilité du vacher, porcher, berger.

NIVEAU 2 - EMPLOI SPECIALISE

Emploi correspondant au référentiel CAPA

Echelon 1 - Coefficient 21

Emploi consistant à exécuter les tâches à partir de conseils et consignes précis.

Emploi comportant la conduite d'engins agricoles dont le salarié effectue les vérifications journalières et contrôles périodiques (niveau d'huile moteur, hydraulique, eau ...) et assure l'entretien courant (vidange, graissage, ...).

Emploi nécessitant le réglage des outils et demandant des connaissances suffisantes pour détecter les incidents et anomalies. En ce cas le salarié en réfère à son supérieur. Il effectue les dépannages élémentaires.

Exemples : conduite de tracteur, de chariots élévateurs et de machines pré-réglées, transport de récoltes, préparation du sol, labour, déchaumage, etc. ...

Echelon 2 - Coefficient 22

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution.

Réglage des outils à fonctions multiples, entretien de l'ensemble du matériel et des bâtiments d'exploitation. Pour ces tâches le salarié peut entourer quelques personnes en leur donnant des indications, participer à la vente et à la livraison des produits fermiers.

Exemples : semis de précision, pulvérisation (sans calcul de dosage) etc. ...

Elevage : Cet emploi peut correspondre à la traite et aux soins élémentaires des animaux dont le salarié a la charge.

NIVEAU 3 - EMPLOI QUALIFIE

Emploi correspondant au référentiel BEPA

Echelon 1 - coefficient 31

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme soit par expérience et comportant l'exécution des travaux de l'exploitation selon les instructions précises du chef d'exploitation ou de son représentant. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi comprend la réalisation de la majorité des tâches ci-dessous :

- conduire et régler seul avec précision l'ensemble du matériel de l'entreprise,
- apprécier au cours de chantier les conditions climatiques et les conditions de sol, et au besoin en référer au responsable d'exploitation,
- déceler les pannes et effectuer les réparations courantes, entretenir et réparer les installations diverses et les bâtiments d'exploitation,
- utiliser l'informatique embarquée.

En outre, suivant les spécificités de l'exploitation le salarié pourra être amené à :

- * remplir les fiches de travail, rendre compte de son activité et formuler des observations éventuelles,
- * accueillir les clients et assurer la vente au détail des produits,
- * conduire un camion ou un engin de travaux publics.

Exemples : personne autonome dans les travaux de : semis, pulvérisation, récoltes, entretien du matériel, etc. ...

Echelon 2 - coefficient 32

Emploi comportant une part d'initiative plus importante. Il demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail ; dans le cadre des instructions données, l'emploi consiste à :

- apprécier en cours de chantier les conditions climatiques et les conditions du sol et prendre les initiatives qu'il convient en fonction des changements intervenus,
- utiliser et programmer l'informatique embarquée,
- rendre compte de ses travaux par écrit.

Élevage : Emploi consistant à :

- repérer les anomalies sanitaires et matérielles, procéder aux traitements préventifs et curatifs ; l'employeur ou son représentant définissent le calendrier et le programme des soins et des interventions liées à la conduite de l'élevage,
- effectuer les commandes d'aliments (réapprovisionnement), réaliser les soins nécessaires, détecter les chaleurs, procéder à la reproduction et aux mises bas normales sans recours à l'homme de l'art,
- tenir à jour les différents documents et utiliser tout le matériel programmable pour la bonne conduite technique et économique du troupeau.

NIVEAU 4 - EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIÉ

Echelon 1 - coefficient 41

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'entreprise selon les directives quotidiennes voire exceptionnellement hebdomadaires du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi consistant à :

- organiser son travail dans les meilleures conditions et modifier le programme s'il répond mieux aux directives qui ont été données,
- rendre compte du travail exécuté ainsi que de l'ensemble de ses observations pouvant intéresser l'exploitant ou son représentant dans le cadre d'une bonne gestion,
- effectuer toutes les réparations spécialisées (matériels, bâtiments),
- effectuer de façon manuelle et informatique tous les enregistrements nécessaires à l'entreprise.

Exemples : organisation du travail en fonction des objectifs précisés, suivi des cultures, responsable d'équipe, etc. ...

Echelon 2 - coefficient 42

Emploi relevant de connaissances professionnelles confirmées, pouvant comporter la participation à des fonctions complémentaires liées à l'activité de l'entreprise.

Emploi consistant à :

- diagnostiquer, analyser et proposer des solutions
- organiser le travail de l'entreprise selon des directives,
- assurer les relations avec les partenaires, la gestion des approvisionnements et des commandes, le suivi technico-économique des activités ...,
- transmettre son savoir-faire aux autres salariés pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Elevage : Emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'élevage (tant aux soins des animaux que des matériels) selon des instructions quotidiennes voire exceptionnellement hebdomadaires. Le salarié doit organiser son travail dans les meilleures conditions et modifier le programme s'il répond mieux aux objectifs fixés. Il doit rendre compte de son travail, observations pouvant intéresser le chef d'entreprise dans le cadre d'une bonne gestion du troupeau.

Article 27

Définition de certains termes

Autonomie : part de liberté dont dispose le salarié dans la réalisation du travail qu'il exerce dans le cadre de consignes ou d'instructions ou de directives.

Compétences : combinaison de différents savoirs : savoir (connaissance issue de l'enseignement formel), savoir-faire (connaissances issues de l'expérience, d'activités professionnelles concrètes, aptitudes manuelles, capacité de résolution de problèmes, apprentissage), savoir-être (comportement social).

Consignes : prescriptions ou modes opératoires détaillés émanant de l'échelon supérieur que le salarié doit respecter strictement pour exécuter son travail.

Diagnostic : capacité du salarié à se prononcer sur la cause d'une anomalie d'après les apparences.

Directives : indications plus larges que les instructions ne s'attachant pas à déterminer chaque phase du travail, mais définissant les conditions d'intervention et les objectifs poursuivis.

Initiative : aptitude à agir, à entreprendre en fonction de situations rencontrées sur le terrain, ce qui implique un choix des moyens appropriés.

Instructions : indications verbales ou écrites décrivant les conditions générales d'intervention.

Opération : acte élémentaire de travail associant la réflexion à l'utilisation d'un moyen de réalisation.

Organisation : définition par le salarié de ses séquences de travail, de sa façon de les réaliser à partir des indications générales qui lui sont données.

Participer à : réaliser le travail demandé, sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique responsable de sa bonne exécution.

Responsabilité : capacité d'assurer la bonne exécution du travail dans le cadre de consignes, directives, instructions.

Surveillance : contrôle permanent du travail. »

ARTICLE 28

(Abrogé par avenant n° 42 du 9 juillet 1999)

CHAPITRE II - REMUNERATION**ARTICLE 29****BASES DE REMUNERATION**

La rémunération du travail doit être au moins égale au produit du nombre d'heures de travail effectuées par le salaire horaire conventionnel correspondant au coefficient de classification du salarié, compte tenu éventuellement des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article 41. Ledit salaire est déterminé par les avenants conclus en commission mixte.

Au plus tard dès le 1er jour du mois civil suivant l'embauchage ou la fin de la période d'essai, la rémunération des heures normales de travail des salariés embauchés à temps plein par contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à six mois est mensualisée.

Cette rémunération est indépendante du nombre d'heures normales comprises dans le mois.

La rémunération mensualisée est calculée en multipliant le salaire horaire réel du salarié par l'équivalent mensuel de la durée légale de travail, soit actuellement (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « 151,67 heures sous réserve de l'application de la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 et de ses avenants ».

Sans préjudice des dispositions de l'article 54, les heures normales non travaillées par suite de suspensions du contrat de travail définies aux articles 21 à 24, d'absence du salarié ou d'effet de cessation collective de travail donneront lieu à une réduction de la rémunération mensualisée à raison de (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 151,67^{ème} » par heure non effectuée en dessous de la durée légale hebdomadaire de travail.

Les heures supplémentaires définies à l'article 41 sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes.

La mensualisation du paiement des heures supplémentaires ou la rémunération forfaitaire incluant celle des heures supplémentaires ne peut être convenue que par accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié.

La rémunération mensualisée n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement, qui feront l'objet d'un accord particulier.

ARTICLE 30**REMUNERATION MINIMA GARANTIE**

(Avenant n° 15 du 17 mars 1987) « En cas de réduction de l'horaire de travail en dessous de la durée légale pour cause différente de celles visées à l'article précédent (5^e alinéa), le salarié dont la rémunération est mensualisée bénéficiera du maintien de cette rémunération mensuelle.

Toutefois, cette garantie prend le caractère d'une avance sur rémunération dans les cas suivants :

- modulation de la durée légale du travail pour cause de morte-saison selon les dispositions prévues à l'article 40 ci-après.
- réduction pour cause d'intempéries exceptionnelles de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale ou lorsqu'elle est appliquée dans l'entreprise de la durée hebdomadaire modulée. »

(Avenant n° 54 du 11 septembre 2006) « ARTICLE 30 bis

PRIME D'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté est versée à compter du 1^{er} janvier 2007 au personnel non cadre ; cette prime est calculée sur le seul salaire de base conventionnel.

Cette prime d'ancienneté est fixée :

- 1 % après 5 ans d'ancienneté dans la même entreprise
- 1,5 % après 10 ans " " " "
- 2 % après 15 ans " " " "
- 2,5 % après 20 ans " " " " et au-dessus.

L'ancienneté s'entend de la période pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée. Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté acquise au terme de ce contrat.

Les absences pour maladies ou accidents non professionnels ne sont pas prises en compte pour la détermination du calcul de l'ancienneté.

La prime d'ancienneté doit être versée chaque mois et mentionnée de façon distincte sur le bulletin de paie. Elle s'ajoute au salaire de base effectif. »

ARTICLE 31

SALAIRES DES FEMMES

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ARTICLE 32

SALAIRES DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les taux des salaires applicables aux salariés agricoles âgés de moins de 18 ans, sont, en fonction de leur catégorie professionnelle :

- (Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « de moins de 17 ans » : (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 80 % » du salaire de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi rempli.

- de 17 à 18 ans : 90 % du salaire de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi rempli.

En tout état de cause, ces salaires ne pourront être inférieurs :

- au SMIC diminué de 20 % si le salarié est âgé de (Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « moins de 17 ans »,

- au SMIC diminué de 10 % si le salarié est âgé de 17 à 18 ans. (1)

Après six mois de pratique dans la profession agricole, le salarié âgé de moins de 18 ans percevra un salaire au moins égal au SMIC en vigueur.

Les salariés de moins de dix huit ans peuvent recevoir les salaires de la catégorie professionnelle adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans classés aux coefficients (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 11 et 12 » ayant des aptitudes physiques équivalentes à celles des salariés adultes recevront les salaires de ces (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « derniers ».

ARTICLE 33

APPRENTISSAGE ET FORMATION PAR ALTERNANCE

33-1 - Salaires des apprentis

(Avenant n° 33 du 2 juillet 1993) « La rémunération de l'apprenti sera établie selon les taux suivants :

Durée du contrat	à partir de 16 ans	à partir de 18 ans	à partir de 21 ans
1 ^{ère} année	25 % du smic	41 % du smic	53 % (*)
2 ^{ème} année	37 % du smic	49 % du smic	61 % (*)
3 ^{ème} année	53 % du smic	65 % du smic	78 % (*)

(*) du smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge sont applicables le 1er jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti. Dans les cas de prorogation prévus aux articles L. 117-9 (échec à l'examen) et L. 117-13 (prorogation jusqu'à expiration du cycle) du code du travail, le taux applicable est celui qui se rapporte au dernier semestre précédant la prorogation.

Si la durée du contrat est augmentée lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée normale du contrat.

(1) Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 141-1 du code du travail

Lorsqu'un apprenti est embauché dans la même entreprise à l'issue d'un contrat d'orientation, la durée de ce dernier est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de succession de contrats d'apprentissage chez le même employeur, il est appliqué le salaire perçu lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent ou s'ils sont plus favorables les salaires prévus au tableau ci-dessus lorsqu'il s'agit d'un contrat conduisant :

- à une qualification de même niveau mais sans rapport direct avec la qualification acquise
- ou à une qualification d'un niveau supérieur à celle acquise.

Lorsque la durée du contrat est réduite d'un an pour les apprentis qui désirent préparer un diplôme ou titre de même niveau et dont la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du 1^{er} diplôme ou titre obtenu, les salaires sont majorés de 15 points ainsi qu'il suit :

Formation complémentaire	à partir de 16 ans	à partir de 18 ans	à partir de 21 ans
Après contrat d'apprentissage en 1 an	40 % du smic	56 % du smic	68 % (*)
Après contrat d'apprentissage en 2 ans	52 % du smic	64 % du smic	76 % (*)
Après contrat d'apprentissage en 3 ans	68 % du smic	80 % du smic	93 % (*)

(*) du smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Lorsque le contrat d'apprentissage est réduit d'1 an en fonction de la formation antérieurement suivie ou de la qualification déjà acquise, le taux applicable est celui de l'apprenti ayant déjà accompli un an d'apprentissage.

Lorsque la durée du contrat est réduite pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti après une évaluation, la durée de cette réduction est assimilée à une période d'exécution du contrat pour fixer la rémunération.

Lorsque la durée du contrat est prolongée pour tenir compte du niveau initial des compétences de l'apprenti après une évaluation, l'apprenti perçoit pendant la prolongation le salaire applicable à l'année d'exécution du contrat à laquelle correspond cette période.

La rémunération globale doit tenir compte à la fois du nombre d'heures de travail effectuées dans l'exploitation et du nombre d'heures passées au centre de formation d'apprentis, y compris les temps de déplacement. En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure à celle qui résulterait de l'application des articles D. 117-1 à D. 117-4 du code du travail. »

33-2 - Avantages en nature pour les apprentis

La valeur des avantages en nature fournis (nourriture, logement) est déductible de la rémunération ci-dessus dans les limites légales (75 % des valeurs visées aux articles 48 et 50 ci-après) étant entendu que cette déduction ne peut excéder chaque mois un montant égal aux trois quarts du salaire.

33-3 - Avantages en nature en cas de contrat de qualification

En cas de contrat de qualification, la valeur des avantages en nature fournis (nourriture et logement) peut être déduite de la rémunération due dans les mêmes conditions que celles définies au paragraphe 33-2 pour les apprentis ».

ARTICLE 34**SALAIRES DES OUVRIERS NE PRESENTANT PAS UNE APTITUDE PROFESSIONNELLE NORMALE**

La Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel, dont la composition est fixée par le décret 76-478 du 2 juin 1976, a seule la possibilité de reconnaître à un travailleur la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-10 du code du travail et de procéder à son classement en milieu normal ou en milieu protégé (avenant n° 3 du 10 mai 1983) « sous réserve des dispositions des articles D. 323-13, D. 323-14 et R. 323-59-1 du code du travail. »

Ladite commission peut, sur demande de l'employeur, autoriser celui-ci à pratiquer un abattement sur le salaire.

ARTICLE 35**SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI**

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

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Le refus d'exécuter dans ces conditions le travail demandé pourra entraîner le congédiement.

ARTICLE 36**INDEMNITES**

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Les vachers recevront, par veau sevré non vendu une indemnité égale au salaire horaire du coefficient 11.

Les vachers recevront par veau sevré et vendu, une indemnité égale à 5 % de la valeur HT du veau ; à la demande du salarié, l'employeur devra fournir un justificatif. »

Les bergers recevront par agneau sevré ou par agneau gras vendu une indemnité déterminée de la manière suivante :

- pour le 1^{er} cent 35 %
- pour le 2^{ème} cent 45 %
- pour le 3^{ème} cent 55 %

du salaire horaire du (Avenant n° 52 du 17 février 2005) « salarié » classé au coefficient (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 11 ».

Pour le couchage au parc, les bergers recevront une indemnité égale au salaire horaire du (Avenant n° 52 du 17 février 2005) « salarié » classé au coefficient (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 11 ».

La valeur de la nourriture des chiens sera remboursée au berger sur la base mensuelle forfaitaire de quinze fois le salaire horaire du (Avenant n° 52 du 17 février 2005) « salarié » au coefficient (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 11 ».

Cette indemnité est accordée pour chaque chien jusqu'au maximum de trois.

ARTICLE 37

PAYE

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Les salaires sont arrêtés à la fin de chaque mois et seront payés au plus tard le 6 du mois suivant. Si le salarié le demande, il lui sera versé un acompte le 15 du mois.

En cas de départ du salarié, la paye sera effectuée obligatoirement au cours du dernier jour de travail.

Si ce départ s'effectue de façon anticipée à l'initiative du salarié, la paie sera effectuée au plus tard à la fin du mois en cours.

Le retard régulier apporté dans le paiement des salaires constitue une rupture du contrat du fait de l'employeur. »

ARTICLE 38

BULLETIN DE PAYE

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite «bulletin de paye» établie conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises aux travailleurs corresponde bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant 5 ans. »

ARTICLE 39

REGISTRE DE PAYE

(Abrogé par avenant n° 49 du 9 septembre 2003)

CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 40

DUREE DU TRAVAIL

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23/12/1981 et de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Cet accord figure en annexe IV à la présente convention. »

ARTICLE 41

HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23/12/1981 et de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Cet accord figure en annexe IV à la présente convention. »

ARTICLE 42

REPOS COMPENSATEUR

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23/12/1981 et de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Cet accord figure en annexe IV à la présente convention. »

ARTICLE 43

DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23/12/1981 et de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Cet accord figure en annexe IV à la présente convention. »

1) à 5) abrogés par avenant n° 49 du 9 septembre 2003

6) Document récapitulatif

(Avenant n° 40 du 9 juillet 1996) « Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document dont une copie est remise à chaque salarié (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « en même temps que la fiche de paye ». L'approbation du salarié ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits. ». Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période

annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés annuels payés, les repos compensateurs et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant cinq ans.

(Avenant n° 40 du 9 juillet 1996) « L'employeur peut sous sa responsabilité confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement des heures de travail s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre. »

7) (Abrogé par avenant n° 1 du 9 juillet 1982).

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **ARTICLE 43 bis**

ASTREINTES

Il est fait application des dispositions contenues à l'article 6-3 de l'accord national du 23/12/1981 et de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur selon les modalités suivantes :

- 1 M.G. pour une période nuit
- 1 M.G. pour une période inférieure à 24 H
- 2 M.G. pour 24 H consécutives.

Cet accord figure en annexe IV à la présente convention. »

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **ARTICLE 44**

HEURES DE NUIT

Les heures de nuit sont celles effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin. Elles donnent lieu à majoration de 50 %, quand elles constituent une intervention ponctuelle ou une prolongation exceptionnelle de la durée normale du travail.

(Avenant n° 52 du 17 février 2005) « En cas de déplacement de l'horaire habituel de travail afin de répondre aux besoins d'approvisionnement de l'agroalimentaire ou en cas de conditions climatiques difficiles », *les heures effectuées entre 21 heures et six heures ouvriront droit à une majoration de 25 % ainsi qu'à un repos d'une demi-journée de 35 à 70 heures annuelles, d'une journée de 70 à 100 heures, d'une journée et demie de 100 à 150 heures et de deux jours au-delà. Les jours de repos seront pris dans un délai de trois mois suivant l'ouverture du droit (1).*

Toutefois, ces majorations ne se cumulent pas avec celles pour heures supplémentaires. »

(1) *Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail*

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **ARTICLE 44 bis**

HEURES DU DIMANCHE

La rémunération des heures du dimanche donnera lieu à une majoration de 50 % ou avec l'accord du salarié à un repos compensateur équivalent à prendre dans un délai de 3 mois.

Toutefois ces majorations ne se cumulent pas avec celles pour heures supplémentaires. »

ARTICLE 45

REPOS HEBDOMADAIRE

Conformément (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « l'article L. 714-1 » du code rural, le salarié agricole ou similaire a droit chaque semaine à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt quatre heures consécutives.

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

- Dérogations de plein droit :

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois, pour le personnel employé :

- aux soins des animaux,
- aux opérations quotidiennes ne pouvant être différées,
- à la conduite des appareils fonctionnant en continu,
- au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide.

- Dérogations soumises à autorisation :

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « L'employeur qui est amené à donner le repos hebdomadaire soit un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre, soit à raison d'une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine, soit encore par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois, doit au préalable en obtenir l'autorisation du Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, en adressant au Chef du Service Départemental une demande motivée précisant les modalités envisagées et la période pour laquelle la dérogation est sollicitée.

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

- Suspension du repos hebdomadaire :

En cas de circonstances exceptionnelles, le repos hebdomadaire peut être suspendu (avenant n° 3 du 10 mai 1983) « dans la limite de six fois par an », sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale à celle du repos supprimé et que l'employeur en avise immédiatement le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Les motifs de la suspension, sa date et sa durée, les personnes atteintes et la date de leur repos compensateur devront être indiqués.

- Repos des enfants :

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

ARTICLE 46**JOURS FERIES****1) Jours fériés légaux**

Le 1er mai (fête du travail) est chômé et payé en fonction des dispositions du code du travail.

Le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre et le 25 décembre sont des jours chômés. Ces jours chômés sont payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise et que le salarié se trouve présent les jours ouvrés précédent et suivant, ou en congé, ou en absence autorisée ou motivée dans les conditions suivantes :

a) Pour les salariés dont la rémunération est mensualisée : le chômage de ces journées n'est pas une cause de réduction du salaire.

b) Pour les salariés dont la rémunération est calculée en fonction des heures effectuées, le chômage de ces journées est indemnisé sur la base de l'horaire journalier habituel et au taux normal, indépendamment du décompte hebdomadaire de travail effectif.

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

En cas de travail effectué pendant un jour férié légal autre que le 1er mai, les heures travaillées seront rémunérées, sans préjudice de l'indemnisation prévue ci-dessus, à 150 % sans cumul avec les majorations pour heures supplémentaires.

c) (Avenant n° 11 du 4 février 1986) « 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, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé. »

2) Jour férié conventionnel

En outre, le lundi qui suit la fête patronale du siège de l'entreprise est un jour chômé non payé. Les heures perdues par suite du chômage de ce jour férié pourront donner lieu à compensation au cours de la même semaine.

Pour les salariés dont la rémunération est mensualisée, le chômage de cette journée donnera lieu à une réduction du salaire mensualisé, selon les dispositions de l'article 29 (5^e alinéa).

En tout état de cause, les heures chômées pendant un jour férié légal ou conventionnel ne sont pas prises en considération pour la détermination de la durée maximale de travail définie à l'article 43.

ARTICLE 47

ABSENCES

Lorsque le salarié voudra s'absenter, il devra prévenir son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Sont considérées comme justifiées, les absences résultant de maladie, maternité, accident, périodes militaires, exercice du droit syndical, ainsi que les absences dues à un cas fortuit tel que par exemple, incendie, maladie ou accident dûment constaté du conjoint, d'un ascendant ou descendant ou à tout autre empêchement majeur non imputable au salarié.

L'ouvrier obligé de s'absenter inopinément est tenu d'en informer son employeur dans le délai maximum de trois jours.

(Avenant n°49 du 9 septembre 2003) « Toute absence non justifiée dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ainsi que les absences ou retards répétés dans le cas d'abus peuvent entraîner des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement au licenciement sous réserve, le cas échéant, du respect de la procédure d'entretien préalable ainsi que des conditions » (1) (Avenant n° 52 du 17 février 2005) « exigées par les articles L. 122-4, L. 122-41 et L. 122-14-3 du code du travail ».

CHAPITRE IV - (Avenant n° 9 du 9 juillet 1985) « AVANTAGES EN NATURE - INDEMNISATION DES DEPLACEMENTS »

ARTICLE 48

(Avenant n° 9 du 9 juillet 1985) « **48-1 - Fournitures en nature**

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Les produits fournis au salarié par l'employeur à titre onéreux seront évalués d'un commun accord. »

Alinéas 2 et 3 abrogés par avenant n° 49 du 9 septembre 2003.

(1) Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-41 et L. 122-14-3 du code du travail.

La fourniture des produits de (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « l'exploitation » n'est pas obligatoire.

Elle ne peut être considérée comme un élément de salaire.

La valeur des produits fournis par l'employeur doit être obligatoirement déduite de la plus prochaine paye et doit figurer sur le bulletin de paye.

A défaut de respecter ces prescriptions l'employeur sera réputé avoir fourni gratuitement lesdits produits.

48-2 - Nourriture

La valeur de la nourriture est fixée par jour à 3 fois et demi le minimum garanti, à raison de 15 % pour le matin, 50 % pour le midi et 35 % pour le soir. »

ARTICLE 49

(Avenant n° 9 du 9 juillet 1985) « **INDEMNISATION DES DEPLACEMENTS**

49-1 - Temps de déplacement

Le temps nécessaire au salarié appelé à se rendre du siège de l'exploitation à l'annexe de celle-ci ou du siège de l'entreprise de travaux sur le lieu du chantier est rémunéré sur les bases suivantes :

- distance de 100 kms au plus aller et retour : 2 heures par jour payées forfaitairement au tarif des heures normales,

- distance de plus de 100 kms aller et retour : temps réel de trajet payé au tarif des heures normales.

Le temps de trajet aller et retour n'est pas considéré comme temps de travail effectif ; toutefois, lorsqu'il y a conduite soit d'un matériel soit d'un véhicule automobile pour le compte de l'employeur, le temps de conduite est du temps de travail effectué et donc rémunéré normalement à ce titre avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

(Avenant n° 39 du 30 mai 1996) « **49-2 Indemnité de panier**

Tout salarié bénéficie d'une indemnité de panier égale à 1,75 fois la valeur du minimum garanti lorsqu'il prend un repas dans une des conditions suivantes :

- L'ouvrier travaille sur un chantier et ne peut regagner son domicile ou le lieu habituel de la prise des repas aux heures usuelles de celle-ci.

- L'exploitation mettant en valeur plusieurs sites, l'ouvrier travaille en dehors de celui où il a été initialement recruté et ne peut regagner son domicile ou le lieu habituel de la prise des repas aux heures usuelles de celle-ci.

Cette indemnité de repas n'est pas due :

- lorsque le personnel est nourri aux frais ou par les soins de l'entreprise
- lorsque le travail sur un 2ème site rapproche le salarié de son domicile par rapport au lieu habituel de prise du repas
- lorsqu'il s'agit d'un salarié prenant habituellement son panier repas et exerçant son activité sur l'exploitation agricole.

Le salarié bénéficie d'une pause minimale d'une demi-heure non rémunérée, réservée à la prise de son repas. »

(Avenant n° 31 du 9 juillet 1992) « **49-3 - Indemnisation des déplacements en travaux publics** :

Lorsqu'un salarié attaché à une exploitation agricole ou une entreprise de travaux agricoles, effectue des travaux publics pour le compte de son employeur, il bénéficie pour l'indemnisation de ses déplacements du régime d'indemnisation des petits et des grands déplacements tel que prévu par la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics et par l'accord paritaire départemental conclu en application.

Il est précisé que le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte l'indemnité de repas, l'indemnité de frais de transports et l'indemnité de trajet. »

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, celui-ci est indemnisé sur la base de 0,41 € par kilomètre parcouru ».

ARTICLE 50

LOGEMENT

Les parties pourront d'un commun accord et par écrit, fixer l'indemnité concernant le logement construit postérieurement au 1er septembre 1948 ou lorsque les aménagements apportés sont tels qu'ils permettent à l'occupant de bénéficier de l'allocation logement.

Dans les autres cas, cette indemnité ne pourra dépasser un certain pourcentage du salaire conventionnel du salarié, pourcentage déterminé en heures de travail suivant le barème ci-dessous :

1) Logement nu avec électricité ou installation similaire :

- toute pièce de 9 m² : valeur 3 heures de travail
- salle d'eau : valeur 3 heures de travail
- eau courante à l'intérieur : valeur 1 heure de travail
- W.C. intérieur avec effet d'eau : valeur 3 heures de travail
- dépendance couverte en dur ou demi dur de 12 m² au minimum : valeur 2 heures de travail
- local pouvant être utilisé comme remise pour une automobile, servir de bûcher, de 12 m² ou plus : valeur 1 heure de travail.

2) Logement nu sans électricité ni installation similaire :

Abrogé (avenant n° 49 du 9 septembre 2003)

3) Pièce meublée :

Le salarié logé dans une pièce meublée (draps blanchis) éclairée et chauffée devra une indemnité fixée conformément au texte réglementaire en vigueur, soit par mois 8 fois le minimum garanti.

Le logement devra répondre aux conditions exigées par la réglementation en vigueur.

Il ne pourra être retenu à un salarié plus que la valeur du logement qui lui est nécessaire, alors qu'il serait installé dans un local plus important à défaut d'autre habitation disponible.

Un état des lieux sera rédigé en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des deux parties avant l'occupation.

Cet état des lieux devra tenir compte de l'habitation, des dépendances et des abords.

Si l'état des lieux n'est pas établi d'un commun accord avant l'occupation, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne peut être réclamée.

Aucune transformation ne pourra être faite par l'occupant sans autorisation écrite de l'employeur.

Le montant de la retenue pour le logement devra être déduit de chaque paie mensuelle.

Les frais d'électricité et d'eau courante seront à la charge du salarié, sauf accord contraire. A défaut de compteur individuel, ces frais incomberont à l'employeur.

Les indemnités retenues seront obligatoirement affectées à l'exécution des travaux ou à l'amortissement des frais réalisés pour l'amélioration de l'habitat, et en priorité, dans les communes où existe une adduction d'eau, à l'installation de l'eau sur évier et à l'évacuation des eaux usées hors du logement.

(Avenant n° 35 du 19 juillet 1994) « En plus de la durée du préavis, que celui-ci soit exécuté ou non, le salarié quittant son emploi devra laisser le logement libre dans le délai de :

- 3 mois en cas de licenciement ou de mise à la retraite par l'employeur
- 1 mois en cas de démission ou de départ à la retraite à l'initiative du salarié. »

ARTICLE 51**JARDIN**

Dans la mesure où il lui sera possible, l'employeur fournira à son ouvrier une terre pour jardin potager. Cette fourniture sera gratuite.

Si un ouvrier jouissant d'une terre ou d'un jardin quitte son employeur en cours d'année, il aura droit à la valeur des produits restant au jardin ou à la terre par accord amiable ou sur estimation.

ARTICLE 52

(Avenant n°49 du 9 septembre 2003) « **EMMENAGEMENT** »

1) Modalités

(Avenant n°49 du 9 septembre 2003) « A l'initiative de l'employeur, un accord écrit détermine au moment de l'embauche des salariés en contrat à durée indéterminée les conditions de cet emménagement ».

2) Frais

Les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur et valables pour 1 an. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une somme calculée au prorata du temps restant à courir ; par exemple si le salarié quitte son employeur au bout de six mois, il doit lui rembourser 50 % des frais de son emménagement. Si le salarié est congédié par l'employeur, c'est l'employeur qui supporte intégralement les frais, sauf cas de faute grave de la part du salarié.

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Si le salarié bénéficie d'une prestation sociale de déménagement, l'employeur prendra en charge la différence entre la prestation sociale reçue et le coût global du déménagement. »

ARTICLE 53

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **AUTRES AVANTAGES – PRET DE MATERIEL – ELECTRICITE – EAU** »

Ces avantages devront faire l'objet d'un accord de gré à gré.

Leur valeur sera remboursée à l'employeur lors de la plus prochaine paye.

Ce remboursement doit figurer sur le bulletin de paye.

A défaut, ils seront réputés accordés gratuitement par l'employeur.

CHAPITRE V - REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

ARTICLE 54

RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET REGIME DE PREVOYANCE

A) RETRAITE COMPLEMENTAIRE

(Avenant n° 24 du 14 décembre 1990) « Les exploitations et entreprises visées à l'article 1er de la présente convention doivent faire bénéficier l'ensemble de leurs salariés d'un régime de retraite complémentaire dont la gestion est confiée à l'Association Générale des Retraites par Répartition (Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « A.G.2.R. ou AGRICA », en application de la

convention collective de prévoyance conclue le 17 mars 1965 pour les exploitations agricoles et le 29 mai 1965 pour les entreprises de travaux agricoles et ruraux. (Avenant n° 52 du 17 février 2005) « Les entreprises et exploitations agricoles créées à compter du 1^{er} janvier 2002 doivent affilier leurs salariés en matière de retraite complémentaire « ARRCO » à la « CAMARCA ».

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) Les alinéas 2 à 7 sont abrogés.

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Le taux de cotisation est fixé à 7,50 % des salaires et se répartira ainsi : 3,75 % à la charge de l'employeur, 3,75 % à la charge du salarié. » (1)

(Abrogé et remplacé par Avenant n° 51 du 17 novembre 2004) « **B) PREVOYANCE**

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

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;

- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole ;

- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

I. Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

Le versement d'indemnités journalières complémentaires, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, est soumis à une double condition d'ancienneté du salarié correspondant à deux mois d'ancienneté dans l'entreprise et six dans la profession à la date de l'arrêt de travail.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;

- du 8^{ème} jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée

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

(1) Ce paragraphe est étendu sous réserve de l'application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2001 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, aux termes duquel les entreprises et exploitations agricoles créées à compter du 1^{er} janvier 2002 doivent affilier leurs salariés en matière de retraite complémentaire « ARRCO » à la CAMARCA (arrêté du 26 mai 2004, art. 2)

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

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

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

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

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

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

II. Garantie invalidité

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

Cette rente est égale à 30 % du salaire brut du salarié.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'attribution de la rente. Le salaire est reconstitué sur 12 mois si le salarié n'a pas travaillé sur la totalité des 12 mois civils précédant la date de l'attribution de la rente.

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

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

III. Garantie décès

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

A/ Capital décès

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

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

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

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers. (1)

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

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

B/ Rente éducation

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

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

(1) Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée notamment sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle.

Le bénéfice du capital décès devrait en effet être prévu éventuellement au profit du cocontractant d'un pacte civil de solidarité au même titre qu'il l'est au profit du concubin et sous la même condition de durée de vie commune.

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

La valeur du point est égale à celle du point Agri-Prévoyance revalorisée chaque année au 1^{er} septembre.

C/ Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès. (1)

D/ Risques exclus

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

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

E/ Maintien de la garantie décès

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue aux salariés en cours d'indemnisation au titre des garanties incapacité de travail ou d'invalidité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent que le nouvel organisme assureur assure le maintien de la garantie décès aux salariés en cours d'indemnisation au titre des garanties incapacité et invalidité prévues antérieurement au régime mis en place par le présent avenant.

L'ancien organisme assureur transférera au nouvel organisme assureur les provisions déjà constituées pour ce risque.

Afin de finir de constituer le provisionnement, ce dernier appellera pendant 2 ans une cotisation supplémentaire.

IV/ Dispositions communes

A/ Cotisations

Les garanties sont financées par une cotisation fixée à 1,92 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés relevant de la convention collective précitée, réparties comme suit :

- part patronale : 2/3
- part salariale : 1/3.

(1) Ce point C est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 pour les mêmes motifs que ceux exposés au point A ci-dessus.

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité temporaire	0.94 %	0.39 %	0.55 %
Incapacité permanente	0.44 %	0.39 %	0.05 %
Décès	0.40 %	0.36 %	0.04 %
Assurances charges patronales	0.14 %	0.14 %	0
TOTAL	1.92 %	1.28 %	0.64 %

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les cotisations pour le financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont à la charge exclusive de l'employeur.

Enfin, comme le prévoit le dernier alinéa du E/ du III, une cotisation supplémentaire sera appelée temporairement afin d'achever le provisionnement de l'obligation de maintien de la garantie décès aux incapables et invalides en cours d'indemnisation au 1^{er} janvier 2005.

Sur les exercices 2005 et 2006, une cotisation de 0,14 % des rémunérations brutes sera appelée répartie pour 2/3 part employeur et 1/3 part salarié.

Le montant de la cotisation supplémentaire pourra être revu pour l'exercice 2006 afin de s'ajuster au montant réel restant à provisionner au 31/12/2004.

Cette cotisation supplémentaire est prise en charge à hauteur de 0,10 % par l'employeur et 0,04 % par le salarié.

B/ Organisme assureur

Agri-Prévoyance, institution de prévoyance sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à Agri-Prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 52 concernant les ingénieurs et cadre d'exploitations agricoles.

C/ Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

D/ Durée - dénonciation

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

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

CHAPITRE VI - CONGES PAYES ANNUELS

ARTICLE 55

DROIT AUX CONGES

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Tout salarié occupé » dans les exploitations visées à l'article 1er de la présente convention a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

ARTICLE 56

DUREE DES CONGES

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° 49 du 9 septembre 2003) « Le salarié peut demander à prendre des congés payés par anticipation dès lors qu'ils sont acquis et sans attendre nécessairement le début de la période de prise des congés (1^{er} mai). »

Le travailleur 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 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.

L'absence du travailleur 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 calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 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 en raison des travaux accomplis au cours de la période de référence.

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 repos compensateurs prévus à l'article 42 de la présente convention (Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, les périodes des salariés en congé de maternité et de paternité » 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.

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» (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « au service national » à un titre quelconque.

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

ARTICLE 57

CONGES D'ANCIENNETE

(Avenant n°49 du 9 septembre 2003) « La durée du congé fixée à l'article précédent est augmentée à raison de 1 jour ouvrable après 10 ans, 2 jours ouvrables après 20 ans, 3 jours ouvrables après 30 ans et 4 jours ouvrables après 38 ans de services continus ou non dans la même exploitation. »

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage sont pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent assimilées à des périodes de travail effectif. 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.

ARTICLE 58

CONGES SUPPLEMENTAIRES

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

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 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE 59

EPOQUE ET AMENAGEMENT DU CONGE

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

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

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Dans les entreprises de travaux agricoles et ruraux, cette période continue devra être attribuée entre le 1er mai et le 15 septembre ; dans les autres entreprises, ladite fraction devra être donnée pendant les grandes vacances scolaires et sauf accord entre employeur et salarié, pendant le mois de juillet. »

Les dates de cette période continue seront fixées au plus tard un mois avant la prise de congé. En cas de réservation de vacances, ces dates devront être fixées trois mois à l'avance.

Sans préjudice des dispositions prévues aux alinéas précédents, les absences de plus de 24 heures au titre des congés ne peuvent être exigées pendant les périodes de grands travaux, c'est-à-dire :

- pour les exploitations de polyculture, du 1er avril au 15 mai, du 15 juillet au 31 août et du 1er octobre au 30 novembre.

- pour les exploitations d'élevage (emploi de vacher, berger, porcher), du 15 septembre au 15 février.

- pour les entreprises de travaux agricoles, du 1er juillet au 30 novembre.

Lorsque, sur la demande de l'employeur, une fraction du congé est prise en dehors de la période légale, du 1er mai au 31 octobre, il sera attribué 1 jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction est au moins égale à trois jours ouvrables, ou 2 jours de congé supplémentaire lorsqu'elle est au moins égale à six jours ouvrables.

Lorsque cette fraction est accordée à la demande du salarié, il ne sera dû aucun jour de congé supplémentaire.

Il est recommandé, pour établir la volonté des parties, de préciser par écrit les modalités de leur accord.

Toutefois la partie du congé qui excède vingt quatre jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

ARTICLE 60

ORDRE DE DEPART EN CONGE

L'ordre de départ est fixé après accord préalable de l'employeur et des salariés de l'exploitation. En cas de désaccord, l'employeur fixe seul la date du départ en congé en tenant compte de l'ancienneté du bénéficiaire, de sa situation de famille, de la durée de ses services dans l'exploitation et de la nécessité d'assurer de façon convenable les différents travaux dans ladite exploitation.

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « En cas de pluralité d'employeurs ces derniers devront se concerter pour fixer l'ordre de départ en vue de l'attribution d'une période commune. »

ARTICLE 61**INDEMNITES DE CONGE**

L'indemnité afférente au congé prévu au présent chapitre est égale au dixième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail par l'article 56 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.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 57 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 le 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.

ARTICLE 62**INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE**

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 61 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 droits 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 qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Dans le cas de résiliation d'un contrat 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.

(Avenant n° 24 du 14 décembre 1990) « Par dérogation aux dispositions de l'article 56, le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci. Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur, au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée. »

CHAPITRE VII - CONGES SPECIAUX

ARTICLE 63

CONGES DE NAISSANCE

(Abrogé par avenant n° 15 du 17 mars 1987)

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **ARTICLE 63 BIS**

CONGE DE PATERNITE

Tout père peut bénéficier d'un congé de 11 jours à l'occasion de la naissance d'un enfant (Avenant n° 52 du 17 février 2005) « ou de 18 jours en cas de naissances multiples ». Il est à prendre dans les 4 mois suivant la date de naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Ce congé ouvre droit aux indemnités journalières de la sécurité sociale. »

ARTICLE 64

CONGES EXCEPTIONNELS

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- (Avenant n° 19 du 2 mars 1989) « un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- (Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Journée citoyenne : 1 jour » ;
- (Avenant n° 15 du 17 mars 1987) « 3 jours pour chaque naissance survenue à son 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 ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail. »
- (Avenant n° 19 du 2 mars 1989) « Les jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause et, en particulier dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant ; ils n'entraînent pas » de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, des congés non payés pourront être accordés sur demande justifiée de l'ouvrier et à condition que ces congés ne désorganisent pas le fonctionnement de l'exploitation.

(Avenant n° 33 du 2 juillet 1993) « La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 154 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 qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. »

(Avenant n° 37 du 10 juillet 1995) « Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. »

ARTICLE 65

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE** »

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « de formation économique et sociale ou de formation syndicale », organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un congé (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « non rémunéré ; toutefois, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, il donnera lieu à rémunération », dans les conditions prévues par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

Le congé peut être pris en une ou deux fois.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Sauf accord particulier entre employeur et salarié, ces congés ne peuvent être exigés pendant les périodes visées au 6^{ème} alinéa de l'article 59.

CHAPITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 66

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **DISPOSITIONS RELATIVES AUX JEUNES TRAVAILLEURS** »

Les jeunes travailleurs, salariés et apprentis de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit ».

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Les jeunes travailleurs salariés », et apprentis de moins de dix-huit ans ne doivent pas être employés à des travaux présentant des causes de danger ou excédant leurs forces ou dangereux pour la moralité.

Il est interdit de les occuper à des travaux insalubres.

Le 5^{ème} alinéa est abrogé par avenant n° 49 du 9 septembre 2003.

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Les jeunes travailleurs et les jeunes stagiaires de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes au-delà de toute période de travail de 4 H 30.

Le repos quotidien des enfants de moins de 16 ans est d'au moins 14 heures consécutives. Pour les jeunes de moins de 18 ans, le repos quotidien est au moins de 12 heures consécutives. »

ARTICLE 67

MEDECINE DU TRAVAIL

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Les employeurs ont l'obligation d'adhérer pour l'ensemble de leurs salariés aux services médicaux du travail en agriculture dans les conditions prévues par la législation en vigueur. »

A réception des convocations du Service Médical, les salariés sont tenus de se présenter aux visites d'embauche, de reprise ou périodiques.

Le temps nécessité par les examens médicaux prévus ci-dessus, y compris celui utilisé pour les déplacements, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Les frais de transport et de séjour nécessités par les examens (avenant n° 3 du 10 mai 1983) « seront » remboursés au salarié dans les conditions prévues par la réglementation.

ARTICLE 68

INTEMPERIES

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à des conditions de travail risquant de nuire à sa santé, l'employeur devra différer les travaux extérieurs et occuper le personnel à l'intérieur de l'exploitation pendant la demi-journée commencée.

Néanmoins, tout travail exceptionnel impératif devra être effectué à concurrence de la demi-journée ; dans ce cas, l'employeur est tenu de mettre à la disposition du personnel des moyens de protection individuelle.

Toute demi-journée de travail commencée sera intégralement payée.

ARTICLE 69

(Avenant n° 8 du 9 janvier 1985) « **VETEMENT DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION**

69-1 - Vêtement de travail :

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 69-1 – Equipements de protection individuelle

Conformément aux dispositions de l'article R. 233-1 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.

Afin d'assurer la protection individuelle d'un salarié, il sera fourni chaque année un vêtement de travail (combinaison, ensemble veste pantalon ou tout autre vêtement adapté aux conditions de travail) dont l'entretien sera assuré par l'intéressé.

Les équipements de protection seront soit fournis par l'entreprise, soit achetés par le salarié qui sera remboursé sur présentation de la facture. (1)

69-2 - Moyens de protection en cas de travaux insalubres ou salissants :

Pour les travailleurs occupés à des travaux insalubres ou salissants tels traitements, travaux en atmosphère viciée, l'employeur sera tenu de fournir les moyens de protection efficaces qui demeureront la propriété de l'exploitation.

Il devra fournir gratuitement les produits nécessaires à la toilette des intéressés. Le temps passé pour cette dernière sera considéré comme temps de travail. »

(Avenant n° 19 du 2 mars 1989) « **69-3 - Moyen de protection en cas de travaux forestiers :**

Les salariés effectuant des travaux d'abattage, d'ébranchage, d'éhouppage, de débardage, de façonnage, de débroussaillage et de nettoyage doivent porter un casque de couleur vive, avec visière ainsi que des chaussures ou bottes de sécurité (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « ainsi qu'un pantalon de sécurité » ; des protecteurs individuels contre le bruit devront être utilisés dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Les employeurs sont tenus de mettre à la disposition de leurs salariés les équipements de sécurité précités et doivent en faire respecter le port, veiller à leur bon état et assurer leur renouvellement. »

ARTICLE 70

MAJORATIONS DE SALAIRES POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES

Des majorations de salaires pourront être accordées lorsque des travaux présenteront des caractères de pénibilité, de danger ou d'insalubrité particuliers. Ces majorations feront l'objet d'accords de gré à gré.

(1) Ces alinéas sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 233-5-1, R. 233-1 et R. 233-42 du code du travail.

ARTICLE 71**EMPLOI DES MACHINES**

Les machines agricoles seront pourvues d'appareils de protection et de sécurité nécessaires : cache courroies, carters de protection d'engrenages, etc. ...

Les tracteurs devront rester munis des arceaux de sécurité dont ils sont réglementairement équipés. De plus, ils devront être munis d'une cabine de protection contre les intempéries pour les travaux d'automne et d'hiver.

ARTICLE 72**CONDITIONS GENERALES DE SALUBRITE**

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « Les conditions d'hygiène et de salubrité auxquelles doivent répondre les logements fournis aux travailleurs agricoles sont fixées par le décret du 24 août 1995. »

CHAPITRE IX - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE**ARTICLE 73****APPRENTISSAGE**

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, en conformité avec les dispositions des articles L. 115-1 et suivants et R. 116-1 et suivants du code du travail.

Les Alinéas 2, 3 et 4 abrogés par avenant n°49 du 9 septembre 2003.

ARTICLE 74**FORMATION PROFESSIONNELLE**

(Avenant n° 29 du 24 mars 1992) « *En ce domaine, il est fait application des dispositions du livre IX du code du travail et des accords nationaux relatifs à la formation professionnelle continue des salariés des exploitations et entreprises agricoles.*

Les employeurs soumis à la présente convention contribuent dans le cadre du FAFSEA au financement de la formation professionnelle continue des salariés au moyen d'une cotisation dont le taux est celui retenu au niveau national.

Cette cotisation assise sur les salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles est recouvrée par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales et elle est reversée au FAFSEA selon les modalités fixées par le protocole d'accord entre ces 2 organismes. En outre, pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, il est fait application des dispositions des articles L. 931-13 à 20-1 du code du travail. » (1)

(1) Ces dispositions n'ont pas été étendues

1°) Formation à l'initiative de l'employeur

Tout employeur qui demande à un salarié de suivre une action de formation quelconque doit prendre en charge les frais exposés à l'occasion de cette formation et doit maintenir intégralement le salaire.

2°) Congé formation

Tout salarié peut obtenir un congé de formation pour suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix pendant le temps de travail. Ce droit s'exerce aux conditions d'ancienneté, de délai de franchise séparant 2 congés de formation et d'effectifs simultanément absents précisés dans la loi.

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « Lorsque le stage est agréé par l'Etat, et s'il s'agit d'un stage de moins de 500 heures, l'employeur doit maintenir la rémunération pendant les 4 premières semaines ou les 160 premières heures, l'Etat remboursant la différence entre le montant maintenu et celui de la participation légale des entreprises de plus de 10 salariés, soit 1,10 % de la masse salariale de l'entreprise. S'il s'agit d'un stage de plus de trois mois ou de 500 heures, le maintien et le remboursement de la rémunération se feront dans les conditions prévues à l'article L. 960-3 du code du travail. »

Un certificat de participation devra être remis par le salarié à son employeur pour justifier de son absence.

En cas de stages conventionnés par le F.A.F.S.E.A., l'employeur est tenu de maintenir le salaire avant d'en être remboursé dans les conditions définies par ledit F.A.F.S.E.A.

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

ARTICLE 75

DISPOSITIONS GENERALES

(Avenant n° 17 du 15 mars 1988) « Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier, du chapitre I du titre II du livre III du code du travail et de l'accord national du 13 novembre 1986 sur les licenciements économiques. »

ARTICLE 76

DUREE DU PREAVIS

(Avenant n° 45 du 18 novembre 1999) « **76-1 - En cas de licenciement, le préavis sera de :**

- 8 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois dans l'exploitation
- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

76-2 – En cas de démission du salarié, le préavis sera de :

- 8 jours pour une ancienneté inférieure ou égale à 2 ans
- 1 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

La démission doit être signifiée par pli recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

Le pli recommandé fait mention de la durée du préavis ; celui-ci prend effet à la date portée sur la lettre de démission ou à défaut à la date de présentation de ladite lettre. »

ARTICLE 77

ABSENCE PENDANT LA DUREE DU PREAVIS

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

- 4 jours si le préavis est de 2 mois (deux jours au choix du salarié et deux jours au choix de l'employeur),
- 3 jours si le préavis est d'un mois (deux jours au choix du salarié et un jour au choix de l'employeur),
- 3 demi-journées si le préavis est de 8 jours (deux demi-journées au choix du salarié et une demi-journée au choix de l'employeur).

Dans le cas d'un licenciement, le salaire des journées ou demi-journées sera payé.

Dans le cas d'une démission, ces journées ou demi-journées ne seront pas payées.

L'ouvrier nourri continuera à l'être pendant la durée du préavis. »

ARTICLE 78

DEPART A LA RETRAITE

(Avenant n° 17 du 15 mars 1988) « **78-1 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

(Avenant n° 35 du 19 juillet 1994)

- « - un mois de salaire après dix ans d'ancienneté
- un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté. »

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 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 que prorata temporis. (Avenant n° 40 du 9 juillet 1996) « Lorsque le salaire se trouve réduit au cours de la période de référence pour cause de suspension du contrat notamment en cas de chômage partiel, accident du travail, maladie, il convient de prendre comme base de calcul le salaire moyen habituel. »

(Avenant n° 37 du 10 juillet 1995) « L'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi selon l'une et l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise. »

78-2 - Départ à l'initiative de l'employeur

L'âge normal de départ à la retraite est (Avenant n° 52 du 17 février 2005) « soixante cinq ans ».

L'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié que si celui-ci :

- peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein,
- et remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse.

Le salarié mis à la retraite par son employeur a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 81 ci-après.

78-3 - Procédure

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de respecter la durée du délai congé mentionné au paragraphe 76-1 de l'article 76 ci-dessus. »

ARTICLE 79

ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

Dès qu'il a connaissance de la date de cessation de travail de son ouvrier, 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 l'ouvrier sera libre de tout engagement.

Avant d'engager un ouvrier, tout employeur devra exiger la présentation de cette attestation, à défaut du certificat de travail.

ARTICLE 80**CERTIFICAT DE TRAVAIL**

Le jour de l'arrêt 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.

ARTICLE 81**INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

En cas de licenciement d'un salarié ayant entre 6 mois et 1 an de services continus chez un même employeur, celui-ci doit à l'ouvrier licencié une indemnité de licenciement égale à 10 heures de salaire de la catégorie professionnelle.

Pour une durée de travail de 1 à 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, cette indemnité sera égale à 20 heures de salaire de la catégorie professionnelle.

(Avenant n° 19 du 2 mars 1989) « Pour une durée ininterrompue chez le même employeur d'au moins 2 ans, le salarié a droit à une indemnité calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté :
 - pour les salariés à temps complet, 5 heures de salaire par trimestre d'ancienneté ; tout trimestre commencé étant considéré comme complet,
 - pour les salariés à temps partiel visés à l'article 19-2, 1/10e de mois par année d'ancienneté.
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 mois pour les 10 premières années plus 1/6e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 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 que prorata temporis.

Lorsque le salaire se trouve réduit au cours de la période de référence pour cause de suspension du contrat notamment en cas de chômage partiel, accident du travail, maladie, il convient de prendre comme base de calcul le salaire moyen habituel. »

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **ARTICLE 81 BIS**

INDEMNITE DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Les salariés à durée indéterminée ayant deux ans d'ancienneté licenciés pour un motif économique bénéficient d'une indemnité minimum de 2/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.

A partir de 10 ans d'ancienneté cette indemnité minimum est de 2/10^{ème} de mois de salaire plus 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté bénéficient des dispositions de l'article 81.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

ARTICLE 82

INDEMNITE POUR INOBSERVATION DU PREAVIS

En cas d'inobservation du préavis signifié dans les formes prévues (Avenant n° 45 du 18 novembre 1999) « à l'article 76 ci-dessus », par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'aura pas observé le préavis devra verser à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir sous réserve des dispositions du code du travail fixant les proportions dans lesquelles les rémunérations visées à l'article L. 145-1 dudit code sont saisissables.

Cette indemnité est indépendante de l'octroi de dommages-intérêts que l'une ou l'autre des parties pourra réclamer pour le préjudice à elle causé mais dont elle devra justifier.

TITRE V - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU TRAVAIL A TACHE

ARTICLE 83

DEFINITION DU TRAVAIL A TACHE

Tout ouvrier qui s'engage pour effectuer un travail à tâche est tenu de l'exécuter sans interruption dans un temps normal.

Tout travail à tâche commencé doit être terminé.

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « L'abandon de ce travail, dûment constaté, sans motif valablement justifié, peut être considéré comme une rupture immédiate du contrat et donner lieu à dommages-intérêts, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux. »

Tout employeur qui donne un travail à tâche à un salarié est tenu de le laisser exécuter dans des conditions normales jusqu'à son exécution complète.

(Avenant n° 3 du 10 mai 1983) « Le fait par l'employeur de reprendre une partie de travail donné, sans motif justifié, peut être considéré comme une rupture du contrat et donner lieu à dommages-intérêts, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux. »

(Avenant n° 17 du 15 mars 1988) « Le refus pour un ouvrier permanent d'effectuer un travail à tâche ne peut entraîner son congédiement. »

ARTICLE 84

LISTE DES TRAVAUX A TACHE

Les travaux à tâche comprennent notamment :

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « - Le binage des betteraves

- le binage et l'arrachage des endives
- le ramassage des pommes de terre
- certains travaux liés aux endives
- certains travaux liés à la production des fruits. »

ARTICLE 85

(Avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « **TRAVAIL A LA TACHE**

Il est possible de rémunérer à la tâche les travaux saisonniers dans la mesure où la norme moyenne de travail correspond au moins au SMIC. Dans cette hypothèse, le contrat précisera le salaire par unité de produit travaillé ou récolté ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités. Les prix et conditions des travaux à la tâche qui n'ont pas été fixés par accord entre les organisations professionnelles patronales et salariales doivent être fixés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. »

ARTICLE 86

PAYE

La paye des ouvriers effectuant un travail à tâche doit être effectuée chaque mois et au plus tard pour le 8 du mois suivant.

A la demande de l'ouvrier un acompte lui sera versé tous les samedis.

En outre l'employeur doit solder le compte de l'ouvrier dans la huitaine qui suit l'achèvement de la tâche, sauf pour les ouvriers munis d'un contrat administratif qui devront être réglés le jour même où la tâche est définitivement exécutée.

TITRE VI - CONDITIONS PARTICULIERES AUX TRAVAUX BETTERAVIERS**ARTICLES 87 à 112**

(Abrogés par avenant n° 49 du 9 septembre 2003)

TITRE VII - CONDITIONS PARTICULIERES AUX TRAVAUX ENDIVIERS**ARTICLE 113****BINAGE ET DEMARIAGE DES ENDIVES****A) DEFINITIONS**

1) Les travaux de binage comportent deux façons :

- a) le démariage et le binage
- b) le deuxième binage ou repassage.

2) On entend par démariage et binage des endives, la façon culturale qui consiste à séparer les pieds dans chaque ligne en travaillant la terre de manière telle qu'espacés régulièrement, il en subsiste le nombre désiré et indiqué préalablement par l'employeur et que soient supprimées toutes plantes étrangères.

3) On entend par repassage des endives, la façon culturale qui consiste à supprimer les doubles et plantes étrangères.

4) Il est rappelé que le travail de la terre entre les lignes d'endives incombe à l'employeur et doit être effectué au moins une fois avant le binage proprement dit et une fois avant le repassage.

5) Le repassage des endives devra intervenir, au gré de l'employeur, 10 jours au moins et 30 jours au plus après la fin du démariage de toutes les parcelles, sauf des conditions atmosphériques défavorables ou des circonstances de fait.

Cependant, les parties en présence, pourront au préalable, convenir par accord écrit qu'il ne sera exécuté qu'une seule façon.

6) Selon la technique culturale utilisée, il y aura lieu de distinguer entre trois types de semis :

a) semis ordinaire : graines ordinaires avec semoir ordinaire

b) semis à faible quantité : graines ordinaires avec semoir de précision et utilisation de désherbage chimique

c) semis de précision : semis mettant en oeuvre des graines enrobées donnant une population très proche de celle désirée avec l'utilisation du désherbage chimique. Ce type de semis n'exige qu'un repassage.

B) REMUNERATION

1) Semis ordinaire

La rémunération du binage et du démariage des endives est basée sur un peuplement compris entre 200.000 et 220.000 pieds.

Cette rémunération de base sera égale à 1 fois et demie la rémunération de base du binage de betteraves.

Dans ce prix, la première façon telle qu'elle est définie au A - 2ème paragraphe est représentée pour 4/5, la deuxième façon pour 1/5.

Si le nombre de pieds est inférieur à 200.000 ou supérieur à 220.000 le salaire de base sera réduit ou majoré de 1/210.000 par pied en moins ou en plus.

Le dénombrement des pieds sera effectué après le binage de chaque parcelle dans un délai maximum de 4 jours.

2) Semis à faible quantité

La rémunération est fixée aux deux tiers de celle du semis ordinaire pour un peuplement de 200.000 à 220.000 pieds à l'hectare.

Dans ce prix, la première façon telle qu'elle est définie au A - 2ème paragraphe est représentée pour 4/5, la deuxième façon pour 1/5. Cette rémunération sera réduite ou majorée de 1/210.000 par pied en moins ou en plus si le nombre de pieds est inférieur à 200.000 à l'hectare ou supérieur à 220.000.

Le dénombrement des pieds sera effectué après le binage de chaque parcelle dans un délai maximum de 4 jours.

3) Semis de précision

La rémunération correspond au salaire de base du repassage effectué pour les semis ordinaires, et ce, sans tenir compte du nombre de pieds.

ARTICLE 114

ARRACHAGE ET CHARGEMENT DES ENDIVES

A) DEFINITIONS

Les travaux d'arrachage des endives comprennent :

a) l'arrachage proprement dit (avec déterrage éventuel), les racines étant préalablement soulevées par l'employeur.

b) le coupage ou effeuillage, avec groupage soit par mise en tas après nettoyage des racines et nivelage du terrain à l'emplacement des tas, soit par mise en andains.

B) REMUNERATIONS

1) Arrachage, coupage, nettoyage, groupage

Pour une population moyenne de base de 200.000 à 220.000 pieds à l'hectare la rémunération sera égale à deux fois la rémunération de base de l'arrachage des betteraves industrielles.

En cas de peuplement inférieur à 200.000 ou supérieur à 220.000 cette rémunération sera réduite ou majorée de 1/210.000 par pied en moins ou en plus.

Cette rémunération se décompose en 1/3 pour l'arrachage - déterrage, et en 2/3 pour le coupage - groupage.

2) Groupage seul derrière machine

La rémunération est fixée :

- pour la mise en tas, à la moitié de la rémunération du coupage prévue en B - 1
- pour la mise en andains, au tiers de la rémunération du coupage groupage prévue en B - 1.

3) Chargement manuel

La rémunération du chargement manuel sera égale à la rémunération de base du chargement des betteraves industrielles et ce, sans tenir compte du nombre de pieds.

ARTICLE 115

(Avenant n° 12 du 6 juin 1986) « **TRAVAUX DE FORCAGE ET DE CONDITIONNEMENT DES ENDIVES** »

115-1 - Repiquage des racines d'endives

A) DEFINITION

1) Mise en couches : repiquage en couches de 2 m sur 8 mètres maximum de racines en tas au bout de la couche.

Ce travail comprend généralement :

- l'ouverture de la couche (creusement en terre fraîchement travaillée), évaluée à 18 % de la tâche ;
- le repiquage (mise en couches proprement dite, à la main ou à la caisse, couche ouverte, sans traitement ni arrosage), évaluée à 72 % de la tâche ;
- le recouvrement de la couche avec la terre enlevée, évaluée à 10 % de la tâche.

Ce travail peut être effectué :

- a) en chantier traditionnel, à l'extérieur,
- b) sous abri fixe ou hangar mobile.

(Avenant n° 22 du 23 avril 1990) « 2) Mise en bacs : on distingue cinq techniques de travail :

- c) racines en tas, les bacs étant mis à proximité du tas,
- d) avec approche mécanique des racines, les bacs étant mis à la disposition proche du salarié puis dégagés par lui à proximité de son poste de travail.
- e) avec approche mécanique et recoupage des racines, les bacs étant mis à la disposition proche des salariés puis dégagés par eux à proximité de leur poste de travail. »

(avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « f) plantation de racines avec recoupage et approche mécanique. Bac incliné face au repiqueur

g) plantation de racines avec recoupage et approche mécanique. Bac incliné face au repiqueur, contrôlé par automate ».

B) NORMES HORAIRE MINIMALES DE RENDEMENT

Le rendement horaire minimal pour un travailleur accomplissant sa tâche dans des conditions normales de travail est représenté par les normes suivantes :

- a) mise en couches traditionnelles : 2,2 m²
- b) mise en couches sous abri fixe : 2,5 m²
- c) mise en bacs, racines en tas : 3,3 m²
- d) mise en bacs, approche mécanique : 3,9 m²

(Avenant n° 22 du 23 avril 1990) « e) mise en bacs en équipe avec approche mécanique et recoupage des racines : 3,6 m² par membre de l'équipe. Ce rendement s'entend pour une densité de 500 à 750 racines par bac de 1,2 m². Au-delà de 750 racines, le prix du bac doit être négocié, en-deçà de 500, le prix conventionnel est maintenu. »

(avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « f) mise en bacs, commande manuelle : 4,2 m²

g) mise en bacs, par automate : 4,8 m² ».

C) REMUNERATION

La rémunération des travaux de repiquage des racines d'endives est établie en fonction du nombre de mètres carrés de racines mises en couches ou en bacs, les normes minimales de rendement ci-dessus précisées correspondant au SMIC.

Si des conditions effectives de travail s'avèrent particulièrement difficiles (racines très sales, tri important à faire, etc. ...), une compensation sera négociée de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

Les cas litigieux pourront être soumis à l'avis d'une commission tripartite composée de représentants des salariés, des employeurs et du service de l'inspection du travail.

115-2 - AUTRES TRAVAUX**1) Découchage :**

Les travaux de découchage sans abri seront rémunérés sur le salaire horaire correspondant au coefficient (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 12 ».

Les travaux de découchage sous abri fixe et permanent seront rémunérés sur le salaire horaire correspondant au coefficient (avenant n° 49 du 9 septembre 2003) « 11 ».

2) Cassage :

Les travaux de cassage seront rémunérés sur le salaire horaire afférent au coefficient (avenant n°49 du 9 septembre 2003) « 11 ».

3) Autres travaux :

Lorsque le salarié effectue des travaux non visés ci-dessus ou au paragraphe 115-1, il sera rémunéré au temps sur la base du salaire horaire afférent à son coefficient d'emploi. »

ARTICLE 116

Pour les travaux effectués à l'extérieur, l'employeur mettra à leur disposition des vêtements garantissant les salariés contre la pluie.

Ces vêtements resteront la propriété de l'exploitant.

ARTICLE 117

La présente convention collective qui prend effet au 1er juillet 1982 annule et remplace :

- la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de la Somme, en date du 17 novembre 1972 et ses avenants successifs

- la convention collective concernant les entrepreneurs de battages et de travaux agricoles de la Somme, en date du 20 août 1965 et ses avenants successifs.

ARTICLE 118

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention qui sera déposée au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Somme.

Fait à Amiens, le 16 juin 1982

ONT SIGNE :

- Pour la Fédération des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Somme :

M. DE THEZY

- Pour le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux de la Somme :

M. MEIGNEN

- Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. de la Somme :

M. LEBRUN

- Pour l'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T. de la Somme :

M. PAULUZZI

- Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. - F.O. de la Somme :

M. LECLERCQ

- Pour l'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. de la Somme :

M. MARECHAL

ANNEXE I**PROTECTION DE L'EMPLOI DES VICTIMES D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE****I - TEXTES APPLICABLES**

- Loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 codifiée notamment aux articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail.

II - BENEFICIAIRES

- salariés dont l'accident du travail ou la maladie professionnelle reconnue est survenu ou contracté dans l'entreprise elle-même.

- sont exclus : . les victimes d'accident du trajet

. les victimes dont l'accident (ou la maladie) est survenu au service d'un autre employeur.

- aucune condition d'ancienneté.

III - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**3.1 : Durée de la suspension**

- durant l'arrêt de travail quelle que soit sa durée

- pendant le délai d'attente et la durée d'un stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle décidé par la C.O.T.O.R.E.P.

3.2 : Effets de la suspension

- La période de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise : l'ancienneté n'est pas suspendue mais continue à courir.

Ex : en matière de préavis, indemnités de licenciement, primes d'ancienneté.

- Au cours de la période de suspension, le travailleur ne peut être licencié sauf faute grave ou impossibilité où se trouve l'employeur pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir le contrat.

IV - RECLASSEMENT DU SALARIE

4.1 : Salarié déclaré apte à reprendre son emploi. Il doit retrouver son emploi ou un poste similaire avec une rémunération équivalente.

4.2 : Salarié inapte à reprendre son emploi

L'employeur doit offrir, selon l'avis écrit du médecin du travail, un emploi approprié aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédent, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutation, transformation de postes ou aménagement du temps de travail. Les délégués du personnel doivent être consultés sur le reclassement.

V - LE LICENCIEMENT DU SALARIE

5.1 : Licenciement au cours de la suspension du contrat

Tout licenciement intervenu en dehors des hypothèses développées au paragraphe 3.2 est frappé de nullité.

5.2 : Licenciement à l'issue de la suspension du contrat

Un tel licenciement n'est licite que pour 2 motifs :

- impossibilité pour l'employeur de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié

- refus du salarié de l'emploi proposé

L'employeur doit alors respecter les obligations suivantes :

- faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement
- se conformer à la procédure propre au licenciement individuel
- verser au salarié l'indemnité compensatrice de préavis à laquelle son ancienneté lui donne droit, ainsi qu'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Ces 2 indemnités seront calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois avant le licenciement s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait précédemment. L'employeur pourra être dispensé de leur paiement s'il établit que le refus par le salarié de l'emploi proposé est abusif.

5.3 : Sanctions

En cas de licenciement illicite, le tribunal peut :

- proposer la réintégration du salarié avec maintien des avantages acquis
- condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire.

VI - CAS DES SALARIES TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

6.1 : Rupture du contrat

Seule la faute grave ou la force majeure peut justifier une résiliation du contrat sans que celle-ci soit frappée de nullité.

Si l'échéance du contrat survient au cours de la période de suspension, elle ne peut être reportée.

Toute clause de renouvellement doit être appliquée sauf si l'employeur peut justifier d'un motif réel et sérieux sans rapport avec l'accident ou la maladie.

6.2 : Reclassement du salarié

Dans les mêmes conditions que le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ; en cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur peut demander au juge la résiliation du contrat de travail.

6.3 : Sanctions

En cas d'inapplication sans motif justifié d'une clause de renouvellement, indemnité au moins égale aux salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période prévue par la clause de renouvellement.

Sanction identique si l'employeur refuse le reclassement du salarié.

ANNEXE II

(Avant d'utiliser ces modèles de contrat, veuillez à vous assurer de leur validité)

**A - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE
A TEMPS COMPLET**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

M....., exploitant agricole, demeurant à

d'une part,

ET :

M....., demeurant à

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

M. (employeur) engage M..... (ouvrier) avec la qualification professionnelle de **niveau** **échelon** suivant la définition de l'emploi prévu par la convention collective des Exploitations Agricoles de la Somme.

A dater du, le présent contrat de travail liera les parties pour une durée indéterminée. Toutefois, une période initiale de mois sera effectuée à titre d'essai.

La partie qui désirera rompre le contrat devra respecter les formalités et le délai de préavis fixés par l'article 76 de la convention collective susvisée et en particulier notifier le congé à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception notifiant la durée du préavis prévue audit article.

M. (employeur) s'engage à assurer dans son exploitation à M. (ouvrier) un horaire de travail au moins égal à :

Temps complet : heures par semaine réparties sur jours (a)

En contrepartie de son travail, M. (ouvrier) recevra une rémunération basée sur le salaire suivant : €, rémunération qui sera ensuite réajustée, au minimum selon le salaire conventionnel en vigueur correspondant au coefficient sus-indiqué.

CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE : A.G.2.R. 19 Passage du Logis du Roy - 80043 AMIENS

CAISSE DE PREVOYANCE : AGRICA 21 rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08

En outre, l'exécution du présent contrat se fera conformément aux dispositions prévues par la Convention Collective susvisée.

(2) De plus, il est mis à la disposition de M. (ouvrier), accessoirement à son contrat de travail, un logement se composant selon l'état des lieux ci-annexé :

gratuitement (1)
moyennant une indemnité mensuelle (1) de € revalorisable.

Fait en double exemplaire,

à, le

(avant de signer, écrire de sa main : « LU ET APPROUVE »)

L'employeur,

Le salarié,

(1) rayer les mentions inutiles

(2) pour le cas où l'ouvrier est logé

B - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PARTIEL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

M....., exploitant agricole, demeurant à

d'une part,

ET :

M..... demeurant à

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

M. (employeur) engage M..... (ouvrier) avec la qualification professionnelle de **niveau** **échelon** suivant la définition de l'emploi prévu par la convention collective des Exploitations Agricoles de la Somme.

A dater du, le présent contrat de travail liera les parties pour une durée indéterminée. Toutefois, une période initiale de mois sera effectuée à titre d'essai. (1)

La partie qui désirera rompre le contrat devra respecter les formalités et le délai de préavis fixés par l'article 76 de la convention collective susvisée et en particulier notifier le congé à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception notifiant la durée du préavis prévue audit article.

M. (employeur) s'engage à assurer dans son exploitation à M. un horaire de travail à temps partiel (a) au moins égal à :

-heures par semaine réparties de la façon suivante entre les jours de la semaine.....
-heures par mois, réparties de la façon suivante entre les semaines du mois.....

En contrepartie de son travail, M. (ouvrier) recevra une rémunération basée sur le salaire suivant : €, rémunération qui sera ensuite réajustée, au minimum selon le salaire conventionnel en vigueur correspondant au coefficient sus - indiqué.

L'entreprise pourra demander au salarié d'exécuter, en cas de besoin, heures complémentaires (b) par semaine (mois) (2) à la durée de travail prévue ci-dessus. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée initialement prévue au contrat seront majorées de 25 %.

En cas de modification de la répartition des heures de travail convenue au présent contrat, M..... devra en être informé au moins 7 jours avant.

M.....bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à plein temps de sa catégorie au prorata de son temps de travail ; il bénéficiera, s'il le souhaite, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein de sa catégorie professionnelle qui serait créé ou qui deviendrait vacant : la liste des emplois disponibles lui sera communiquée.

En outre, l'exécution du présent contrat se fera conformément aux dispositions prévues par la Convention Collective susvisée.

CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE : A.G.2.R. 19 Passage du Logis du Roy - 80043 AMIENS

CAISSE DE PREVOYANCE : AGRICA 21 rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08

(3) De plus, il est mis à la disposition de M. (ouvrier), accessoirement à son contrat de travail, un logement se composant selon l'état des lieux ci-annexé :

gratuitement (1)
moyennant une indemnité mensuelle (1) de € revalorisable.

Fait en double exemplaire,

à, le

(avant de signer, écrire de sa main : « LU ET APPROUVE »)

L'employeur,

Le salarié,

(1) la convention collective de travail des exploitations et entreprises agricoles prévoit une période d'essai de 2 mois éventuellement renouvelable sous certaines conditions de respecter les règles prévues à l'article 18 de la convention collective

(2) rayer les mentions inutiles

(3) pour le cas où l'ouvrier est logé

NOTICE INDICATIVE

(a) Salarié à temps partiel : salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.

(b) Heures complémentaires : Ce sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée du travail mentionnée sur le contrat ; leur nombre ne peut excéder **le dixième** de la durée contractuelle ; cette limite peut être portée à un tiers de la même durée par accord de branche (exemple : accord national dans les exploitations agricoles).

C - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE « DE DATE A DATE »

(Articles L. 122-1 et suivants du code du travail)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

M., exploitant agricole, demeurant à

ET :

M., demeurant à

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIVIT :**OBJET DU CONTRAT** : (décrire la tâche pour laquelle le salarié est embauché)
..... (1)**DUREE DU CONTRAT** : Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de prenant effet le jusqu'au**PERIODE D'ESSAI** : Le présent contrat de travail ne deviendra ferme et définitif qu'à l'expiration d'une période initiale d'essai d'une durée de (2)

Hormis la période d'essai ci-dessus précisée, le présent contrat ne pourra être résilié unilatéralement avant son terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Le contrat peut aussi être rompu avant son terme à l'initiative du salarié si celui-ci justifie d'une embauche à durée indéterminée. (8)

RENOUVELLEMENT : Le contrat pourra être renouvelé si les parties en sont d'accord dans des conditions qui seront fixées au moment où le terme sera effectivement reporté (3).**NIVEAU D'EMPLOI**: **échelon** coefficient**DUREE DU TRAVAIL** :

(4) temps complet : heures par semaine, réparties sur jours.

(4) temps partiel : (5)

- heures par semaine, réparties de la façon suivante entre les jours de la semaine
- heures par mois, réparties de la façon suivante entre les semaines du mois.....

L'entreprise pourra demander au salarié d'exécuter, en cas de besoin, heures complémentaires (6) par semaine (mois) (4) à la durée de travail à temps partiel prévue ci-dessus. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée initialement prévue au contrat seront majorées de 25 %.

En cas de modification de la répartition des heures de travail convenue au présent contrat, M. devra être préalablement informé au moins 7 jours avant.

REMUNERATION :

- travail au temps : salaire horaire :

La rémunération sera ensuite réajustée au minimum selon le salaire conventionnel en vigueur correspondant au coefficient hiérarchique sus-indiqué.

- travail à la tâche :

- indemnité de fin de contrat (7) = 10 % de la rémunération brute due pendant la durée du contrat.

L'exécution du présent contrat se fera conformément aux dispositions prévues par la convention collective des exploitations agricoles de la Somme et, éventuellement, par le règlement intérieur de l'entreprise.

(Voir indications au verso)

CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE : A.G.2.R. 19 Passage du Logis du Roy - 80043 AMIENS

CAISSE DE PREVOYANCE : AGRICA 21 rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08

Fait en double exemplaire,

à, le

(avant de signer, écrire de sa main : « LU ET APPROUVE »)

L'employeur,

Le salarié,

NOTICE INDICATIVE

(1) Objet du contrat :

Le contrat de travail à durée déterminée doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Par exemple :

- « surcroît exceptionnel de travail » (préciser les travaux)
- « tâche occasionnelle » (préciser les travaux)
- « remplacement pendant l'absence du salarié (indiquer le nom et qualification de la personne remplacée) »
- « travaux saisonniers »

(2) Contrat inférieur à 6 mois : un jour de travail par semaine civile comprise dans la durée du contrat (ex. contrat de 5 semaines : essai de 5 jours de travail).

Maximum deux semaines pour la période d'essai.

Contrat d'au moins 6 mois : 1 mois d'essai.

Si aucune période d'essai n'est prévue, barrer le paragraphe.

(3) Durée du renouvellement :

- 1 renouvellement autorisé pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initial ne peut en général excéder 18 mois.

(4) Barrer la ou les formules non retenues.

(5) Salarié à temps partiel : salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.

(6) Heures complémentaires :

Ce sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée mentionnée au contrat ; leur nombre ne peut excéder le dixième de la durée contractuelle. Cette limite peut être portée à un tiers de la même durée par accord de branche (exemple : accord national dans les exploitations agricoles).

(7) Indemnité de fin de contrat :

Indemnité de fin de contrat : en cas de contrats pour « surcroît d'activité », « tâche occasionnelle » ou « remplacement » : 10 % de la rémunération brute totale due pendant la durée du contrat.

(8) Préavis d'un jour par semaine de contrat (renouvellement inclus) dans la limite maximale de 2 semaines.

D - CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER

(Articles L. 122-1 et suivants du code du travail)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

M., exploitant agricole, demeurant à

ET :

M., demeurant à

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIV :

OBJET DU CONTRAT :

Le présent contrat de travail est conclu pour l'exécution des travaux saisonniers suivants :

.....

DUREE DU CONTRAT :

Le présent contrat prend effet le et cessera de plein droit à l'achèvement desdits travaux.

En tout état de cause, le contrat aura une durée minimale de

PERIODE D'ESSAI :

Le présent contrat ne deviendra ferme et définitif qu'à l'expiration d'une période initiale d'essai d'une durée de (1), pendant laquelle il pourra être résilié unilatéralement sans préavis ni indemnité.

Hormis la période d'essai ci-dessus précisée, le présent contrat ne pourra être résilié unilatéralement avant la réalisation de son objet qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

DUREE DU TRAVAIL :

(2) temps complet : heures par semaine, réparties sur jours.

(2) temps partiel :

- heures par semaine, réparties sur jours (3), avec la possibilité d'effectuer, en cas de besoin,

..... heures complémentaires par semaine (4).

- heures par mois, réparties sur semaines (3), avec la possibilité d'effectuer, en cas de besoin,

..... heures complémentaires par mois (5).

En cas de modification de la répartition des heures de travail convenue au présent contrat, M. devra être préalablement informé au moins 7 jours avant.

REMUNERATION :

- Travail au temps :

Qualification professionnelle : au coefficient

Salaire horaire :€, qui sera ensuite réajusté au minimum selon le salaire conventionnel en vigueur correspondant au coefficient hiérarchique sus-indiqué.

- Travail à la tâche :

Définition de la tâche :

Salaire brut par unité de décompte :

- Avantages en nature :

Logement : assuré par l'employeur : OUI - NON (a)

valeur déduite du salaire : (a)

Nourriture : assuré par l'employeur : OUI - NON (a)

valeur déduite du salaire : (a)

Autres avantages :

CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE : A.G.2.R. 19 Passage du Logis du Roy - 80043 AMIENS

CAISSE DE PREVOYANCE : AGRICA 21 rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08

En outre, l'exécution du présent contrat se fera conformément aux dispositions prévues par la convention collective des exploitations agricoles de la Somme et, éventuellement, par le règlement intérieur de l'entreprise.

Fait en double exemplaire,

à, le

(avant de signer, écrire de sa main : « LU ET APPROUVE »).

L'employeur,

Le salarié,

(a) Barrer les mentions inutiles

NOTICE INDICATIVE

(1) Durée d'essai :

- contrat inférieur à 6 mois : un jour de travail par semaine civile comprise dans la durée minimale prévue (ex. durée minimale de 5 semaines : essai de 5 jours de travail).
Maximum : deux semaines d'essai.

- contrat d'au moins six mois : 1 mois d'essai.

Si aucune période d'essai n'est prévue, barrer le paragraphe.

(2) Barrer la ou les formules non retenues.

(3) Temps partiel :

Durée du travail inférieure à la durée légale de travail.

(4) Heures complémentaires :

Ce sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée mentionnée au contrat ; leur nombre ne peut excéder le dixième de la durée contractuelle. Cette limite peut être portée à un tiers de la même durée par accord de branche (exemple : accord national dans les exploitations agricoles).

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée initialement prévue au contrat devront être majorées de 25 %.

E - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
« EN CAS DE REMPLACEMENT DE SALARIES ABSENTS »
 (contrat conclu sans terme précis) (1)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

M., exploitant agricole, demeurant à

ET :

M., demeurant à

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**OBJET ET DUREE DU CONTRAT :**

Le présent contrat qui prend effet le est conclu pour une durée minimale de

M. est engagé en remplacement de M. absent pour cause de(2) et employé en qualité de Ce contrat prendra fin au retour de M.

PERIODE D'ESSAI :

Le présent contrat de travail ne deviendra ferme et définitif qu'à l'expiration d'une période initiale d'essai d'une durée de (3)

Hormis la période d'essai ci-dessus précisée, le présent contrat ne pourra être résilié unilatéralement avant son terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Le contrat peut aussi être rompu avant son terme à l'initiative du salarié si celui-ci justifie d'une embauche à durée indéterminée. (8)

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE : au coefficient

DUREE DU TRAVAIL :

(4) temps complet : heures par semaine, réparties sur jours.

(4) temps partiel : (5)

- heures par semaine, réparties sur jours, avec la possibilité d'effectuer, en cas de besoin, heures complémentaires par semaine (6).

- heures par mois, réparties sur semaines, avec la possibilité d'effectuer, en cas de besoin, heures complémentaires par mois (6). Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée initialement prévue au contrat seront majorées de 25 %.

En cas de modification de la répartition des heures de travail convenue au présent contrat, M. devra être préalablement informé au moins 7 jours avant.

CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE : A.G.2.R. 19 Passage du Logis du Roy - 80043 AMIENS

CAISSE DE PREVOYANCE : AGRICA 21 rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08

REMUNERATION :

- Travail au temps : salaire horaire :

La rémunération sera ensuite réajustée au minimum selon le salaire conventionnel en vigueur correspondant au coefficient hiérarchique sus-indiqué.

- Travail à la tâche :

- Indemnité de fin de contrat (7) = 10 % de la rémunération brute due pendant la durée du contrat.

L'exécution du présent contrat se fera conformément aux dispositions prévues par la convention collective des exploitations agricoles de la Somme et, éventuellement, par le règlement intérieur de l'entreprise.

Fait en double exemplaire,

à, le20

(avant de signer, écrire de sa main : « LU ET APPROUVE »)

L'employeur,

Le salarié,

NOTICE INDICATIVE

(1) Le contrat conclu pour remplacer un salarié absent peut comporter le cas échéant un terme précis.

(2) Préciser la cause de l'absence : maladie, maternité, congés, ...

(3) Durée d'essai

- contrat inférieur à 6 mois : un jour de travail par semaine civile comprise dans la durée minimale prévue (ex. durée minimale de 5 semaines : essai de 5 jours de travail).

Maximum : deux semaines d'essai.

- contrat d'au moins six mois : 1 mois d'essai.

Si aucune période d'essai n'est prévue, barrer le paragraphe.

(4) Barrer la ou les formules non retenues.

(5) Salarié à temps partiel : salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail

(6) Heures complémentaires : ce sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée du travail mentionnée sur le contrat. Leur nombre ne peut excéder le dixième de la durée contractuelle. Cette limite peut être portée à un tiers de la même durée par accord de branche (exemple : accord national dans les exploitations agricoles).

(7) Indemnité de fin de contrat :

Indemnité de fin de contrat de remplacement : 10 % de la rémunération brute totale due pendant la durée du contrat.

(8) Préavis d'un jour par semaine de contrat (renouvellement inclus) dans la limite maximale de 2 semaines.

ANNEXE III

MODELE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL

(à remettre obligatoirement au départ du salarié)

JE SOUSSIGNE (employeur)

exploitant agricole demeurant

certifie avoir employé dans mon exploitation sise à

M.(salarié)

en qualité de (qualification professionnelle)

au coefficient

du (date d'entrée) au (date de sortie).

Il me quitte libre de tout engagement.

FAIT à, le 19

(Signature de l'employeur)

ANNEXE IV

**ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES¹**

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 (FNPF)
- 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 des parcs zoologiques), 2°, 3°, (à l'exception de l'Office national des forêts), 5° ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II

OBJET DU PRESENT ACCORD

Article 2.1 – Développement et préservation de l'emploi

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

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

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

Article 2.2 – Suivi du présent accord

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

CHAPITRE III

CONGÉS 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 férié³

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

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

CHAPITRE V REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire⁴

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.

³ 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)

⁴ 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).

Article 5.4 - Repos quotidien⁵

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

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

⁵ La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000 -JO du 22 août 2000

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation.

A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail.

A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

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

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

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

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

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

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

Article 6.6 – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures⁶

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.

⁶ 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 annuelle⁷

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.

⁷ 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).

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

CHAPITRE IX

TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 – Horaire individualisé

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

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

Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel

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

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

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

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée 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*⁸

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.

⁸ 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

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

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

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

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

§ 7.- *Maintien des contrats à temps partiel annualisé*

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

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent⁹

§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.

⁹ La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000)

§2.- Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

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

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible.

Dans ce cas, le salarié peut refuser 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.¹⁰

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*¹¹. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

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

Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement

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

¹⁰ 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.

¹¹ Ce membre de phrase en italique est exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

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

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

Article 10.3 - Travail par cycles

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

Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

§1.- Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation.

Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

§2.- Programmation et compte individuel de compensation

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

§3.- Rémunération en cas d'annualisation

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

§4.- Heures effectuées hors modulation

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

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

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

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES¹²

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

Préambule :

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

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

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

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

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. Les cadres dirigeants

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

¹² Ce chapitre résulte de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000. Les organisations employeurs signataires de l'avenant n° 13 sont celles ayant signées l'avenant n° 12 à l'exception de l'UNEP qui n'a pas signé cet avenant n° 13. En conséquence pour les entreprises du paysage, il conviendra de faire application de l'article 9 de l'accord paritaire de branche 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.

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 L212.5 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 - Evolution 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.