

**CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS
DE POLY CULTURE ET D'ELEVAGE,
D'ARBORICULTURE FRUITIERE
ET DES C.U.M.A. DU
DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS
(*personnel autre que d'encadrement*)
du 20 Janvier 1976**

Mise à jour au 1^{er} Janvier 2007

PLAN GENERAL



	PAGES
Signataires	3
Liste des textes : avenants modificatifs à l'exclusion de ceux concernant les salaires	4
Table des matières de la convention collective modifiée par ses avenants	5
Texte de la convention modifiée par ses avenants	9

SIGNATAIRES



ORGANISATIONS PATRONALES :

- La Fédération des Syndicats d'Exploitants Agricoles du PAS-DE-CALAIS
- La Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES :

- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C..
- Le Syndicat départemental des salariés de l'agriculture C.F.D.T.
- Le Syndicat départemental des ouvriers agricoles C.G.T. - F.O.

LISTE DES AVENANTS MODIFICATIFS

(autres que les avenants concernant les salaires)



- Avenants n°s 2 et 3 du 17 JUILLET 1980
- Avenant n° 8 du 25 NOVEMBRE 1982
- Avenant n° 11 du 19 NOVEMBRE 1984
- Avenant n° 13 du 19 NOVEMBRE 1984
- Avenant n° 18 du 23 MARS 1988
- Avenant n° 22 du 21 MARS 1989
- Avenant n° 27 du 14 DECEMBRE 1990
- Avenant n° 29 du 11 DECEMBRE 1991
- Avenant n° 34 du 19 JUILLET 1995
- Avenant n° 36 du 18 JUILLET 1996
- Avenant n° 37 du 06 SEPTEMBRE 1996
- Avenant n° 42 du 24 MAI 2002
- Avenant n° 44 du 28 JUILLET 2003
- Avenant n° 45 du 5 FEVRIER 2004
- Avenant n° 48 du 1^{er} SEPTEMBRE 2004
- Avenant n° 51 du 12 OCTOBRE 2005
- Avenant n° 52 du 5 MAI 2006
- Avenant n° 53 du 3 JUILLET 2006



- IV -

TABLE DES MATIERES**TITRE PRELIMINAIRE - OBJET ET VALIDITE DE LA PRESENTE CONVENTION****CHAPITRE I – CHAMP D’APPLICATION**

Article 1	- Champ d’application professionnel et territorial
Article 2	- Salariés intéressés
Article 3	- Membres de la famille de l’exploitant
Article 4	- Modalités d’application
Article 5	- Apprentissage et formation professionnelle
Article 6	- Financement de la formation continue

CHAPITRE II – DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Article 10	- Durée, révision et dénonciation
------------	-----------------------------------

CHAPITRE III – PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Article 11	- Conflits Collectifs
------------	-----------------------

TITRE I- DISPOSITIONS D’ORDRE GENERAL

Article 13	- Modalités d’exercice du droit de participation aux réunions de la commission mixte
Article 14	- Liberté d’opinion et exercice du droit syndical
Article 15	- Représentation du personnel
Article 16	- Permanence de l’emploi
Article 17	- Application des lois sociales

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L’EMBAUCHE

Article 19	- Embauchage
Article 20	- Période d’essai

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I – CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET INDICES HIERARCHIQUES

Article 22 - Classification des emplois

CHAPITRE II – REMUNERATIONS

Article 23 - Fixation des salaires
 Article 24 - Régime de Prévoyance
 Article 25 - Salaire mensualisé
 Article 26 - Garantie de rémunération
 Article 27 - Contrat de travail à durée déterminée
 Article 28 - Salaires des travailleurs handicapés
 Article 29 - Situation des apprentis
 Article 30 - Salaires des salariés changeant temporairement d'emploi
 Article 31 - Travail des jeunes
 Article 32 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

CHAPITRE III – DUREE DU TRAVAIL ET ABSENCES

Article 34 - Définition de la durée normale du travail effectif
 Article 35 - Présences ne constituant pas du travail effectif
 Article 36 - Période d'astreinte
 Article 37 - Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail
 Article 38 - Chômage partiel
 Article 39 - Heures supplémentaires
 Article 40 - Durée maximale du travail
 Article 41 - Le repos hebdomadaire
 Article 42 - Repos quotidien
 Article 43 - Travail de nuit
 Article 44 - Les jours fériés
 Article 45 - Rémunération du travail du dimanche
 Article 46 - Absences
 Article 47 - Contrôle des dispositions relatives à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail
 Article 48 - Assouplissement de l'horaire de travail
 Article 49 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail pour les Services de Remplacement

CHAPITRE IV - PAIE

Article 51 - Périodicité de la paie
 Article 52 - Bulletin de paie

CHAPITRE V – PRESTATIONS EN NATURE ET AVANTAGES DIVERS

- Article 54 - Nourriture et logement
 Article 55 - Emménagement et déménagement

CHAPITRE VI – CONGES PAYES ANNUELS

- Article 57 - Droit aux congés payés
 Article 58 - Durée des congés payés
 Article 59 - Congés d'ancienneté
 Article 60 - Epoque des congés
 Article 61 - Indemnité de congé
 Article 62 - Indemnité de congés payés des salariés non permanents

CHAPITRE VII – CONGES EXCEPTIONNELS

- Article 64 - Congés spéciaux pour évènements familiaux

CHAPITRE VIII – CONGE MATERNITE – CONGE PATERNITE – CONGE PARENTAL D'EDUCATION

- Article 66 - Interdiction d'emploi
 Article 67 - Suspension du travail
 Article 68 - Indemnités journalières de maternité
 Article 69 - Congé de paternité
 Article 70 - Congé parental d'éducation

CHAPITRE IX – MEDECINE DU TRAVAIL

- Article 72 - Médecine du travail
 Article 73 - Inaptitude médicale du salarié

CHAPITRE X – HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

- Article 75 - Evaluation des risques professionnels
 Article 76 - Travaux pénibles, dangereux ou insalubres

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL A LA TACHE

- Article 78 - Paye
 Article 79 - Fiche de paie
 Article 80 - Prestations en nature

**TITRE V - DISPOSITIONS CONCERNANT LA CESSATION
DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Article 82 - Résiliation - délai-congé ou préavis
Article 83 - Retraite du salarié
Article 84 - Certificat de travail

**TITRE VI - GARANTIE DE LA CONTINUITÉ D'EMPLOI EN
CERTAINES CIRCONSTANCES**

- Article 86 - Réintégration du travailleur et priorité d'embauche en sa faveur

TITRE VII - DEPOT DE LA CONVENTION - PUBLICITE

- Article 88 - Dépôt
Article 89 - Date d'effet
Article 90 - Extension de la convention

ANNEXES

ANNEXE 1 : Tableau récapitulatif des absences rémunérées.

ANNEXE 2 : Extrait des dispositions de l'accord national du 23 Décembre 1981
modifié, relatif à la durée du travail en agriculture.

ANNEXE 3 : Décret n° 97-540 du 26 Mai 1997

ANNEXE 4 : Arrêté du 3 Octobre 1985

ANNEXE 5 : Décret n° 95-1073 du 28 Septembre 1995

ANNEXE 6 : Avenant n° 58 modifiant l'article 24 – Régime de Prévoyance

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
du 20 JANVIER 1976
concernant les Exploitations de POLYCULTURE
et d'ELEVAGE et des C.U.M.A.
du PAS-DE-CALAIS
(Personnel autre que d'Encadrement)



TITRE PRELIMINAIRE :

OBJET ET VALIDITE DE LA PRESENTE CONVENTION

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés membres de l'une quelconque des organisations précitées dans les exploitations agricoles de POLYCULTURE et d'ELEVAGE de gros et petits animaux, d'arboriculture fruitière, et des C.U.M.A. du département du PAS-DE-CALAIS.

Des avenants à la présente convention pourront être conclus à la demande de l'une des parties signataires.

Article 2

Salariés intéressés

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés français et étrangers.

Article 3

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré, 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 écrit.

Article 4

Modalités d'application
(Modifié par l'avenant n° 51 du 12 octobre 2005)

La présente convention ne peut être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages déjà accordés en vertu d'usages, coutumes ou accords individuels acquis antérieurement et existant dans les exploitations agricoles.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucune façon, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés dans un but identique.

Il ne peut être dérogé, dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de la présente convention collective.

Article 5

Apprentissage et formation professionnelle

Les jeunes sous contrat d'apprentissage resteront soumis aux clauses de leur contrat individuel conclu dans le cadre légal régissant la matière.

Doivent être mis en application les textes en vigueur concernant la formation professionnelle continue, notamment les accords nationaux du 2 juin 2004 relatifs à la formation professionnelle en agriculture.

Article 6

Financement de la formation continue

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

La cotisation visée au présent article est recouvrée par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La Caisse de Mutualité Sociale Agricole reversera le produit de cette cotisation au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (F.A.F.S.E.A.), conformément au protocole qu'elle a signé avec l'Association Nationale pour la Formation Continue des salariés agricoles, organisme gestionnaire du F.A.F.S.E.A.

Il est précisé que cette cotisation s'impute sur la contribution légale.

Articles 7, 8 et 9 (réservés)

CHAPITRE II

DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Article 10

Durée, révision et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter du jour qui suivra son dépôt au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du PAS-DE-CALAIS.

Elle se reconduira tacitement par périodes successives d'un an, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties au moins deux mois avant l'arrivée du terme.

Elle pourra être révisée dans les mêmes conditions.

La partie qui demandera la révision devra accompagner sa demande de nouvelles propositions sur les points sujets à révision.

Les pourparlers devront alors s'engager sans attendre l'expiration de la convention en cours.

En cas de dénonciation de la convention, celle-ci restera en vigueur jusqu'à la mise au point d'une convention nouvelle. La demande en révision ou la dénonciation sera notifiée au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, à charge pour lui de convoquer la commission mixte désignée par les parties signataires de la présente convention collective, dans les meilleurs délais.

Les dispositions précédentes du présent article ne s'appliquent pas en matière de révision des salaires.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

CHAPITRE III**PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION**

Article 11**Conflits Collectifs**

Il est institué une commission paritaire de conciliation composée de trois représentants patronaux et de trois représentants salariés désignés par les organisations syndicales, signataires de la présente convention.

Elle a pour but d'examiner les conflits collectifs de travail intervenant entre employeurs et salariés liés par la convention, nés de l'application de ladite convention.

Les organisations syndicales patronale et salariale ont qualité pour saisir la commission de conciliation des litiges qu'elles pourraient être appelées à connaître.

La Commission se réunira sur convocation de la partie la plus diligente, et après consultation de l'autre partie qui sera ainsi informée de l'objet de la réunion. La Commission de conciliation ne pourra, en aucun cas, apporter de modification à la présente convention.

L'accord ou le désaccord intervenu devant la commission sera consigné dans un procès-verbal dont une expédition sera remise à chacune des parties.

En cas de non-conciliation, le conflit collectif pourra être porté à la requête de la partie la plus diligente devant les instances prévues en la matière par la législation en vigueur.

Article 12 (réservé)

TITRE 1er :**DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL****Article 13****Modalités d'exercice du droit de participation
aux réunions de la commission mixte**

Tout salarié a la possibilité de participer aux réunions de négociation de la présente convention collective de travail dans les conditions prévues par l'accord national du 21 Janvier 1992.

Article 14**Liberté d'opinion et exercice du droit syndical****I. LIBERTE D'OPINION ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre III du Code du Travail ne peuvent être contestés.

Les employeurs ne pourront prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la mutation, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, le renouvellement de contrat.

Les salariés, sur demande écrite de leur syndicat, transmise à l'employeur quarante-huit heures à l'avance, pourront être mis en congé non rémunéré pour assister aux réunions de leur organisation syndicale.

II. SECTIONS SYNDICALES ET DELEGUE SYNDICAL, DELEGUES INTERENTREPRISES

Concernant l'exercice du droit syndical, il sera fait application de l'accord du 8 juillet 1970 repris en annexe à la présente convention collective.

Article 15**Représentation du personnel****a) Les délégués du personnel**

La mise en place des délégués du personnel sera obligatoire dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 11 salariés sera atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Les organisations syndicales doivent être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

L'ensemble de la procédure relative à ces élections ainsi que la définition des attributions et des missions des délégués et toutes les prescriptions qui s'y rattachent sont définis par les articles L 421-1 et suivants du code du travail.

b) Les comités d'entreprise

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des membres du comité d'entreprise sont celles définies par les articles L 431-1 et suivants du code du travail. Hors budget de fonctionnement du comité d'entreprise, le financement des œuvres sociales du comité d'entreprise est assuré par une contribution patronale.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

c) Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être constitués dans les entreprises occupant au moins 50 salariés dont l'effectif sera calculé comme pour les comités d'entreprise. Les conditions de mise en place de ces comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que les attributions des membres et toutes les prescriptions relatives à son fonctionnement sont définies par les articles L 236-1 et suivants du code du travail.

d) La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)

Une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture est instituée au niveau départemental. Elle est chargée de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles énumérées aux 1, 2, 3 et 4^{ème} de l'article L 722-1 du code rural et qui sont dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de délégués du personnel.

e) Les délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises employant au moins 50 salariés désigne, dans les limites fixées à l'article L 412-13, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. L'effectif sera calculé comme pour le comité d'entreprise.

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

La définition des missions et des attributions des délégués et toutes les prescriptions qui s'y rattachent sont définis par les articles L 412-11 et suivants du code du travail.

Article 16

Permanence de l'emploi

Est considéré comme salarié permanent celui qui bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Est considéré comme salarié non permanent celui qui bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée. Il en est ainsi du salarié saisonnier, embauché avec un contrat écrit pour une durée déterminée, en vue d'effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ; le contrat de travail saisonnier ne peut être conclu pour une durée maximale supérieure à huit mois sur douze mois consécutifs

A défaut d'écrit, le contrat de travail est réputé conclu à durée indéterminée et à temps complet.

Est considéré à temps complet le salarié dont le temps de travail est défini sur la base de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle résultant d'un accord collectif si elle est inférieure, hebdomadaire ou annuelle.

Est considéré à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- ☞ à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure ;
- ☞ à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure ;
- ☞ à la durée annuelle de travail résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés.

Article 17

Application des lois sociales

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Il est interdit à tout employeur d'occuper un salarié étranger non muni d'une carte de travail délivrée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Dans les mêmes conditions, il est interdit à tout salarié étranger non muni de cartes de travail et de séjour valables d'occuper un emploi salarié.

Article 18 (réservé)

TITRE II :**DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE**

Article 19**Embauchage**

Il est interdit dans le cadre des dispositions des articles L 122-45 et L 412-2 du code du travail, de prendre en considération l'origine du salarié, son sexe, ses mœurs, sa situation de famille, son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, son appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, ses activités mutualistes, son exercice normal du droit de grève, les convictions religieuses, ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap pour arrêter ses décisions notamment en matière d'embauchage.

Les salariés dont l'exécution du contrat de travail a été simplement suspendue dans les conditions prévues aux articles 67 et 86 de la présente convention, bénéficieront de la réintégration d'office.

Article 20**Période d'essai**

L'employeur et le salarié permanent à l'essai ne se trouveront liés par le contrat de travail qu'après une période d'essai d'une durée d'un mois.

L'un ou l'autre des intéressés pourra y mettre fin avant son terme, après un préavis de huit jours « calendaires », notifié par pli recommandé avec accusé de réception.

Durant la période d'essai, le salarié sera payé au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a effectué cet essai.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois sous réserve de l'accord express des parties, 5 jours ouvrables avant le terme de la première période.

A la fin de la période d'essai ou éventuellement de son renouvellement, si le salarié reste dans l'emploi, son embauchage est considéré comme définitif.

A la demande de l'une ou l'autre des deux parties, un contrat écrit devra être rédigé en double exemplaire, revêtu de leur signature, il précisera les conditions de l'engagement de travail, la définition de l'emploi, le coefficient hiérarchique du salarié ainsi que les prestations en nature dont il bénéficiera.

Article 21 (réservé)

TITRE III :**DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

CHAPITRE 1^{er}**CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET INDICES HIERARCHIQUES**

Article 22**Classification des emplois****NIVEAU I - EMPLOI D'EXECUTION****DEFINITION**

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière qui peuvent être exécutées à un niveau normal d'efficacité (qualité, quantité) après un bref temps de démonstration et d'adaptation. Cet emploi est assuré sous la surveillance constante du chef d'entreprise ou de son représentant délégué.

Il ne nécessite pas d'initiatives particulières et n'utilise pas de matériel automoteur (tracteur compris) à l'échelon 1.

La participation à l'organisation du travail n'est pas requise.

ECHELON 1 : 101

Emploi correspondant à la réalisation de tâches d'exécution facile, ne nécessitant pas de connaissances particulières, immédiatement reproductibles après simple démonstration. Le titulaire de l'emploi exécute suivant des consignes précises sous surveillance permanente, il n'a pas à faire preuve d'initiatives. Il n'utilise pas de matériel automoteur, tracteur compris.

ECHELON 2 : 102

Emploi correspondant à l'exécution de tâches ne présentant pas de difficultés particulières, réalisables après un temps d'adaptation court, suivant des consignes précises et sous une surveillance fréquente. Cet emploi requiert peu d'initiatives et peut comporter l'utilisation de matériels mécaniques ou motorisés pré-réglés ou d'un maniement simple.

Après un an le conducteur de tracteur ou matériel automoteur doit obligatoirement intégrer le Niveau II.

NIVEAU II - EMPLOI SPECIALISE**DEFINITION**

Emploi nécessitant les connaissances de base de la profession.

Cet emploi est assuré sous la surveillance intermittente du chef d'entreprise ou de son représentant délégué et à partir de consignes précises.

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

Il nécessite la détection des anomalies ou difficultés rencontrées et la prévenance du supérieur.

Il comporte la participation occasionnelle à des travaux qualifiés.

Emploi correspondant au référentiel C.A.P.A.

ECHELON 1 :**201**

Emploi comportant la réalisation de travaux dont l'exécution nécessite un savoir faire de base.

Emploi nécessitant l'utilisation de matériel simple, la détection des anomalies ou difficultés rencontrées et la prévenance du supérieur. Les activités de cet emploi sont effectuées suivant des consignes précises et sous surveillance intermittente.

ECHELON 2 :**202**

Emploi correspondant à l'échelon 1 et comportant la participation occasionnelle à des travaux qualifiés. Cet emploi comporte l'entretien courant et les vérifications élémentaires du matériel simple.

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

NIVEAU III - EMPLOI QUALIFIE**DEFINITION**

Emploi nécessitant une maîtrise professionnelle et une expérience adaptées au besoin du terrain.

Cet emploi est assuré non plus à partir de consignes, mais d'instructions. (Explications verbales ou écrites qui ne sont pas détaillées pour chaque phase de travail mais décrivent les conditions générales d'interventions, indiquant le résultat recherché).

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

Emploi nécessitant la capacité de mesurer la correcte application des instructions et comportant la responsabilité de leur bonne exécution sous contrôle de l'employeur.
Emploi correspondant au référentiel B.E.P.A.

ECHELON 1 : 301

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

ECHELON 2 : 302

Emploi correspondant à l'échelon 1 mais comportant la mise en œuvre de capacités d'autonomie et de réactions aux difficultés, d'éventuelles polyvalences et d'adaptabilité aux différentes tâches.

NIVEAU IV - EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIE

DEFINITION

Emploi nécessitant des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées.
Cet emploi comporte un champ d'activité large impliquant l'organisation et l'exécution du travail dans le cadre des directives données par le chef d'entreprise ou son représentant délégué.
Par directives, on entend les lignes générales à tenir pour l'exécution des travaux.
Les conséquences des initiatives sont importantes sur les plans de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.
Cet emploi peut comporter la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides de façon intermittente et le tutorat (contrat d'apprentissage, contrat de qualification...)
Emploi correspondant au référentiel B.T.A.

ECHELON 1 : 401

Emploi nécessitant une maîtrise technique du métier. Emploi comportant pour le salarié la responsabilité de l'exécution du travail qui lui est attribué à partir de directives générales. Cet emploi nécessite des connaissances et une expérience éprouvées, le respect des orientations choisies par l'employeur et une adaptation permanente en fonction des difficultés rencontrées sur le terrain. Il implique le compte rendu du travail effectué.

ECHELON 2 : 402

Cet emploi comporte les mêmes éléments qu'à l'échelon 1 et implique la prise en compte de l'environnement du travail tel que l'état du matériel, les besoins divers (entretien, produits, fournitures) en informant, en temps voulu, l'employeur.

CHAPITRE II

REMUNERATIONS

Article 23

Fixation des salaires

A) SALARIES ÂGÉS DE PLUS DE DIX-HUIT ANS

Le salaire horaire minimum afférent à chacune des catégories définies à l'article 30 est fixé par des avenants à la présente convention.

Il pourra être révisé dans les mêmes conditions, à la demande de l'une ou l'autre des parties, notamment lors des relèvements du salaire minimum de croissance.

B) SALARIES ÂGÉS DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

Les abattements suivants seront appliqués dans le cas des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, ne justifiant pas de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- 20 p. 100 avant dix-sept ans ;
- 10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans.

Cependant, les salariés de moins de dix-huit ans peuvent recevoir le salaire et la catégorie adulte correspondante de même qualification professionnelle, lorsqu'ils en auront les aptitudes et le rendement.

Article 24

(article abrogé et remplacé par l'avenant n° 52 du 5 mai 2006)

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Il est institué, au profit de tous les 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 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 et d'une indemnité frais d'obsèques.

I. Garantie Incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, les salariés justifiant, à la date de l'arrêt de travail, de six mois d'ancienneté continue dans une ou plusieurs exploitations relevant de la présente convention collective, bénéficient du versement d'indemnités journalières complémentaires.

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 tel que défini à l'article L 411-2 du Code de Sécurité Sociale 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 pendant 90 jours puis 75 % de ce même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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

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

Les 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.

Les indemnités journalières complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime 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.

II. Garantie Invalidité

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, les salariés bénéficient du versement d'une pension mensuelle d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la Mutualité Sociale Agricole égale à 30 % du salaire brut du salarié.

Pour les invalides de 1ère catégorie, la rente est réduite de 20%.

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'arrêt de travail.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné 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 une garantie décès qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Tous les salariés non cadres bénéficient de la garanties décès sans condition d'ancienneté.

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.

Sont réputés enfants à charge :

- les enfants nés ou élevés âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants nés ou élevés âgés de 18 à 25 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et non indemnisés par le régime Assurance Chômage géré par l'UNEDIC ;
- les enfants nés ou élevés invalides au sens de la législation des Assurances Sociales, quel que soit leur âge.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou au cocontractant d'un PACS à moins que le salarié ait fixé et notifié à AGRI PREVOYANCE une répartition entre son conjoint ou cocontractant d'un PACS et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint ou du cocontractant d'un PACS à moins de 50% du capital.

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

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

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

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

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 Education

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a moins de 11 ans
- 5 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans
- 7 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

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

L'âge à prendre en considération est :

- pour l'ouverture des droits, celui constaté au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours au moment du décès, l'année scolaire étant réputée débuter le 1^{er} septembre et se terminer le 31 août.
- Pour le montant des annuités successives, celui constaté au 1^{er} septembre de chaque année scolaire.

La première annuité de la rente est due :

- dans sa totalité pour les décès survenant du 1^{er} septembre au 31 décembre,
- à hauteur des deux tiers pour les décès survenant du 1^{er} janvier au 30 avril,
- à hauteur d'un tiers pour les décès survenant du 1^{er} mai au 31 août.

La première annuité ou fraction d'annuité est payée lors du paiement du capital décès. Par la suite, le versement de la rente est effectué avant le 31 octobre de chaque année scolaire, sous réserve de la production des pièces justifiant la scolarité pour les orphelins âgés de plus de 18 ans.

C/ Indemnité Frais d'Obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un PACS, 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 à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

D/ Risques exclus

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

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

IV. Dispositions communes

A/ Cotisations

Les garanties sont financées par une cotisation fixée à 1,65% des rémunérations brutes versées à tous les salariés relevant de la Convention Collective précitée, à l'exception des salariés occupant des fonctions de cadre, ainsi réparties :

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité de travail	0,86 %	0,45 %	0,41 %
Invalidité	0,42 %	0,19 %	0,23 %
Décès	0,37 %	0,185 %	0,185 %
TOTAL	1,65 %	0,825 %	0,825 %

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.

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,18 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Pendant une période de 2 ans à compter de la date d'effet de l'accord, un taux d'appel de 80 % sera appliqué sur les cotisations Incapacité de travail et Invalidité.

Ainsi, durant cette période, la cotisation finançant les garanties incapacité de travail et invalidité sera de $(0,86\% + 0,42\%) \times 80\%$ soit 1,02 % et répartie à hauteur de 0,51 % part employeur et de 0,51 % part salariale.

Au titre de l'assurance des charges sociales patronales, l'appel de la cotisation sera de 0,14 %.

A l'issue de ce délai de deux ans, le retour aux taux de 1,65 % et de 0,18 % sera automatique et effectif pendant au moins une année, sauf à constater l'excédent ou le bon équilibre du régime incapacité de travail – Invalidité.

B/ Organisme assureur

AGRI PREVOYANCE, institution de prévoyance sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Le présent accord définit un régime collectif et obligatoire de prévoyance. Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective étendue sont tenues d'adhérer à AGRI PREVOYANCE.

Les exploitations qui avaient mis en œuvre, à la signature du présent accord des garanties de niveau inférieur ou équivalentes, ont l'obligation de mettre à parité le contenu de leur régime de prévoyance jusqu'à la première échéance annuelle de leur contrat en cours. Elles sont tenues de rejoindre l'organisme choisi pour l'ensemble des garanties prévues par le présent accord.

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.

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

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

Le présent régime de prévoyance entrera en vigueur le **1^{er} Janvier 2007**.

Article 25

Salaire mensualisé

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la Loi n°78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la Loi du 30 décembre 1988, la rémunération mensuelle pour un horaire de travail correspondant à la durée légale de 35 heures hebdomadaires se calcule en multipliant la rémunération horaire par 151,67 (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois), le chômage d'un jour férié ne devant entraîner aucune perte de salaire.

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 une perte de salaire, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures.

(Cf annexe I : tableau récapitulatif des absences rémunérées)

Article 26

Garantie de rémunération

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale 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.

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.

Article 27

Contrat de travail à durée déterminée

DÉFINITION

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

Un contrat de travail à durée déterminée peut être également conclu en fonction des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

Il peut être également conclu lorsque l'employeur a assuré un complément de formation professionnelle au salarié.

Enfin, il peut être recouru à un contrat de travail à durée déterminée afin de remplacer un salarié temporairement absent ou le chef d'exploitation agricole, un aide familial, un associé d'exploitation ou de leur conjoint visé à l'article L 722-1 du code rural, dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise.

DURÉE ET FORME DU CONTRAT

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat de date à date. Le terme doit être fixé dès la conclusion du contrat.

Le contrat de travail peut ne pas comporter un terme précis, dans les cas suivants :

- ☞ remplacement d'un salarié absent ;
- ☞ attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée ;
- ☞ contrat de travail saisonnier ;
- ☞ contrat d'usage ;

il doit alors être prévu une durée minimale au contrat de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit ; à défaut, il est réputé à durée indéterminée. Il doit comporter les mentions suivantes :

- la définition précise de son motif ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L.122-1-1;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis;

- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L.231-3-1, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L.122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise;
- l'intitulé de la convention collective applicable;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir une période d'essai : un jour ouvré par semaine avec un maximum de deux semaines quand la durée du contrat est inférieure ou égale à six mois, un mois maximum au-delà d'une durée de 6 mois. Lorsque le terme ne peut être prévu, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

RENOUVELLEMENT

Lorsque le terme est fixé avec précision, il est possible de renouveler une fois le contrat de travail à durée déterminée.

Le renouvellement doit être prévu au contrat ou faire l'objet d'un avenant signé avant le terme du contrat initial.

SUCCESSION DE CONTRATS

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut être embauché définitivement à l'issue de ce contrat. L'ancienneté acquise au cours du contrat de travail à durée déterminée sera conservée.

Entre deux contrats à durée déterminée sur un même poste de travail, un délai de carence doit être respecté :

- le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat, renouvellement inclus, lorsque ce contrat est au moins égal à 14 jours, renouvellement inclus ;
- le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, lorsque ce contrat est inférieur à 14 jours, renouvellement inclus ;

Pour le calcul de ce délai, sont pris en compte les jours d'ouverture de l'entreprise, et non les jours calendaires.

Le délai de carence ne s'applique pas dans le cas de contrats conclus :

- pour remplacer un salarié absent,
- pour des emplois saisonniers,
- pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,
- pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- en cas de rupture anticipée du précédent contrat à durée déterminée,
- pour la durée du précédent contrat non renouvelé, en cas de refus du renouvellement par le salarié.

Indemnité de fin de contrat

Au terme de son contrat, le salarié perçoit une indemnité dont le montant est égal à 10 % de la rémunération totale brute .

Elle est ajoutée aux salaires pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- contrat conclu pour des emplois à caractère saisonnier,
- contrat conclu pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée,
- contrat conclu dans le cadre de mesures pour l'emploi,
- contrat par lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle,
- contrat conclu avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires,
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure,
- en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Indemnité de congés payés

Le calcul de cette indemnité est le même que celui prévu à l'article 61 de la présente convention.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Article 28**Salaires des travailleurs handicapés**

La rétribution horaire de ces travailleurs sera calculée en fonction de la catégorie dans laquelle ils auront été classés, avec application de l'abattement fixé dans leur cas au terme de la procédure réglementaire en vigueur en la matière.

Article 29**Situation des apprentis**

Les lois et règlements concernant l'apprentissage et la formation professionnelle seront strictement appliqués par les parties signataires du contrat d'apprentissage quelle que soit la date de leur entrée en vigueur.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail.

SALAIRES DES APPRENTIS

La conclusion d'un contrat d'apprentissage implique, pour l'apprenti, le droit :

- à un salaire selon le barème suivant :

- de 16 à 17 ans	25 % du S.M.I.C. pour la 1ère année, 37 % du S.M.I.C. pour la 2ème année, 53 % du S.M.I.C. pour la 3ème année,
- de 18 à 20 ans	41 % du S.M.I.C. pour la 1ère année, 49 % du S.M.I.C. pour la 2ème année, 65 % du S.M.I.C. pour la 3ème année,
- 21 ans et plus	53 % du S.M.I.C. ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable pour la 1ère année, 61 % du S.M.I.C. ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable pour la 2ème année, 78 % du S.M.I.C. ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable pour la 3ème année.

- à des congés payés : 5 semaines

Lorsque le contrat d'apprentissage est prorogé, le salaire minimal applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année précédant cette prolongation, sauf lorsque la durée de l'apprentissage a été prolongée d'une année du fait d'un handicap de l'apprenti. Dans ce cas, il est appliqué, pendant la dernière année de formation, une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée normale de la formation.

La durée de l'apprentissage reste acquise à l'apprenti quel que soit le nombre de maîtres d'apprentissage.

Les avantages en nature déterminés à l'article 54 de la présente convention dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de leur montant.

Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux $\frac{3}{4}$ du salaire.

Article 30

Salaires des salariés changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leurs salaires.

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

Article 31

Travail des jeunes

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces ou présentant des causes de danger, ces travaux étant notamment précisés aux articles R.234-2 à 6 et R. 234-11 à 21 du Code du Travail.

Sont en particulier interdits aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans :

- les travaux d'entretien ou de réparation en marche de mécanismes comportant des organes en mouvement ;
- la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs (homologués par le Ministère de l'Agriculture) de protection contre le renversement ;
- la conduite de moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples.

Sont en particulier interdits aux jeunes travailleurs de moins de 16 ans, la conduite de tondeuses et d'engins automoteurs à essieu unique, ainsi que le travail dans les puits, cuves, réservoirs, fosses, citernes et galeries.

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

Ces jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, tels que définis par le décret n° 97-370 du 14 Avril 1997.

L'employeur doit adresser au service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles huit jours avant l'embauche une déclaration indiquant les noms, prénoms et âge des jeunes, la nature des travaux qui leur sont confiés et les lieux précis d'exécution des travaux.

La durée du travail des jeunes âgés de moins de dix huit ans ne peut excéder 7 heures par jour et 35 heures par semaine, 32 heures pour les jeunes de moins de 15 ans.

Un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs doit leur être accordé.

Article 32

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans chaque catégorie professionnelle, les emplois sont occupés quel que soit le sexe.

Article 33 (réservé)

CHAPITRE III

DUREE DU TRAVAIL ET ABSENCES

REMARQUE PRELIMINAIRE

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

Ils ne sont pas traités dans ce chapitre, mais figurent en annexe (annexe II).

Il s'agit de :

Concernant le temps choisi :

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

Concernant l'aménagement du temps de travail :

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

Article 34

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 35

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 34 ci-dessus ne sont pas réunis.
- Les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 (cf annexe III)
- Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. 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 est rémunéré comme du temps de travail. Toutefois, il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié (voir annexe IV), le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 36

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, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à :

- une heure (normale) de salaire par nuit d'astreinte,
- deux heures (normales) de salaire par période de 24 heures consécutives.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile – lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale.

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

Article 37

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

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

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

Article 38

Chômage partiel

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

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

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

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

Article 39

Heures supplémentaires

a) Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de travail précédemment définie.

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

- Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;

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

En cas d'horaire collectif comportant la réalisation d'heures supplémentaires régulières, la mensualisation du paiement de ces heures est autorisée, quel que soit le nombre de jours ouvrés dans le mois.

b) Décision d'exécuter des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur. Elles ne peuvent être exigées que dans la mesure où les durées maximales du travail sont respectées.

c) Rémunération des heures supplémentaires

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

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 forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

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

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39^{ème} heure donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

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

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 34. 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 est fixée du 1^{er} Juin au 31 Mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Article 40

Durée maximale du travail

Pour l'application des dispositions ci-après, ne sont retenues que les heures de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

a) Durée maximale quotidienne

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

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

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

Ce dépassement portant la durée quotidienne de travail de 10 à 12 heures est autorisé dans les conditions suivantes :

- ✓ Le nombre global d'heures de dépassement de la 11^{ème} à la 12^{ème} heure ne devra pas être supérieur à 50 sur une période de 12 mois consécutifs.
- ✓ Le dépassement ne peut être appliqué que pendant un maximum de six journées consécutives.
- ✓ L'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant de ce dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

b) Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L. 713-4 (ancien 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 sur demande de dérogation adressée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles, soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés, en application du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975.

c) Durée maximale annuelle

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

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

- ✓ d'une part, dans les C.U.M.A.
- ✓ d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

d) Maximum d'entreprise

Le maximum d'entreprise ne s'applique pas aux entreprises employant 3 salariés et moins

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.

Article 41

Repos hebdomadaire

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

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 42.

a) Dérogation au repos dominical

L'employeur est admis de plein droit à déroger à la règle du repos dominical conformément aux dispositions du décret du 17 octobre 1975, et plus particulièrement pour le personnel employé aux soins des animaux, aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et qui ne peuvent être différées ou aux activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes.

Le repos hebdomadaire sera alors donné suivant les modalités ci-après :

- ✓ un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre,
- ✓ une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- ✓ par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

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

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

En dehors des cas de dérogation de plein droit prévus par le décret précité, l'autorisation devra être demandée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

b) Suspension du repos hebdomadaire

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

Article 42

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Article 43

Travail de nuit

I) Travail de nuit

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

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel, prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, ainsi que pour les apprentis.

II) Travailleur de nuit

Est « travailleur de nuit », tout travailleur :

- qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail dans la plage horaire de nuit définie à l'alinéa précédent.
- qui accomplit pendant la même plage horaire au moins une heure de son temps de travail quotidien et, sur une période de 12 mois consécutifs à partir du 1^{er} juin de chaque année, un minimum de 270 heures.
- tout salarié travailleur de nuit est soumis à une obligation de surveillance médicale avant son affectation et à intervalles réguliers ensuite (tous les 6 mois).

La durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder huit heures.

La durée de travail maximale hebdomadaire des travailleurs de nuit ne peut dépasser 40 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives, elle peut être portée à 44 heures.

La mise en place d'un travail de nuit habituel est autorisé dans les entreprises et exploitations situées dans le champ d'application de la présente Convention pour la réalisation des activités suivantes :

- Ramassages, acheminement vers abattoir des volailles vivantes ;
- activité d'agro-tourisme.

III) Rémunération

TRAVAIL DE NUIT	MAJORATION
Travail de nuit exceptionnel	50 %
Travail de nuit dans le secteur des activités touristiques	20 %
Travail de nuit effectué par un « travailleur de nuit »	20 %

En outre, chaque « travailleur de nuit » au sens du présent article bénéficie d'une contrepartie en repos égal à 7,5 % du temps de travail de nuit, à prendre dans les six semaines de son acquisition.

Une pause de 20 minutes est accordée après cinq heures consécutives de travail de nuit. Cette pause est réputée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Il sera fourni un panier au salarié, à défaut, il sera versé une indemnité de panier de nuit au terme d'un poste continu de 5 heures de nuit. Il est fixé à 2 fois le Minimum Garanti.

Les travailleurs de nuit qui le souhaitent, ou qui sont conduits à y postuler pour raisons médicales ou familiales impérieuses, ont priorité pour un poste de jour de même catégorie. »

Article 44

Les jours fériés

DÉFINITION

Tous les jours fériés légaux énumérés à l'article L.222-1 du Code du Travail sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour ouvré dans l'entreprise ou l'exploitation et que le salarié se trouve présent les jours ouvrés précédent et suivant ou en congé ou en absence autorisée ou motivée ou pour cause de maladie ou d'accident du travail.

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

JOURS FÉRIÉS

- le 1er mai : férié - chômé et payé en fonction des dispositions légales ;
 - le 1er janvier - lundi de Pâques - 8 mai - Ascension - lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1er novembre - 11 novembre - 25 décembre.

RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL EFFECTUÉ LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX ET LE DIMANCHE

Les travaux effectués un jour férié payé seront rémunérés au taux horaire normal ou donneront lieu à un repos compensateur choisi en accord avec l'employeur sans perte de salaire.

Article 45

Rémunération du travail du dimanche

Les travaux effectués le dimanche ne peuvent avoir une durée inférieure à 2 heures consécutives et seront rémunérés :

- avec une majoration de 25 % sur le tarif normal pour les travaux effectués pour soins indispensables aux animaux ;
- avec une majoration de 50 % sur le tarif normal pour les travaux urgents. L'exécution sera décidée après accord entre l'employeur et le salarié.

Article 46

Absences

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

Le salarié obligé de s'absenter inopinément est tenu de prévenir son employeur par tout moyen dans le délai maximum de trois jours.

Article 47

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

Les dispositions relatives au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail sont fixées par le décret du 28 septembre 1995 modifié repris dans l'annexe V.

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

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

L'horaire collectif est un horaire identique s'appliquant à tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe.

Le document consignant le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est émargé chaque mois par l'employeur ou son représentant et par le salarié ; un double ou une photocopie lui est remis.

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

Ils doivent être tenus à la disposition des agents de contrôle pendant une durée d'un an, à compter de la fin de l'année civile à laquelle ils se rapportent.

Article 48

Assouplissement de l'horaire de travail

1) Assouplissement soumis à autorisation

Après consultation du personnel ou de ses représentants et autorisation du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits de fin de semaine pour les entreprises régies par la présente convention, ayant une activité à caractère industriel ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements dans le respect des dispositions de l'article 51 relatif à la durée maximale du travail ;
- établir des horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel.

2) Assouplissement non soumis à autorisation

Après consultation du personnel ou de ses représentants et information du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes sous réserve des dispositions de l'article L 212-14 du Code du Travail portant protection des jeunes travailleurs;
- établir des horaires individualisés dans une entreprise qui dispose de représentants du personnel.

Articles 49

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail pour les Services de Remplacement

Conformément à l'article 11.3 de l'accord de 1981 sur la durée du travail en agriculture, les Services de Remplacement en Agriculture du Pas de Calais, constitués sous forme de Groupements d'Employeurs, agréés par les services de l'I.T.E.P.S.A., pourront proposer à leur personnel technique

itinérant non cadre des contrats de travail à durée indéterminée à temps plein, sous le régime d'une base annuelle d'heures de travail.

Ces conventions de forfait ne pourront être proposées qu'aux salariés occupant au minimum l'indice 301 de la grille de classification en vigueur.

La convention de forfait ne pourra porter sur une durée annuelle de travail supérieure à 1607 heures travaillées.

Les heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires sont récupérées par moitié à l'initiative de l'employeur et par moitié à l'initiative du salarié.

Au cours des périodes de récupération imposées par l'employeur, le délai de prévenance pour suspendre cette période et assurer une mission est de 48 heures, sauf cas d'urgence (y compris pour remplacer un membre du personnel se trouvant dans l'incapacité d'assurer sa mission). Le refus par le salarié de suspendre en cas d'urgence la période de récupération ne peut être considérée comme une faute.

Les demandes de périodes de récupération faites par le salarié avec un délai de prévenance inférieure à 1 mois pourront être refusées. La demande ne pourra porter sur une durée inférieure à 7 heures.

Le salarié recevra une majoration de salaire du fait de l'application du forfait heures annuelles. La somme des majorations applicables sur les heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires fera l'objet d'une mensualisation calculée sous forme de pourcentage de 4 % appliqué sur le salaire mensuel de base versé au salarié et apparaissant distinctement sur la fiche de paye. En fin de période de référence (année civile), une vérification sera opérée donnant lieu à un versement complémentaire, s'il s'avère que la somme versée par cette mensualisation est inférieure à la somme des majorations ; dans le cas contraire, l'excédent perçu par le salarié lui restera acquis.

Le dépassement de la durée annuelle du travail fixée par la convention de forfait (1607 heures annuelles) conduit à traiter en heures supplémentaires les heures excédant la durée annuelle forfaitaire. Un rappel de salaire devra figurer sur le bulletin de salaire.

Article 50 (réserve)

CHAPITRE IV

PAIE

Article 51

Périodicité de la paye

Le salaire est mensualisé. La paie s'effectue pendant les heures de travail, dans le délai le plus rapproché de la fin de la période de travail, à date régulière et au plus tard le 5 du mois suivant.

Les salariés non mensualisés seront payés sitôt la fin de la période de travail. Lorsqu'ils auront été occupés pendant un mois civil, ils recevront leur salaire selon les conditions prévues au 1^{er} alinéa.

Article 52

Bulletin de paie

L'employeur est tenu de délivrer au salarié, à l'occasion de chaque règlement du salaire un bulletin de paie.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR :

- Nom - Prénom - Adresse - Référence de l'Organisme auquel sont versées les cotisations sociales, numéro sous lequel ces cotisations sont versées, code de l'activité exercée (code APE).

IDENTIFICATION DU SALARIÉ :

- Nom - Prénom - Adresse ainsi que l'emploi qu'il occupe et sa position dans la classification professionnelle (coefficient hiérarchique),

- Rappel de l'intitulé de la convention collective dont relève le salarié,

- La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal, les heures supplémentaires donnant lieu à l'application des majorations de 25 et 50 %, les heures comportant une majoration pour d'autres causes, tel travail d'un jour férié ou de dimanche ou de nuit.

Pour les salariés dont la cotisation de sécurité sociale est calculée sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures sera remplacée par celle des journées ou demi-journées.

- la nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations sociales ;
- les absences non rémunérées, périodes de maladie indemnisées, congés payés et généralement toute absence ayant une incidence sur la rémunération doivent figurer sur le bulletin de paie ;
- rémunération brute du salarié ;
- nature et montant détaillé des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- nature et montant des diverses déductions éventuellement opérées sur la rémunération nette ;
- nature et montant des sommes non soumises à cotisations et s'ajoutant à la rémunération nette ;
- somme effectivement perçue par le salarié ;
- date du paiement de cette somme ;
- dates de congés et montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié ;
- le bulletin comporte en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Le bulletin de paie ou le récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute. Les employeurs de main-d'oeuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant cinq ans.

Article 53 (réservé)

CHAPITRE V

PRESTATIONS EN NATURE ET AVANTAGES DIVERS

Article 54

Nourriture et logement

Sauf accord écrit, les salariés nourris et logés le seront sans interruption tous les jours mêmes non ouvrables, mais les salariés nourris mais non logés ne le seront que les jours ouvrés.

Les logements mis à la disposition des salariés en qualité d'accessoires de leur contrat de travail seront conformes aux normes prescrites par les lois et règlements en vigueur en la matière. Ils feront l'objet d'une jouissance paisible et seront occupés de bonne foi.

Un état des lieux contradictoirement établi et signé par les parties en double exemplaire, sur papier libre, sera conservé par chacune lors de la prise en charge.

Si l'état des lieux n'a pas été établi contradictoirement entre employeur et salarié au moment de la prise de possession du logement, aucune indemnité pour dégradations et détériorations ne pourra être réclamée.

Lors de la cessation ou de la rupture du contrat de travail, le salarié jouissant d'un logement appartenant à l'employeur doit évacuer les lieux dans le délai du préavis.

Le montant des indemnités pour les prestations en nature de nourriture et de logement fournies sera fixé lors de la conclusion des accords de salaires.

Article 55

Emménagement et déménagement

Les frais engagés pour l'emménagement des salariés permanents embauchés sont à la charge du nouvel employeur.

Ils comprennent les frais de transport du mobilier, les frais de voyage du salarié et de sa famille ainsi que le paiement de la journée consacrée au déménagement.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, ou de son renvoi pour faute grave, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration des douze mois.

Article 56 (réservé)

CHAPITRE VI

CONGES PAYES ANNUELS

Article 57

Droit aux congés payés

Tout salarié, employé dans les exploitations agricoles dont le régime du travail est fixé par la présente convention, a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles suivants.

Article 58

Durée des congés payés

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 dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé, plus que proportionnelle à la durée de cette absence. Lorsque le nombre total de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

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

L'année de référence commence le 1^{er} juin de l'année civile précédent le congé et se termine le 31 mai de l'année civile en cours, sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif mentionné aux articles L212-8 et L212-9 du code du travail. Dans ces cas, la période de référence pourra être l'année civile.

Sont assimilés à un travail effectif pour la durée des congés payés :

- les périodes de congés de l'année précédente ;
- la période de congé de paternité ;
- la période des congés de maternité ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes de repos compensateur payées ;
- les jours fériés chômés et payés ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les congés de formation payés ;
- les heures de délégation payées des représentants du personnel ;
- et d'une manière générale, les congés pour toutes causes prévues par la loi et la présente convention.

Article 59

Congés d'ancienneté

La durée du congé fixée par l'article précédent est augmentée à raison d'un jour ouvrable après 10 ans de services continus ou non dans la même exploitation.

De deux jours ouvrables après 20 ans, sans que le cumul de ce congé supplémentaire d'ancienneté avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 32 jours ouvrables le total exigible, non compris les jours supplémentaires de fractionnement.

Il est précisé que les salariés qui bénéficient déjà, à la mise en application de la présente convention, de plus de 32 jours ouvrables de congés payés, conservent les droits ainsi acquis, sans pouvoir exiger un droit supplémentaire du fait de l'application du présent article.

Article 60

Epoque des congés

1) EPOQUE DES CONGES

La décision concernant le départ en congé sera prise en accord avec l'employeur, un mois au moins avant la date effective de départ et sans possibilité de modification pendant ce délai.

Une période de 14 jours consécutifs comprenant 12 jours ouvrables et deux dimanches ou une période de 15 jours consécutifs comprenant 12 jours ouvrables et 3 dimanches, devra être accordée durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ou sur demande du salarié, pendant les vacances scolaires d'été, en tenant compte des impératifs des travaux.

2) CONGES DE FRACTIONNEMENT

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables (la 5^{ème} semaine) peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

La partie du congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionnée et donner lieu à l'attribution de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sera supérieur à cinq ; un jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période précitée sera compris entre trois et cinq.

Article 61

Indemnité de congés

A) MONTANT

L'indemnité afférente aux congés prévus à l'article 58 précité est au moins égale au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler. Ladite indemnité ne peut en tout cas être inférieure à un dixième de la rétribution totale brute due au salarié au cours de la période de référence ;

- * les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'exploitation ;
- * et l'indemnité du congé de l'année précédente étant incluse dans le salaire global à retenir.

B) MODALITÉS DE PAIEMENT

Une indemnité de congé sera réglée lors du départ en congé sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail ; le solde éventuel donnera lieu à régularisation à la paie suivante.

Article 62

Indemnité de congés payés des salariés non permanents

Les salariés non permanents et à la tâche auront droit, de la part de l'employeur, à une indemnité de congés payés égale au 1/10^{ème} de leur salaire brut, quelle que soit la durée du travail.

Article 63 (réservé)

CHAPITRE VII**CONGES EXCEPTIONNELS**

Article 64**Congés spéciaux pour événements familiaux**

Des congés exceptionnels payés par l'employeur sont accordés à tous les salariés dans les circonstances suivantes :

- | | |
|--|---------------|
| - mariage du salarié | quatre jours, |
| - mariage d'un enfant | un jour, |
| - décès d'un enfant ou du conjoint | deux jours, |
| - décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère,
du frère, de la sœur | un jour, |
| - naissance ou adoption d'un enfant | trois jours |

Le salarié, lié par un pacte civil de solidarité, a droit à une autorisation de deux jours en cas de décès de son partenaire.

L'indemnité réglée à ce titre est calculée sur la base du salaire journalier afférent à la période au cours de laquelle est pris le congé exceptionnel.

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

Article 65 (réservé)**CHAPITRE VIII****CONGE MATERNITE - CONGE PATERNITE -
CONGE PARENTAL D'EDUCATION**

Article 66**Interdiction d'emploi**

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur accouchement.

Article 67

Suspension du travail

La suspension du travail par la femme, pendant une période commençant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant dix semaines après celui-ci ne peut être une cause de rupture de la part de l'employeur, de son contrat de travail et ce, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci doit avertir l'employeur du motif de son absence.

Le congé est porté à 26 semaines lorsque la salariée ou le ménage a déjà 2 enfants à charge ou encore lorsque la salariée a mis au monde au moins 2 enfants, nés viables, le congé comporte, en principe, 8 semaines prénatales et 18 semaines postnatales mais l'arrêt peut être anticipé dans la limite de 2 semaines, la période postnatale étant réduite d'autant (10 semaines + 16 semaines).

En cas de naissances multiples, la période postnatale d'arrêt est prolongée de 2 semaines (12 semaines au lieu de 10) ; lorsque la naissance multiple fait passer le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables, de moins de 2 enfants à 3 ou plus, la période postnatale est prolongée de 4 semaines (22 semaines au lieu de 18).

Un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, autorise la femme à prolonger son congé de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après cet accouchement.

En cas d'hospitalisation de l'enfant se prolongeant au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, qui correspond à l'interdiction d'emploi, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé qui lui reste dû.

La femme qui suspend son contrat de travail pour prendre son repos pré et postnatal (ou son congé d'adoption) doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Cet avertissement doit être envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le certificat médical attestant, suivant le cas, l'état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ou la date effective de cet accouchement ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée d'un état pathologique rendant nécessaire la prolongation de la période de suspension du contrat de travail doit être, soit remis à l'employeur contre récépissé, soit adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La salariée, à qui un service départemental d'aide social à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, douze semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à dix-huit semaines, vingt semaines en cas d'adoptions multiples lorsque la salariée ou le ménage a déjà 2 enfants à charge. Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, le droit est ouvert dans les mêmes conditions à l'un des deux conjoints.

Article 68

Indemnités journalières de maternité

Pendant la période de suspension pour cause de maternité, les salariées ont droit à l'indemnité journalière prévue par la législation sur les assurances sociales, sous réserve de satisfaire aux conditions prévues à cet effet et en particulier de cesser toute activité salariée pendant la période d'indemnisation.

Article 69

Congé de paternité

Après la naissance de son enfant ou de son arrivée au foyer en cas d'une adoption, les pères bénéficient d'un congé de paternité de onze jours calendaires consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples .

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation;
- décès de la mère et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L.122-26-1.

Pendant la durée de son congé, le salarié percevra par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole une indemnité identique à celle versée aux mères pendant leur congé de maternité

Article 70

Congé parental d'éducation

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, peut bénéficier au choix :

- ↳ d'un congé parental d'éducation à temps plein, qui suspend son contrat de travail
- ↳ ou d'un congé parental d'éducation à temps partiel, la durée du travail devant être réduite d'au moins 1/5^{ème} de la durée applicable dans l'établissement sans être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental est de droit et n'est pas soumis à une condition d'effectif.

La durée initiale du congé est d'un an au plus. Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de son congé, dans le délai suivant :

- ☞ au moins un mois avant le terme du congé maternité, dans le cas où le congé parental suit immédiatement ce dernier,
- ☞ au moins deux mois avant le début du congé parental dans les autres cas.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation, il doit en avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.

Le congé peut être pris jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Cette durée peut être prolongée d'un an en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant.

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

Article 71 (réservé)

CHAPITRE IX

MEDECINE DU TRAVAIL

Article 72

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la médecine du travail.

Notamment, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage, suivant les prescriptions édictées par la réglementation en vigueur.

Le temps nécessité par les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) y compris celui utilisé pour les déplacements, est soit pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'il puisse être effectué, à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal, conformément au décret n° 82-397 du 11 mai 1982 modifié par le décret n° 88-167 du 18 février 1988.

Article 73

Inaptitude médicale du salarié

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications formulées sur l'aptitude à exercer des tâches existantes dans l'exploitation, au besoin par la mise en œuvre de transformations d'un poste de travail.

L'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte s'applique également aux cas de maladie ou d'accident non professionnels.

En cas de désaccord ou de difficultés sur les propositions du médecin du travail, la décision est prise par l'Inspecteur du Travail, après avis du Médecin-Inspecteur du Travail.

Si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter du second examen médical prévu à l'article 33-1 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982, l'employeur est tenu de verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail.

Article 74 (réservé)

CHAPITRE X

HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Article 75

Evaluation des risques professionnels

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels, afin de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, y compris des travailleurs temporaires.

Les résultats de l'évaluation des risques doivent être transcrits et mis à jour dans un document unique, qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour du document est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail et des agents de prévention de la Mutualité Sociale Agricole.

L'évaluation des risques permettra à l'employeur de mettre en œuvre les mesures requises, telles que des actions de prévention, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les mesures prises devront respecter les principes généraux de prévention suivants :

- a) Eviter les risques,
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- c) Combattre les risques à la source,
- d) Adapter le travail à l'homme,
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- g) Planifier la prévention,
- h) Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs,
- j) Prévoir pour les salariés des formations adaptées aux produits et matériels présentant un risque.

Article 76

Travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Les dispositions d'ordre législatif ou réglementaire concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs seront appliquées et en particulier dans les cas suivants :

- a) **Travaux dans l'eau** : Lorsque les salariés seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, ils recevront de l'employeur des bottes en caoutchouc les mettant à l'abri de l'humidité.
- b) **Travaux salissants** : Ce sont les travaux inhabituels et exceptionnels entraînant pour le salarié l'obligation de se changer et de se nettoyer dès la fin de ces travaux.

Pour de tels travaux, l'employeur devra fournir gratuitement les vêtements et les chaussures appropriés et les produits nécessaires à la toilette des intéressés. Le temps passé pour cette dernière sera considéré comme temps de travail.

c) ***Travaux pénibles et insalubres*** : Ce sont les travaux susceptibles d'altérer la santé par la toxicité des produits employés ou les émanations dégagées, ou encore ceux exceptionnels exécutés en atmosphère confinée et répugnante tels que : l'utilisation des produits faisant l'objet d'une réglementation sociale, le curage des citernes, fosses à purin, fosses d'aisance.

Pour ces travaux, l'employeur sera tenu de prendre toutes précautions utiles et le cas échéant, de fournir les appareils de protection et moyens de sécurité appropriés ainsi que, au besoin, les antitoxiques prévus par le corps médical.

L'épandage des engrais n'entre pas dans les travaux visés au présent article.

En outre, tout matériel utilisé dans l'exploitation devra être pourvu des dispositifs de sécurité en bon état.

Les conducteurs de tracteur recevront sur la demande écrite, une ceinture de protection abdominale, propriété de l'employeur, avec obligation de la porter.

Article 77 (réservé)

TITRE IV :

DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL A LA TACHE

Article 78

Paye

Les travaux à la tâche ne peuvent être exécutés que dans les conditions fixées dans la présente convention collective et ses avenants.

En tout état de cause, leurs tarifs ne pourront être inférieurs à ceux qui seront fixés par les avenants.

Le travail à la tâche ne pourra être exigé par aucune des deux parties, sauf si le salarié a été embauché spécialement à cet effet.

Le refus de travailler à la tâche par un salarié ne pourra entraîner son licenciement.

Article 79

Fiche de paie

Il sera délivré au salarié, pour tout travail à la tâche, une fiche de paie établie dans la forme définie à l'article 52 et où toutefois, le salaire brut du travailleur sera calculé en fonction de la tâche accomplie et du prix de l'unité servant de base de rémunération.

Article 80

Prestations en nature

Les salariés travaillant à la tâche bénéficieront des prestations en nature dans les mêmes conditions que les salariés travaillant au temps.

Article 81 (réservé)

TITRE V :

**DISPOSITIONS CONCERNANT LA CESSATION
DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 82

Résiliation - délai - congé ou préavis

I - ENTRETIEN PRÉALABLE ET NOTIFICATION DE LICENCIEMENT

a) En cas de licenciement pour motif personnel

En cas de licenciement et préalablement à toute prise de décision définitive, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise au salarié en main propre contre décharge : elle doit préciser les :

- date,
- heure,
- lieu de l'entretien,
- l'objet de la convocation,
- l'exposé du ou des motifs,

- et la possibilité pour le salarié de se faire assister « par une personne de l'entreprise, ou en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller de son choix inscrit sur la liste préfectorale tenue à cet effet. »

Doit être respecté un délai de 5 jours ouvrables entre la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable ou sa remise en main propre et l'entretien lui-même.

Lorsque, suite à cet entretien préalable, l'employeur décide de licencier le salarié, la lettre recommandée notifiant le licenciement ne pourra être expédiée qu'à l'expiration d'un délai de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué.

b) En cas de licenciement économique

Il est fait obligation à l'employeur de rechercher le reclassement du salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. A défaut de reclassement possible, la procédure pour licenciement économique doit être respectée.

Il doit notamment être proposé à chaque salarié concerné le bénéfice du dispositif du Plan de Retour à l'Emploi anticipé, en se rapprochant des services de l'A.S.S.E.D.I.C. compétents. Le salarié est informé de ce dispositif au cours de l'entretien préalable au licenciement ou, à défaut, lors de la dernière réunion des représentants du personnel. La proposition doit figurer dans la lettre de licenciement.

Dans le cas de licenciements pour motif économique portant sur 1 à 9 salariés sur une période de 30 jours, ainsi que pour ceux portant sur 10 salariés et plus sur une période de 30 jours dès lors que l'entreprise est dépourvue d'institution représentative du personnel, l'employeur devra convoquer le salarié à un entretien préalable, en respectant les formalités citées ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le salarié pourra se faire assister par l'une des personnes citées ci-dessus ou par un salarié d'une autre exploitation ou entreprise relevant de la présente convention collective. Un délai d'au moins sept jours devra être respecté entre la présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même.

Lorsque le licenciement économique concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, la lettre de licenciement ne peut être adressée à chaque salarié que sept jours ouvrables à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué à un entretien préalable.

Lorsque le licenciement économique concerne 10 salariés et plus sur une période de 30 jours, la lettre de licenciement ne pourra être adressée qu'à l'issue des délais fixés par le Code du Travail.

La notification du licenciement est faite par l'employeur au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

II – DUREE DU PREAVIS

Le licenciement ou la démission doivent être signifiés à la partie intéressée par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception, le préavis prendra effet à la date de la première présentation de la Lettre Recommandée par le service de la poste.

La durée du préavis est fixée comme suit :

a) En cas de licenciement, le préavis sera de :

- 8 jours pour tout salarié dont l'ancienneté chez le même employeur est inférieure à six mois.
- 1 mois pour tout salarié dont l'ancienneté de service est comprise entre 6 mois et 2 ans chez le même employeur.
- 2 mois pour tout salarié qui compte deux années ou plus d'ancienneté de service chez le même employeur.

Lorsque le salarié licencié trouve du travail avant l'expiration du préavis, il peut quitter immédiatement son employeur. Cependant, il doit justifier de sa prise de fonction et il ne peut réclamer le paiement d'une indemnité qu'au titre du préavis effectivement accompli.

L'inobservation du préavis par l'employeur ou la dispense de l'exécution du travail pendant le préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages auxquels le salarié pouvait prétendre s'il avait accompli son travail.

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

b

- c
- 15 jours pour tout salarié dont l'ancienneté dans l'exploitation est au moins égale à 6 mois sans être supérieure à 2 années et lorsqu'il est rémunéré sur la base du niveau II échelon 2 ou d'un coefficient supérieur.
 - 1 mois pour tout salarié dont l'ancienneté dans l'exploitation est supérieure à 2 années et lorsqu'il est rémunéré sur la base du niveau II échelon 2 ou d'un coefficient supérieur.
 - 8 jours dans toutes les autres situations, quels que soient le coefficient et l'ancienneté du travailleur dans l'exploitation.

III - ABSENCES PENDANT LA DUREE DU PREAVIS POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Lorsque l'employeur aura pris l'initiative de la rupture de l'engagement de travail, le salarié aura droit à des autorisations d'absence choisies en accord avec lui, suivant les modalités d'absence choisies en accord avec lui, suivant les modalités ci-après :

- 2 demi-journées pour tout salarié ou trois jours pour les salariés jouissant d'une maison appartenant à l'employeur dans le cas du préavis de 8 jours ;

- 6 demi-journées pour tout salarié ou 7 jours pour les salariés jouissant d'une maison appartenant à l'employeur dans le cas du préavis de un ou de deux mois.

Les absences prises dans ces conditions ne donneront pas lieu à réduction d'appointements ni à récupération.

IV - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Sauf le cas de faute grave, le salarié licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont les suivants :

- | | |
|-------------------------------|--|
| - moins de 2 ans d'ancienneté | ⇒ pas d'indemnité, |
| - de 2 à 10 ans d'ancienneté | ⇒ un dixième de salaire mensuel par année d'ancienneté y compris les 2 premières années, |
| - plus de 10 ans d'ancienneté | ⇒ un dixième de salaire mensuel par année d'ancienneté majoré de un quinzième de salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. |

Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus favorable pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois,
- soit le tiers des trois derniers mois.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité de licenciement est doublée.

Article 83

Retraite du salarié

➤ Droit à pension de vieillesse :

L'ouverture du droit à pension de vieillesse est soumise à des conditions d'âge et de cessation d'activité.

Dès 60 ans, les salariés peuvent bénéficier d'une pension à taux plein s'ils justifient d'un nombre de trimestres d'assurance suffisant, déterminé réglementairement.

Un salarié décidant de cesser son activité avant l'âge légal ne percevra sa pension qu'à partir de 60 ans, sauf dispositions particulières définies réglementairement, notamment pour des salariés ayant commencé à travailler très jeunes ou pour des salariés handicapés.

Un départ en retraite après 60 ans, alors que le salarié justifie du nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, lui ouvre droit à une majoration de la pension servie. Cette majoration est fixée réglementairement.

Tout salarié, âgé de 65 ans, peut bénéficier d'une retraite à taux plein, quelle que soit sa durée d'assurance.

➤ **Mise à la retraite par l'employeur :**

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite tout salarié âgé de 65 ans.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans n'est autorisée que dans le cas d'un accord collectif étendu conclu à cet effet ou dans le cas d'un salarié bénéficiant d'une convention de préretraite au titre du dispositif de cessation anticipée d'activité pour les salariés ayant exercé des métiers pénibles.

La mise à la retraite du salarié ouvre droit à son profit à une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement de l'article 82.

Les dispositions relatives au préavis, fixées à l'article 82, sont applicables.

➤ **Départ à la retraite à l'initiative du salarié :**

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié lui ouvre droit à une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois après quinze années d'ancienneté,
- un mois et demi après vingt années d'ancienneté,
- deux mois après trente années d'ancienneté.

Les dispositions relatives au préavis, fixées à l'article 82, sont applicables.

Article 84

Certificat de travail

Lors de la cessation du contrat, un certificat de travail sera délivré au salarié le jour de la signification du préavis.

Il portera les indications suivantes :

Je soussigné, M.
 agriculteur à
 certifie avoir employé M.....
 domicilié à
 en qualité de
 du au
 date à laquelle il doit quitter mon exploitation, libre de tout engagement.

A, le

Article 85 (réservé)

TITRE VI :**GARANTIE DE LA CONTINUITÉ D'EMPLOI
EN CERTAINES CIRCONSTANCES**

Article 86**Réintégration du travailleur et priorité d'embauche en sa faveur**

Outre l'exercice du droit syndical, ne peuvent en aucun cas être un motif de renvoi, les absences pour périodes militaires, la maladie ou l'accident, sauf si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son emploi.

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident sous réserve que la durée de l'incapacité de travail n'excède pas 6 mois. Cette durée est portée à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Si, durant cette période, il doit être pourvu au remplacement momentané du salarié, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi.

Au-delà de cette période et durant une nouvelle période de trois mois, le salarié bénéficiera de la priorité d'embauche.

Il sera fait application des dispositions de la loi du 2 septembre 1941 sur la protection de la naissance et la protection des femmes enceintes prévue à l'article 29 (modifié et complété) du livre 1er du Code du Travail.

Article 87 (réservé)

TITRE VII :**DEPOT DE LA CONVENTION - PUBLICITE**

Article 88**Dépôt**

Un exemplaire du présent accord collectif sera remis à chacune des organisations signataires et les autres ampliations nécessaires signées seront déposées au Greffe du Tribunal d'Instance d'ARRAS.

Chaque organisation signataire est autorisée à le reproduire afin de le diffuser à la connaissance de ses adhérents et s'engage à ne rien faire qui soit de nature à compromettre son application loyale.

Article 89**Date d'effet**

La présente convention prendra effet à compter du 1er janvier 1976.

Article 90**Extension de la convention**

Les parties signataires demandent l'extension de cette convention collective.

Fait à ARRAS, le 20 Janvier 1976

**Pour la Fédération des Syndicats Agricoles du PAS-DE-CALAIS,
Monsieur LECLERCQ Jean-Pierre**

**Pour le Syndicat Départemental des Salariés de l'Agriculture C.F.D.T.,
Monsieur HUCHETTE Daniel**

**Pour le Syndicat Départemental des Ouvriers Agricoles C.G.T. - F.O.,
Monsieur BERNARD Alphonse**

**Pour la Section Départementale du Syndicat des Cadres d'Exploitations Agricoles,
Monsieur DUTERTE Gérard**

ANNEXE I

TABLEAU RECAPITULATIF DES ABSENCES REMUNEREES

Sans préjudice des dispositions conventionnelles ou des usages, les dispositions législatives et réglementaires et les stipulations des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en cas d'absence du salarié, 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

EXTRAIT DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 MODIFIE RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL EN AGRICULTURE

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 variable¹

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

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

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

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

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 intermittent²

§1.- Principe général

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

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

§2.- Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

² La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000)

- d'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.

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 heures³

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.

³ 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.

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~~⁴. 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.

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.

⁴ *Ce membre de phrase en italique est exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)*

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^{ème} de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

§4.- Heures effectuées hors modulation

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

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

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

Annexe II de L'accord national

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

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

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

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

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

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

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

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

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 10.4 du présent accord.

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

ANNEXE III

DECRET N°97-540 du 26 MAI 1997

(modifié par le décret 2001-92 du 29 janvier 2001)

Fixant les modalités d'application de la durée légale du travail effectif
pour les salariés agricoles.

Article 1^{er}

Les dispositions du présent décret sont applicables aux employeurs mentionnés à l'article L 713-1 du code rural.

Article 2

Pour l'application du présent décret, la journée s'entend de la période allant de 0 heure à minuit, la demi-journée de 0 heure à midi ou de midi à minuit.

Article 3

Après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, l'employeur répartit la durée légale du travail sur cinq jours, cinq jours et demi ou six jours par semaine.

L'employeur peut cependant répartir cette durée sur quatre jours ou quatre jours et demi, à condition, d'une part, que la durée hebdomadaire de travail n'excède pas la durée légale et, d'autre part, que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe ne s'y opposent pas. L'employeur en informe alors l'inspecteur du travail.

L'employeur précise, avant le début de la semaine, les journées et demi-journées qui seront travaillées. Cette répartition peut être modifiée en cours de semaine en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Article 4

Une convention ou accord collectif étendu ou une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la possibilité d'organiser le travail :

- par roulement;
- par relais, en équipes alternantes ou chevauchantes;
- par équipes successives.

Dans les entreprises visées à l'article L.132-27 du code du travail, l'employeur qui envisage une telle organisation doit engager une négociation à cette fin.

A défaut de conclusion d'une convention ou accord, et sauf en ce qui concerne l'organisation du travail par équipes alternantes, cette organisation peut être mise en place par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

Article 5

Pour le personnel occupé à des activités de gardiennage de locaux ou d'installations, le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu, les préposés des services d'incendie et le personnel assurant la surveillance des animaux :

a) La durée de présence correspondant à la durée légale du travail est égale à cette durée prolongée de sept heures;

b) La durée de présence correspondant aux durées maximales hebdomadaires moyenne et absolue est égale à ces durées prolongées de sept heures;

c) La durée de présence correspondant à la durée maximale quotidienne est égale à cette durée prolongée d'une heure.

Article 6

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant d'une cause prévue à l'article L 713-4 du code rural peuvent être récupérées dans les conditions suivantes :

1° La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption;

Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption;

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

2° Lorsque l'interruption est consécutive à l'une des causes prévues au 1° de l'article L 713-4 du code rural, l'employeur qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues en informe l'inspecteur du travail; lorsque l'interruption concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée;

3° Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

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

Article 7 (abrogé)

Article 8

I. - Sont abrogés :

a) Le décret n° 75-1050 du 04 novembre 1975 portant application de l'article 992 du code rural relatif à la semaine de quarante heures en agriculture dans les coopératives et entreprises agricoles de déshydratation de métropole;

b) Le décret n° 76-167 du 12 février 1976 portant application de l'article 992 du code rural relatif à la semaine de quarante heures en agriculture dans les haras, centres d'entraînement, sociétés de courses et centres d'équitation;

c) Le décret n° 84-464 du 14 juin 1984 portant application de l'article 992 du code rural dans les exploitations agricoles et de bois de la métropole;

d) Le décret n° 92-1073 du 1er octobre 1992 fixant, pour les salariés agricoles, les modalités de récupération des heures perdues par suite d'interruption collective de travail.

II. - Sont également abrogés les décrets n° 75-1051 et n° 75-1052 du 04 novembre 1975 susvisés, à l'exception des dispositions suivantes qui demeurent en vigueur pendant une durée de deux années à compter de la date de la publication du présent décret :

a) Le dernier alinéa des I, II et III de l'article 4 du décret n° 75-1051;

b) Le troisième alinéa de l'article 4 du décret n° 75-1052.

ANNEXE IV**ARRETE DU 03-10-1985****AGRICULTURE : MISE A DISPOSITION DE DOUCHES
POUR LES TRAVAUX INSALUBRES OU SALISSANTS****Article 1**

Les chefs d'établissements et d'exploitations agricoles sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour mettre des douches à la disposition des salariés qui effectuent les travaux énumérés aux tableaux I, II et III en annexe au présent arrêté.

Article 2

Par dérogation à l'article 1er, dans les établissements où sont occupés au plus dix salariés et lorsque lesdits travaux sont effectués à titre occasionnel, l'employeur est tenu de fournir aux salariés les moyens de procéder à un nettoyage corporel aux lieux et places des douches. Toutefois, sur avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut exiger la mise à disposition de douches.

Article 3

Les douches sont installées dans des cabines individuelles.

Article 4

Le temps passé à la douche ou au nettoyage corporel, rémunéré comme temps de travail normal, est au minimum d'un quart d'heure et au maximum d'une heure, déshabillage et rhabillage compris.

TABLEAU I : Travaux salissants susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

Manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire :

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

Travaux de réparation et entretien comportant :

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

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

Travaux de secrétage des peaux et de feutrage des poils.

TABLEAU II : Autres travaux salissants ou insalubres

Manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide.

Travaux d'abattage d'animaux de boucherie et de volailles.

Travaux d'équarissage.

Curage des fosses à purin ou à compost.

Travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium.

Travaux de collecte et de traitement des ordures.

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

Manipulation ou emploi des engrais, notamment de la cyanamide calcique.

Effilochage ou broyage, cardage des plantes végétales à usage textile.

Stockage et manipulation des céréales et des semences, traitements phytosanitaires des semences.

Fabrication, manutention de la poudre de lait, des aliments du bétail.

Travaux de nettoyage et entretien des fours, cheminées, chaudières, retaillage des vieilles meules.

Criblage, ensachage et manutention du charbon de bois.

ANNEXE V

DECRET N°95-1073 du 28 SEPTEMBRE 1995 (modifié par le décret 2001-91 du 29 janvier 2001)

Pris pour l'application de l'article L 713-20 du code rural
et relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail.

Article 1^{er}

En vue de permettre le contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, les employeurs mentionnés à l'article L 713-1 du code rural se conforment aux prescriptions énoncées ci-après, quels que soient le mode et le montant de la rémunération des intéressés.

Article 2

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

I. - Enregistrement des heures de travail effectuées :

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

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paye; l'approbation du salarié ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre.

Une copie du document, établie dans les conditions et avec les effets prévus ci-dessus, est remise au salarié qui en fait la demande.

II. - Affichage des heures de travail à effectuer :

- a) L'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible.

Signé par l'employeur ou un de ses représentants, il précise la date à laquelle il prend effet. Un exemplaire en est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

Toute modification de l'horaire doit être, préalablement à sa mise en service, portée à la connaissance du personnel et de l'inspecteur du travail selon les modalités indiquées aux alinéas précédents. Il en est de même si l'employeur décide de substituer à l'affichage de l'horaire le procédé de l'enregistrement prévu au I.

Sauf preuve contraire de l'employeur, les salariés sont présumés avoir accompli l'horaire affiché; ils ne peuvent être employés en dehors de cet horaire.

- b) Aux lieu et place de l'affichage, l'employeur peut remettre au salarié concerné, contre décharge un document sur lequel est porté son horaire, établi dans les conditions et avec les effets énoncés en a).

Mention est faite de cette remise sur l'exemplaire de l'horaire transmis à l'inspecteur du travail.

Article 3

Les documents et autres supports mentionnés à l'article 2 doivent permettre d'identifier les heures récupérées au sens de l'article L 713-4 du code rural ou qui donnent lieu à équivalence en application du II de l'article L 713-5 du même code.

Article 4

Les documents et autres supports mentionnés à l'article 2 doivent permettre d'identifier les salariés auxquels ils s'appliquent.

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par un tiers, est indiquée par un tableau affiché dans chacun des lieux auxquels il s'applique, aux emplacements, réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible.

Article 5

L'employeur est dispensé d'appliquer les dispositions de l'article 2 lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, dans les limites prévues notamment par les articles L 713-2 et L 713-13 du code rural, parce qu'il assume des responsabilités importantes ou parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence.

Les conditions suivantes doivent alors être remplies :

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

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

- b) si la rémunération du salarié est calculée sur la base d'une durée du travail forfaitaire et qu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, celle-ci ou celui-là doit fixer cette durée en précisant, s'il y a lieu, le nombre d'heures supplémentaires que cette rémunération inclut.

A défaut, le contrat individuel de travail doit comporter le détail des calculs qui ont permis d'établir la correspondance entre la charge de travail de l'intéressé et cette durée;

c) Si le salarié est engagé pour exécuter une tâche comportant la réalisation successive de plusieurs opérations, ou façons culturelles, dont le temps moyen d'exécution ne peut être mesuré, la convention ou l'accord collectif de travail doit préciser le salaire minimum pour une unité du produit travaillé ainsi que la périodicité maximale de comptable de ces unités.

Article 6

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

Article 7

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

1° Soit celui mentionné en I; l'inspecteur du travail précise alors si l'employeur doit enregistrer le nombre d'heures de travail effectué quotidiennement par chaque salarié ou groupe de salariés, ou s'il doit enregistrer les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail;

2° Soit un de ceux mentionnés en II, à la condition que les salariés soient occupés dans le cadre d'un horaire régulier.

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

Article 8

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

- a) S'il organise le temps de travail par cycles dans les conditions fixées à l'article L 713-8 du code rural : le nombre de semaines que comporte le cycle et la répartition de la durée du travail du cycle entre ces semaines;

b) S'il organise le temps de travail selon les modalités prévues à l'article L. 713-14 du code rural : le programme indiquant la nature et l'époque des travaux qui doivent être effectués au cours de la période mentionnée audit article, ainsi que l'horaire indicatif ; en cas de changements du programme et de l'horaire indicatif, ces changements doivent être affichés en respectant le délai prévu au troisième alinéa de l'article L. 713-16 ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord.

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

Lorsqu'en application de l'article L. 713-16, l'activité des salariés est organisée selon des calendriers individualisés, le changement de ces calendriers doit être notifié aux salariés concernés en respectant le délai prévu au troisième alinéa de cet article ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif.

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

Article 9

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

a) Lorsque l'employeur entre dans le champ d'application des deuxième et troisième alinéas de l'article L 713-9 et, en l'absence, sur les deux points mentionnés ci-après, de toute disposition dans un accord conclu entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national :

- le nombre d'heures de repos compensateur porté au crédit du salarié ;
- lorsque le droit à ce repos compensateur est ouvert, une mention rappelant le délai dans lequel il doit être pris ;

b) Lorsque l'employeur entre dans le champ d'application de l'article L. 713-10 du code rural et lorsque le droit du salarié est ouvert :

- le nombre de journées ou de demi-journées de congé porté à son crédit ;
- le cas échéant, le délai dans lequel elles doivent être prises ;

c) Lorsque des heures supplémentaires donnent lieu à la bonification sous forme de repos prévue au I de l'article L. 713-6 du code rural ou lorsque des droits à repos compensateur sont acquis en application de l'article L. 713-7 de ce même code :

- le nombre d'heures de repos porté au crédit du salarié ;
- le cas échéant, une mention précisant l'ouverture du droit à repos et le délai dans lequel ce repos doit être pris ;

d) Lorsque l'employeur applique l'organisation du travail prévue à l'article L. 713-14 du code rural : le résultat de la compensation effectuée depuis le début de la période mentionnée à cet article, entre les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire moyenne fixée par la convention ou l'accord et les heures non travaillées en deçà de cette durée ;

e) Lorsque l'employeur fait application de l'article L. 212-9 du code du travail : le nombre de journées ou de demi-journées de repos attribuées à ce titre ;

f) La nature et la durée des repos pris chaque mois en application des dispositions mentionnées aux a, b, c et e ci-dessus et des autres périodes d'absence en précisant si elles ont été ou non rémunérées.

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

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

Article 10

I - Les documents et autres supports prévus par le présent décret, ainsi que les documents qui sont éventuellement utilisés pour les servir, sont tenus à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Les employeurs qui font application de l'organisation du travail prévue à l'article L. 713-14 du code rural tiennent également à la disposition de ces agents les documents qui sont relatifs à sa mise en œuvre.

II - Les documents et autres supports prévus par le présent décret, ainsi que les documents qui sont éventuellement utilisés pour les servir, sont conservés pendant une durée d'un an à compter de la fin de l'année civile à laquelle ils se rapportent.

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

Article 11

I - Le support informatique mentionné au deuxième alinéa de l'article L.620-7 du code du travail doit permettre d'obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires des documents prévus aux articles 2-I et 9 du présent décret. Il doit être présenté dans les mêmes conditions et conservé dans le même délai que le document auquel il se substitue.

En cas de traitement automatisé de données nominatives, le chef d'établissement ou le responsable du traitement doit justifier à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé

attestant qu'il a effectué la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 06 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

II. - Les délégués du personnel peuvent consulter les documents et autres supports mentionnés aux articles 2 et 9.

Article 12

Sont abrogés :

- l'article 2 et la deuxième phrase de l'article 5 du décret n° 75-1050 du 04 novembre 1975 susvisé;
- l'article 2 et la deuxième phrase de l'article 5 du décret n° 75-1051 du 04 novembre 1975 susvisé;
- l'article 2 et la deuxième phrase de l'article 5 du décret n° 75-1052 du 04 novembre 1975 susvisé;
- l'article 2 et la deuxième phrase de l'article 5 du décret n° 76-167 du 12 février 1976 susvisé;
- l'article 7 du décret n° 76-968 du 21 octobre 1976 susvisé;
- l'article 7 du décret n° 84-464 du 17 juin 1984 susvisé;
- le décret n° 91-342 du 03 avril 1991 relatif au contrôle de la durée du travail en agriculture dans les activités et professions non couvertes par les décrets prévus par l'article 992 du code rural.

ANNEXE VI

SECTEUR PROFESSIONNEL : exploitations de polyculture, d'élevage et des C.U.M.A. du département du pas-de-calais (personnel autre que d'encadrement) – I.D.C.C. : 9621

SECTEUR GEOGRAPHIQUE : pas-de-calais

OBJET : avenant n° 58 du 4 février 2008

CATEGORIE DE TEXTE : convention collective

DATE DE LA CONVENTION : 20 janvier 1976

ETENDUE PAR ARRETE DU : 26 août 1977

PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL DU : 7 octobre 1977

INTITULE : avenant n° 58 du 4 février 2008

NOR :

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du pas-de-calais

La fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

D'une part, et

La fédération de l'agriculture C.F.T.C.-AGRI

Le syndicat général agro alimentaire C.F.D.T. du pas de calais

L'Union départementale des Syndicats Force Ouvrière du Pas de Calais

La Fédération nationale Agro alimentaire et Forestière C.G.T.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er}

Les dispositions de l'article 24 – I Garantie Incapacité de Travail -1^{er} paragraphe- de la convention collective du 20 janvier 1976, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 52 à la dite convention sont modifiées comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, tous les salariés non cadres justifiant, dans les 24 mois précédant l'arrêt de travail, de 180 jours d'ancienneté continue ou non dans l'entreprise, bénéficient du versement d'indemnités journalières complémentaires.

En cas d'arrêt de travail pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, tous les salariés non cadres, sans condition d'ancienneté, bénéficient du versement d'indemnités journalières complémentaires. »

ARTICLE 2

Les dispositions de l'article 24 – IV Dispositions communes – A/ Cotisations de la convention collective du 20 janvier 1976, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 52 à la dite convention, sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les garanties sont financées par une cotisation fixée à 1,79 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés relevant de la Convention Collective précitée, à l'exception des salariés occupant des fonctions de cadre, ainsi réparties :

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité de travail	1,00 %	0,45 %	0,55 %
Invalidité	0,42 %	0,26 %	0,16 %
Décès	0,37 %	0,185 %	0,185 %
TOTAL	1,79 %	0,895 %	0,895 %

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.

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,18 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Jusqu'au 31 décembre 2009, un taux d'appel de 80 % sera appliqué sur les cotisations Incapacité de travail et Invalidité.

Ainsi, durant cette période, les garanties seront financées par une cotisation fixée à 1,50 % des rémunérations brutes et ainsi répartie :

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité de travail	0,80 %	0,36 %	0,44 %
Invalidité	0,33 %	0,205 %	0,125 %
Décès	0,37 %	0,185 %	0,185 %
TOTAL	1,50 %	0,75 %	0,75 %

Au titre de l'assurance des charges sociales patronales, l'appel de la cotisation sera de 0,14 %.

A l'issue de cette période, le retour aux taux de 1,79 % et de 0,18 % sera automatique et effectif pendant au moins une année, sauf à constater l'excédent ou le bon équilibre du régime incapacité de travail – Invalidité.

ARTICLE 3

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre qui suit la date de son extension.

ARTICLE 4

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 4 février 2008