

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**DES SALARIES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**DU DEPARTEMENT DE L'AIN**

**DU 8 DECEMBRE 1999**

IDCC : 9011

---

*(intégrant les modifications intervenues jusqu'à l'avenant n° 22)*

# **TABLE DES MATIERES**

## **TITRE PRELIMINAIRE**

Pages

### **CHAPITRE I – OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION**

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial	1
Article 2 - Egalité des droits	1
Article 3 - Apprentis	2
Article 4 - Incidence sur les contrats antérieurs	2

### **CHAPITRE II**

Article 5 - Durée	2
Article 6 - Révision	2
Article 7 - Dénonciation	2

### **CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION - MEDIATION**

Article 8 - Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation	3
Article 9 - Procédure légale de conciliation, de médiation et d'arbitrage	3

## **TITRE PREMIER - DISPOSITIONS COMMUNES A TOUTES LES EXPLOITATIONS**

### **CHAPITRE I**

Article 10 - Liberté syndicale et d'opinion	3
Article 11 - Participation aux Commissions Mixtes	4
Article 12 - Délégués syndicaux inter-entreprises	4
Article 13 - Délégués syndicaux	5
Article 14 - Délégués du personnel	5
Article 15 - Comité d'entreprise	5

### **CHAPITRE II**

Article 16 - Formation professionnelle et perfectionnement	6
Article 17 - Sous-traitance et prêt de main d'oeuvre	6
Article 18 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance	6

## **TITRE DEUXIEME - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE**

	<b>Pages</b>
Article 19 - Abrogé ( <i>par avenant n° 2 du 21 juin 2000</i> )	7
Article 20 - Rédaction d'un contrat écrit	7
Article 21 - Période d'essai	7
Article 22 - Contrat de travail à durée déterminée	8
Article 23 - Réintégration et priorité d'embauchage	8

## **TITRE TROISIEME - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

### **CHAPITRE I**

Article 24 - Classification des emplois et coefficients	10
Article 25 - Valeur des salaires	13
Article 26 - Garantie de salaire en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou à une maladie	14
Article 27 - Avantages en nature	15
Article 28 - Salaire des jeunes travailleurs	16
Article 29 - Indemnisation pour frais professionnels	16

### **CHAPITRE II - DUREE DU TRAVAIL**

Article 30 - Horaires et variations	16
Article 31 - Jours fériés	16
Article 32 - Repos hebdomadaire	17
Article 33 - Contrôle de l'horaire de travail	17
Article 34 - Travail de nuit	18
Article 35 - Congés pour événement familiaux	18
Article 36 - Absences maladies et accidents	18

### **CHAPITRE III - HYGIENE ET SECURITE**

Article 37 - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	19
Article 38 - Hygiène et sécurité	19

## **TITRE QUATRIEME - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL**

	<b>Pages</b>
Article 39 - Motifs de renvoi	19
Article 40 - Protection des salariés et droit disciplinaire	20
Article 41 - Procédure du licenciement	20
Article 42 - Délai-congé ou préavis	21
Article 43 - Indemnité de licenciement	22
Article 44 - Indemnité de départ à la retraite	22
Article 45 - Attestation de cessation de travail	23

## **TITRE CINQUIEME - DEPOT - DATE D'EFFET**

Article 46 - Dépôt	23
Article 47 - Date d'effet	23

---

**ANNEXE I** - Délimitation des secteurs géographiques des délégués syndicaux.

**ANNEXE II** - Régime de retraite complémentaire.

**ANNEXE III** - Exigences de chaque niveau au regard des activités des différents secteurs.

**ANNEXE IV** - Accord National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

**ANNEXE V** - Décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail en agriculture.

**ANNEXE VI** - Personnel d'encadrement des exploitants agricoles du département de l'Ain.

## **Liste des Avenants**

<b>Avenant n° 1 du 23 fév-00</b>	<i>(création de l'article 37 « CHSCT »)</i>
<b>Avenant n° 2 du 21 juin-00</b>	<i>(modifiant les art. 2, 7, 19, 23, 24,32, 39, 41 de la convention et art.2 de l'annexe II « régime retraite complémentaire »)</i>
<b>Avenant n° 3 du 13 juil-00</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 4 du 27 sept-00</b>	<i>(création de l'annexe VI « personnel d'encadrement»)</i>
<b>Avenant n° 5 du 23 juil-01</b>	<i>(revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 6 du 24 avril 02</b>	<i>(modifiant l'article 27 « avantages en nature »)</i>
<b>Avenant n° 7 du 24 avril 02</b>	<i>(modifiant l'art.10 « salaires » de l'annexe VI « personnel d'encadrement »)</i>
<b>Avenant n° 8 du 31 juil-02</b>	<i>(art. 25 -revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 9 du 09 juil-03</b>	<i>(art. 25 - revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 10 du 07 juil04</b>	<i>(art. 25 - revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 11 du 6 juil 05</b>	<i>(art.25 – revalorisation des salaires).</i>
<b>Avenant n° 12 du 10 juil 06</b>	<i>(art.25 – revalorisation des salaires).</i>
<b>Avenant n° 13 du 11 sept 2007</b>	<i>(art.25 – revalorisation des salaires).</i>
<b>Avenant n°14 du 9 déc 2008</b>	<i>(art.25 – revalorisation des salaires).</i>
<b>Avenant n° 15 du 10 fév 2009</b>	<i>(art.26 - garantie de salaire en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou à une maladie)</i>
<b>Avenant n° 16 du 10 juil 2009</b>	<i>(art.26 - garantie de salaire en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou à une maladie)</i>
<b>Avenant n°17 du 17 mars 2010</b>	<i>(art.25 – revalorisation des salaires).</i>
<b>Avenant n° 18 du 20 sept 2011</b>	<i>(art 24 – « classification des emplois non cadres » et art. 21 « période d'essai »)</i>
<b>Avenant n° 19 du 20 sept 2011</b>	<i>(art 25 – revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 20 du 17 juin 2014</b>	<i>(art 25 – revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 21 du 30 mars 2016</b>	<i>(art 25 – revalorisation des salaires)</i>
<b>Avenant n° 22 du 27 septembre 2017</b>	<i>(art 25 – revalorisation des salaires)</i>

Entre les soussignés, mandatés par :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Ain,
- Le Syndicat des Producteurs Horticoles et Pépiniéristes de l'Ain,
- Le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de l'Ain,
- La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de l'Ain

d'une part,

- Le Syndicat Nationale des Cadres d'Entreprises Agricoles,
- Le Syndicat des salariés agricoles C.G.T. de l'Ain,
- Le Syndicat des salariés agricoles F.O. de l'Ain,
- Le Syndicat des salariés agricoles C.F.D.T. de l'Ain,

d'autre part,

il a été conclu, conformément aux dispositions des articles L 131-1 et suivants du code du travail, la présente Convention Collective.

# **TITRE PRELIMINAIRE**

## CHAPITRE I

### OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

#### **Article 1**

##### *Champ d'application professionnel et territorial*

La présente convention détermine les rapports entre tous les employeurs et tous les salariés dans les exploitations agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire et dont la liste est déterminée par décret. Ces exploitations agricoles sont énumérées dans les paragraphes suivants :

- . les exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, ainsi que les exploitations d'élevage,
- . les établissements d'horticulture et pépinière, d'arboriculture et de viticulture,
- . les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers, à l'exclusion des exploitations forestières,
- . les exploitations de cultures maraîchères,
- . les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole,
- . les champignonnières.

En ce qui concerne les exploitations situées sur la limite administrative du département et dont les cultures s'étendent de part et d'autre de cette limite, la présente convention ne s'appliquera qu'à celles dont le siège représenté par les bâtiments d'exploitations se trouve situé dans le département de l'Ain.

#### **Article 2**

##### *Egalité des droits*

*(Avenant n° 2 du 21 juin 2000)* « L'ensemble des salariés des exploitations et des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et géographique jouisse d'une égalité totale des droits ouverts par la présente convention, quels que soient la forme et le contenu de leur contrat (contrat à durée indéterminée ou déterminée, notamment saisonnier, travail à temps complet ou partiel) au prorata temporis de leur période effective d'emploi.

Aucune différence de rémunération, ni aucune discrimination à l'embauche, pour les sanctions et licenciements, ne peuvent être opérées en raison de l'origine, du sexe, des moeurs, de la situation de famille, de l'appartenance à une ethnie, de la nation ou race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'état de santé ou handicap. »

### **Article 3**

#### *Apprentis*

La présente convention est applicable aux bénéficiaires des contrats et déclarations d'apprentissage souscrits dans le cadre des dispositions des articles L 117-1 et suivants du Code du Travail.

Ils sont régis par l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en cette matière.

### **Article 4**

#### *Incidence sur les contrats antérieurs*

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas l'application de la présente convention ne peut amener une diminution des avantages acquis.

## **CHAPITRE II**

### **Article 5**

#### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 6**

#### *Révision*

La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'Inspecteur du Travail, Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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

*Le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles doit, dans un délai d'un mois se comptant à partir de la demande ou de la notification, provoquer la réunion de la Commission Mixte. \**

### **Article 7**

#### *Dénonciation*

La convention peut être dénoncée par les parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par son auteur, au chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et aux autres signataires de la convention avec un préavis de trois mois.

*(art 6 – dernier alinéa non étendu)*



*(Avenant n° 2 du 21 juin 2000)* « Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés, la présente convention reste en vigueur jusqu'à la mise en place d'une convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. »

Dans ce cas, une négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

## CHAPITRE III

### PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION - MEDIATION

#### Article 8

##### *Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation*

Tous les conflits collectifs de travail et notamment ceux nés à l'occasion de l'exécution, de la révision, de l'interprétation ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant une Commission Paritaire de Conciliation composée de :

- . 4 membres représentant les organisations syndicales ouvrières signataires,
- . 4 membres représentant les organisations patronales signataires.

Cette commission peut en cas de besoin et particulièrement sur les litiges nés de l'application de la classification des emplois s'entourer de l'avis technique du chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

#### Article 9

##### *Procédure légale de conciliation, de médiation et d'arbitrage*

Tous conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation et de médiation, et en cas d'échec à la procédure d'arbitrage, dans les conditions déterminées par les chapitres II, III, IV, V, VI du titre 2 et le chapitre II du titre 3 du livre 5 du code du travail.

## **TITRE PREMIER**

### **DISPOSITIONS COMMUNES A TOUTES LES EXPLOITATIONS**

#### CHAPITRE I

#### Article 10

##### *Liberté syndicale et d'opinion*

Les parties signataires s'engagent à apporter leur contribution à la lutte contre toutes formes de discriminations lors de l'embauche mais aussi à tout autre moment de la vie professionnelle.

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

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

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

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme illégale.

Sur demande écrite de leur syndicat, il est accordé aux salariés, dans la limite de trois jours par an, le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces absences sont rémunérées et récupérées.

## **Article 11**

### *Participation aux commissions mixtes*

Le temps passé par les salariés des entreprises assujetties à la présente convention, mandatés par une organisation syndicale à l'occasion des réunions de la Commission Mixte, est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur, selon l'horaire de travail habituel de leur entreprise.

La prise en charge des frais de transports, de repas et de salaires sera effectuée dans les conditions fixées par l'AFNCA.

## **Article 12**

### *Délégués syndicaux inter-entreprises*

Les délégués syndicaux inter-entreprises ont qualité pour saisir le chef du Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de toute réclamation individuelle ou collective concernant l'application de la présente convention, ou relative à l'inobservation des prescriptions légales ou réglementaires en matière de législation sociale.

Le délégué syndical inter-entreprises ne pourra intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant 24 heures au préalable l'employeur et le délégué syndical des employeurs qui pourra l'accompagner. A la demande de l'un des deux délégués, il pourra être fait appel à l'assistance du Chef du Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical inter-entreprises ne pourra être reconnue que si elle a été notifiée au préalable par lettre recommandée avec avis de réception par l'organisation syndicale dont il relève à la fois au Chef du Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, à son employeur et à l'organisation syndicale patronale.

Celle-ci devra notifier aux organisations syndicales de salariés intéressées les noms et adresse des délégués employeurs.

Lorsqu'ils en sont mandatés, les délégués syndicaux inter-entreprises sont les représentants qualifiés des organisations syndicales ouvrières signataires de la présente convention. Dans le cadre de leur action ci-dessus définie, ils bénéficient de la même protection que les délégués du personnel, c'est-à-dire qu'en aucun cas ils ne pourront être licenciés sans l'autorisation du Chef du Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Les délégués syndicaux inter-entreprises sont au maximum au nombre de un par secteur et par syndicat ouvrier signataire de la présente convention. Désignés conformément aux dispositions légales, ils doivent exercer une activité relevant du champ d'application de la présente convention et compter au moins un an de présence dans la profession agricole.

Ils interviennent dans toutes les entreprises, à l'exclusion de celles où ont été désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, dans les conditions prévues à l'article 13.

Ils sont tenus, lorsqu'ils s'absentent pour exercer leurs fonctions, de prévenir leur employeur 24 heures à l'avance.

Le département est divisé en quatre secteurs géographiques, dont la délimitation est précisée par l'Annexe I de la présente convention.

Le temps dont pourra bénéficier chaque délégué syndical inter-entreprises est limité pour chaque secteur à 10 heures par mois. Ce temps lui sera rémunéré sans obligation de récupération, au tarif des heures normales, étant observé que ce temps sera exclu du calcul des heures supplémentaires.

L'exercice des missions desdits délégués ne pourra intervenir qu'à l'issue d'un délai de 3 mois nécessaire aux employeurs afin de convenir de la prise en charge des heures de délégations fixées ci-dessus.

### **Article 13**

#### *Délégués syndicaux*

Dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant constitué une section syndicale peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la Section III du Chapitre II du Titre I du livre IV du Code du Travail.

### **Article 14**

#### *Délégués du Personnel*

Dans chaque exploitation ayant occupé un effectif d'au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes, la mise en place de délégués du personnel est obligatoire dans les conditions prévues par les articles L 421-1 et suivants du Code du Travail.

### **Article 15**

#### *Comité d'entreprise*

Dans chaque exploitation occupant habituellement au moins 50 salariés, il doit être institué un Comité d'Entreprise dans les conditions fixées par les articles L 433-1 à L 433-13 du Code du Travail.

Il exerce les attributions et bénéficie des prérogatives qui lui sont conférées par les dispositions du Titre III du Livre IV du Code du Travail.

## CHAPITRE II

### Article 16

#### *Formation professionnelle et perfectionnement*

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle et notamment les dispositions du Livre IX du Code du Travail.

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de 18 ans peuvent, sans réduction de leur salaire, disposer d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine à condition de justifier de leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel.

Si un salarié quel que soit son âge s'inscrit à un stage de formation professionnelle ou de perfectionnement ou encore à un stage prévu dans le cadre des congés d'éducation ouvrière, l'employeur peut éventuellement payer le temps passé, sous réserve de la justification de la participation au stage.

Il ne peut être effectué à ces divers titres une réduction du temps de travail servant de base au calcul des congés payés.

### Article 17

#### *Sous-traitance et prêt de main-d'oeuvre*

La sous-traitance opérée dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre entre deux entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention n'est possible que sous la forme de mise à disposition de personnel au profit de l'entreprise utilisatrice et que l'entreprise prêtant sa main-d'oeuvre n'en tire aucun profit.

Le prêt de main-d'oeuvre devra faire l'objet d'une convention écrite entre les entreprises concernées, fixant notamment :

- les motifs de mise à disposition ou la définition des tâches à accomplir et les actions de formation qu'elles impliquent éventuellement (notamment formation à la sécurité) ;
- la répartition des responsabilités entre les deux entreprises :  
pouvoir disciplinaire, contrôle des horaires de travail, etc... étant toujours convenu que l'entreprise prêteuse demeure juridiquement l'employeur et qu'il lui incombe d'établir les bulletins de salaire et de verser les rémunérations ;
- l'identité des personnes détachées et la durée probable de leur mise à disposition.

Tout prêt de main-d'oeuvre à but lucratif constitutif du délit de marchandage est interdit.

### Article 18

#### *Régime de retraite complémentaire et de prévoyance*

Tout employeur doit s'affilier pour ses salariés au régime de retraite complémentaire et de prévoyance dans les conditions définies à l'Annexe II de la présente convention.

## **TITRE DEUXIEME**

### **DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE**

#### **Article 19**

*(Abrogé par avenant n° 2 du 21 juin 2000)*

#### **Article 20**

*Rédaction d'un contrat écrit*

Toute embauche, quelles que soient la forme et la durée, doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit.

#### **Article 21**

*Période d'essai*

Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée, est conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à

- Niveau I ..... quinze jours,
- Niveau II et III ..... un mois,
- Niveau IV ..... deux mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximum égale à la durée initiale. L'accord de renouvellement devra intervenir avant la fin de la période d'essai initiale.

La rupture pendant la période d'essai doit être précédée d'un délai de prévenance fixé à

- Niveau I ..... 2 jours,
- Niveau II et III ..... 1 semaine,
- Niveau IV ..... 2 semaines.

Ce délai de prévenance s'accompagne d'un temps libre pour recherche d'emploi payé au salarié de :

- Niveau I ..... 2 heures,
- Niveau II et III ..... 4 heures,
- Niveau IV ..... 8 heures.

## Article 22

### *Contrat de travail à durée déterminée*

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne peut être conclu que dans les cas limitatifs suivants :

- 1 - Remplacement d'un salarié absent,
- 2 - Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- 3 - Emploi à caractère saisonnier,
- 4 - Travaux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à des contrats à durée indéterminée (travaux de bûcheronnage).

Tout contrat de travail à durée déterminée doit être écrit. Il doit comporter, outre la mention précise de son objet, les mentions prévues à l'article L 122-3-1 du Code du Travail.

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion, sauf dans les cas 1 et 3 où il peut prévoir une durée minimale et prendre fin soit avec le retour du salarié absent (cas 1), soit avec la réalisation de son objet (cas 3).

Une période d'essai peut être prévue ; elle est limitée à un jour par semaine de travail, avec un maximum de deux semaines si la durée du contrat initial est au plus égale à 6 mois, et un mois au-delà. En tout état de cause, elle ne pourra dépasser la durée fixée à l'article 21 par niveau d'emploi.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Le contrat à terme précis peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée sans dépasser au total la durée maximale légale prévue pour chaque cas de recours.

## Article 23

### *Réintégration et priorité d'embauchage*

#### 1°) Maladies et Accidents

##### a) Maladies ou accidents de la vie privée :

Sous réserve que son état physique lui permette de reprendre son emploi, le salarié sera réintégré dans son ancienne place si l'interruption de travail est au plus égale à six mois.

Si l'interruption est comprise entre six mois et un an, le salarié apte à reprendre son activité sera réintégré dans l'exploitation, mais pas forcément dans son ancienne place.

Toutefois, il recevra au minimum le salaire de sa catégorie immédiatement antérieur à sa maladie.

*(Alinéa abrogé par l'avenant n°2 du 21 juin 2000).*

b) Accidents du travail ou maladies professionnelles :

Le salarié victime d'un accident de trajet est réintégré de plein droit sous réserve que l'arrêt de travail n'excède pas un an.

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajet, bénéficie de la protection spéciale prévue par les articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

Le salarié engagé pour remplacer un ouvrier malade ou accidenté devra obligatoirement être averti du caractère provisoire de son emploi.

c) Dispositions communes :

En cas de rupture du contrat de travail en application du a) ou du b) ci-dessus, l'employeur devra observer la procédure normale de licenciement prévue à l'article 41 de la présente convention collective.

2°) Maternité

Pour les femmes relevant de couches, la réintégration est de plein droit dans les conditions prévues aux articles L 122-25 à L 122-32 du Code du Travail.

3°) Service National

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du Service National Actif et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au Service National, doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il l'est dit à l'alinéa précédent, est réintégré dans l'entreprise dans le mois suivant la réception de cette lettre.

Le salarié réintégré bénéficie des mêmes avantages qu'il aurait acquis s'il avait continué à travailler.

Dans le cas où l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle a été supprimé, ce travailleur sera réintégré pour une durée de trois mois au moins.

Un droit de priorité à l'embauchage valable pendant une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui ne peut être réemployé dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Toutes les dispositions ci-dessus sont applicables, lors de leur renvoi dans leur foyer, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au Service National.

4°) Service préparatoire - Rappel au Service National

Le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, ou se trouve appelé au Service National en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au Service National à un titre quelconque.

## **TITRE TROISIEME**

### **DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

#### CHAPITRE I

##### **Article 24**

###### *Classification des emplois et coefficients*

La classification ci-dessous définit tous les emplois salariés effectués dans les exploitations agricoles du département et selon la nature des cultures citées à l'article 1er :

###### **A - PREAMBULE**

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

La classification des emplois se détermine par le niveau de formation, d'expérience professionnelle, la capacité d'initiative, le degré d'autonomie, le niveau de responsabilité, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux.

- Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer les travaux des classifications inférieures sans baisse de rémunération.

*(Alinéa abrogé par l'avenant n°2 du 21 juin 2000)*

- L'emploi du salarié peut être amené à évoluer. Toute progression dans la classification peut avoir lieu après concertation entre le salarié et l'employeur.

- Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire dont la durée n'excède pas celle de la période d'essai afférente. Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de ce délai, celui-ci retrouve son emploi initial.

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



## **B - CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON-CADRES**

La classification des emplois non-cadres dans les exploitations et entreprises agricoles est établie comme suit :

### **Niveau I : Emplois d'exécutants**

#### **Echelon 1.**

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

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

Par consignes, on entend des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produits à respecter ou à distribuer à l'aide de machines pré-réglées et de maniement simple.

#### **Echelon 2.**

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

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail, n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

### **Niveau II : Emplois spécialisés**

Emploi pouvant correspondre au référentiel CAPA

#### **Echelon 1.**

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et/ou sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Il est responsable de l'entretien courant des bâtiments et du matériel (vidange, graissage, etc...) dont il effectue les vérifications journalières et contrôles périodiques (niveau d'huile, hydraulique, eau...). Il est capable de régler les machines à fonction simple et d'effectuer la saisie informatique de données.

## **Echelon 2.**

Emploi nécessitant davantage d'expérience que l'échelon 1 ou pouvant comporter occasionnellement l'exécution de tâches qualifiées à partir de consignes données.

Le titulaire de l'emploi assure les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues.

## **Niveau III : Emplois qualifiés**

Emploi pouvant correspondre au référentiel BEPA

### **Echelon 1.**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise.

Cet emploi est réalisé 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'intervention et indiquent le résultat recherché).

Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail y compris l'informatique et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

En outre, dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

### **Echelon 2.**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation du travail dans le cadre des instructions données.

Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques et à actualiser ses connaissances, à corriger ou faire corriger les anomalies détectées.

*(Avenant n°18 du 20 septembre 2011)*

## **« Niveau IV : Emplois hautement qualifiés**

### **Echelon 1 :**

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matières et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux ou des animaux et des produits

## **Echelon 2 :**

Exécution des opérations très qualifiées faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut-être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

## **Tam Niveau I : Techniciens et Agents de Maîtrise**

### **Techniciens**

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

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

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telle que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...

### **Agents de maîtrise**

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

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

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

## **Tam Niveau II : Techniciens et Agents de Maîtrise**

### **Techniciens**

Le salarié agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

### **Agents de maîtrise**

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, il procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possible des salariés qu'il encadre. »

Pour aider les employeurs et les salariés à déterminer le niveau des emplois les plus fréquemment rencontrés, l'Annexe III à la présente convention détermine pour les activités les plus représentatives les exigences de chaque niveau.

## Article 25

### Valeur des salaires

(Avenant n°22 du 27 septembre 2017) « Les salaires mensuels afférents à chaque niveau d'emploi sont ainsi établis :

(le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018)

Classification	Salaire horaire	Salaire brut mensuel pour 151, 67 h
Niveau I - échelon 1	9,76 €*	1 480,30 €
Niveau I - échelon 2	9,92	1 504,57 €
Niveau II - échelon 1	10,12	1 534,90 €
Niveau II - échelon 2	10,34	1 568,27 €
Niveau III - échelon 1	10,59	1 606,19 €
Niveau III - échelon 2	10,8	1 638,04 €
Niveau IV - échelon 1	11,44	1 735,10 €
Niveau IV - échelon 2	11,73	1 779,09 €
TAM – niveau I	12,32	1 868,57 €
TAM – niveau II	12,74	1 932,28 €

- quand un niveau est inférieur au SMIC le salaire versé ne peut être inférieur au smic (X €)

Après toute variation du SMIC et dans un délai maximum de deux mois, les parties signataires se réuniront obligatoirement pour revaloriser les salaires correspondants au minimum conventionnels de chaque niveau.

## Article 26

*(avenant n°16 du 10 juillet 2009)* « Il est fait application des accords régionaux du 6 juillet 2009 et de l'accord départemental du 10 juillet 2009 relatifs à la mise en place d'un régime de prévoyance et d'un régime de complémentaire santé ».

## Article 27

*Avantages en nature  
A compter du 1<sup>er</sup> avril 2002*

*(Avenant n° 6 du 24 avril 2002)* I - Nourriture : Le montant de la valeur journalière de la nourriture du salarié agricole est égal à « cinq Minimum Garanti, se décomposant ainsi :

- pour le petit déjeuner :	1	M.G.
- pour le repas de midi :	2	M.G.
- pour le repas du soir :	2	M.G. »

Pour les jeunes salariés âgés de 16 à 17 ans et ceux âgés de 17 à 18 ans, pendant les six premiers mois suivant leur embauchage, il sera procédé à un abattement respectif de 20 et 10 % sur le montant fixé ci-dessus.

Le calcul des avantages en nature prévus pour les apprentis est fixé conformément aux dispositions du Code du Travail.

*(Avenant n° 6 du 24 avril 2002)* II - Logement : Le logement fourni aux salariés s'évalue mensuellement de la manière suivante « :

- Pièces meublées
  - 1 pièce : 10 M.G.
  - 1 pièce + Cuisine équipée : 30 M.G.
  - + 14 M.G. par pièce supplémentaire
  - + 16 M.G. pour salle de bains (comprenant lavabo + baignoire ou douche).
  
- Pièces non meublées
  - 2 pièces : 20 M.G.
  - + 10 M.G. par pièce supplémentaire
  - + 16 M.G. pour salle de bains (comprenant lavabo + baignoire ou douche). »

En cas de rupture de contrat, le salarié logé avec sa famille devra quitter le logement dans un délai maximum de deux mois à partir de la notification de préavis.

(Avenant n° 6 du 24 avril 2002) III - Lavage raccommodage : Le montant de la valeur mensuelle de ces prestations est égal à la valeur « de 8 M.G. »

## **Article 28**

### *Salaire des jeunes travailleurs*

Le taux des salaires applicable aux jeunes ouvriers et ouvrières de moins de 18 ans et de capacité normale est fixé comme suit par rapport aux salaires des ouvriers et ouvrières de même catégorie :

- avant 17 ans                    80 %
- de 17 à 18 ans                90 %

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

## **Article 29**

### *Indemnisation pour frais professionnels*

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels percevront une indemnité kilométrique calculée à partir du lieu habituel de travail conformément au barème de la Direction Générale des Impôts.

Pour les repas, le remboursement se fera sur justificatif dans la limite de 2 fois la valeur du SMIC par repas.

## **CHAPITRE II**

### **DUREE DU TRAVAIL**

## **Article 30**

### *Horaires et variations*

Les temps et horaires de travail des salariés agricoles sont régis par les dispositions de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié, *joint en Annexe IV* \*à la présente convention à l'exclusion des articles 4.1 à 4.4 inclus relatifs aux jours fériés et du chapitre 5 relatif au repos hebdomadaire.

## **Article 31**

### *Jours fériés*

La rémunération des jours fériés chômés suivants, autres que le 1er mai, n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée :

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

\* (art 30 – les mots en italique ne sont pas étendus)

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Les heures de travail ainsi perdues ne sont donc pas récupérables.

Le 1er mai est chômé et payé en application des articles L 222-5 et suivants du Code du Travail. Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de la rémunération.

Les salariés mensualisés bénéficient du maintien de leur rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Les heures indemnisées au titre d'un jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

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

Si le travail d'un jour férié est rendu nécessaire par les impératifs d'exploitation, les salariés venus travailler ont droit, en plus de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas travaillé, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

## **Article 32**

### *Repos hebdomadaire*

*(Avenant n°2 du 21 juin 2000)* « Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. »

Les employeurs sont admis, de plein droit, à déroger à la règle du repos dominical conformément aux dispositions de l'article 997 du Code Rural.

En outre, dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à un titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent, le repos hebdomadaire peut être accordé selon l'une des modalités suivantes :

- . 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.

## **Article 33**

### *Contrôle de l'horaire de travail*

Il doit être assuré dans le cadre des différents moyens de contrôle prévus par le décret du 28 septembre 1995 dont les dispositions figurent en Annexe V.

## Article 34

### *Travail de nuit*

Le travail de nuit effectué entre 22 heures et 5 heures du matin donne droit à une majoration spécifique de 25 %.

## Article 35

### *Congés pour événements familiaux*

Le salarié bénéficie, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

a) Mariage :

. de l'intéressé : une semaine ou l'équivalent en nombre de jours selon la répartition habituelle de l'horaire de travail hebdomadaire pratiqué dans l'entreprise.

. d'un enfant : 1 jour.

b) décès :

Obsèques du conjoint, du père, de la mère,  
d'un enfant, d'un frère, d'une soeur .....2 jours

Obsèques de la belle-mère, du beau-père ..... 1 jour.

c) Naissance ou adoption :

. 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours d'absence n'entraînent pas une réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

## Article 36

### *Absences - maladies et accidents*

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Sauf cas de force majeure, le salarié doit pour s'absenter, prévenir son employeur au plus tard 48 heures à l'avance et obtenir son accord.

L'employeur ne peut refuser l'autorisation d'absence lorsque le salarié est réquisitionné ou régulièrement convoqué pour participer à une activité prévue par un texte législatif ou réglementaire.

Les absences autorisées sont soit déduites du salaire, soit récupérées dans les conditions déterminées avec l'employeur.

En cas de maladie ou d'accident sauf en cas de force majeure, le salarié doit aviser ou faire aviser aussitôt son employeur, et fournir dans les 48 heures un certificat d'arrêt de travail.



L'employeur ne peut refuser l'autorisation d'absence lorsque le salarié est réquisitionné ou régulièrement convoqué pour participer à une activité prévue par un texte législatif, réglementaire, ou au titre de la convention. Ces absences autorisées peuvent être rémunérées ou récupérées dans des conditions déterminées en accord avec le salarié.

### CHAPITRE III

#### HYGIENE ET SECURITE

##### **Article 37**

*(Avenant n°1 du 23 février 2000)*

*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*

« Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L 236-1 du code du travail. »

##### **Article 38**

*Hygiène et sécurité*

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions, décrets et règlements en vigueur, concernant l'hygiène et la sécurité des salariés agricoles. Le chef d'établissement doit mettre à la disposition des salariés, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés.

Les équipements de travail en service dans l'entreprise doivent être conformes aux prescriptions techniques du code du travail.

### **TITRE QUATRIEME**

#### **DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL**

##### **Article 39**

*Motifs de renvoi*

##### a) Maladie et accident

La maladie ou l'accident n'est pas un motif de renvoi, sous réserve de l'application de l'article 23.

Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser son employeur du motif de son absence dans un délai de 48 heures.

##### b) Maternité

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée interrompant son travail pour cause de maternité.

##### c) Appel et rappel sous les drapeaux

*(Avenant n°2 du 21 juin 2000)* « L'appel sous les drapeaux pour le service national suspend le contrat de travail. »

Toutefois, le salarié bénéficie des dispositions prévues à l'article 23 de la présente convention.

## **Article 40**

### *Protection des salariés et droit disciplinaire*

Constitue une sanction, toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Le salarié menacé d'une sanction disciplinaire doit être convoqué par l'employeur pour un entretien préalable. La convocation doit indiquer son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer les motifs de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié.

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

La sanction doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé. La lettre doit mentionner les griefs retenus contre le salarié.

Les amendes ou toute autre sanction pécuniaire sont interdites.

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

## **Article 41**

### *Procédure de licenciement*

1°) Tout licenciement est précédé d'un entretien préalable avec le salarié à la seule exception des licenciements économiques de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours.

La convocation à cet entretien est effectuée soit par lettre recommandée, soit par lettre remise en mains propres contre décharge précisant la date, l'heure et le lieu de l'entretien et indiquant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Les licenciements sont effectués dans les conditions prévues par les articles L 122-14 et suivants du Code du Travail.

2°) Dispositions particulières pour les licenciements pour motif économique :

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

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

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

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

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

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

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

3°) Les salariés licenciés pour motif économique ont la faculté d'adhérer à une convention de conversion dans les conditions prévues par la convention du 26 février 1988 relative à l'assurance conversion et le règlement qui y est annexé.

*(Avenant n°2 du 21 juin 2000 – dernier alinéa est complété)* L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique individuel ou collectif doit informer individuellement chaque salarié concerné par un document de la possibilité qu'il a d'adhérer à une convention de conversion « ou, s'il ne l'a pas proposée, de verser une contribution égale à un mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés. »

## Article 42

### *Délai-congé ou préavis*

Le délai-congé ou préavis doit être notifié par pli recommandé avec accusé de réception. Le point de départ du préavis coïncide avec la date mentionnée par la poste sur l'accusé de réception.

En cas de faute lourde du salarié ou de l'employeur, le contrat de travail peut être rompu sans préavis de part et d'autre.

Pendant la période de préavis, si le salarié est licencié, il a droit à une absence payée de deux demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi :

- . une demi-journée à son choix,
- . une demi-journée au choix de l'employeur.

La durée du préavis est fixée comme suit ;

1°) En cas de démission

Niveau I :	15 jours
Autres Niveaux :	1 mois.

2°) En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : à un délai-congé établi selon les usages existant dans la localité et la profession ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : à un délai-congé d'un mois ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : à un délai-congé de deux mois.

### **Article 43**

#### *Indemnité de licenciement*

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122-9 et R 122-1 du Code du Travail, dans le cas où la résiliation du contrat de travail intervient par le fait de l'employeur et avant l'âge normal de la retraite, le salarié ayant un an de présence et moins de deux ans dans l'exploitation a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/8ème de mois de salaire.

Cette indemnité est portée à 1/5ème de mois par année de présence pour les salariés comptant au moins deux ans de présence, avec un plafond correspondant à trois mois de salaire.

Les salariés bénéficieront de l'indemnité légale de licenciement dès lors qu'elle sera supérieure au plafond ci-dessus.

La base à retenir pour le calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

### **Article 44**

#### *Indemnité de départ à la retraite*

##### 1/ Départ volontaire

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite à partir de l'âge de 60 ans a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- |                                    |                            |
|------------------------------------|----------------------------|
| - un demi-mois de salaire .....    | après 10 ans d'ancienneté  |
| - un mois de salaire .....         | après 15 ans d'ancienneté  |
| - un mois et demi de salaire ..... | après 20 ans d'ancienneté  |
| - deux mois de salaire .....       | après 30 ans d'ancienneté. |

Le salaire à prendre en considération est celui défini pour le calcul des indemnités de licenciement.

##### 2/ Départ à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié, dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime de base et qu'il remplit les conditions d'ouverture des droits à cette pension.

L'indemnité de mise à la retraite allouée dans le cas du salarié qui justifie d'au moins 1 ans d'ancienneté dans l'entreprise est égale à l'indemnité calculée dans les conditions fixées à l'article 43.

## **Article 45**

### *Attestation de cessation de travail*

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont obligés de délivrer une attestation pour leur permettre de retrouver du travail.

L'attestation doit mentionner la date à laquelle le salarié sera libre.

## **TITRE CINQUIEME**

### **DEPOT - DATE D'EFFET**

## **Article 46**

### *Dépôt*

La présente convention et ses annexes se substituant à compter de sa date d'effet à celle du 8 septembre 1982 et à son annexe VII concernant les Cadres, sont remises à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations sont déposées au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles à Bourg-en-Bresse. Les parties signataires en demandent l'extension.

## **Article 47**

### *Date d'effet*

La présente convention prendra effet à compter du 8 décembre 1999.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 8 décembre 1999

Ont signé :

#### **Pour les Syndicats d'Employeurs**

. La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Ain

. Le Syndicat des Producteurs Horticoles et Pépiniéristes de l'Ain

. Le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de l'Ain

. La Fédération Départementale des C.U.M.A. de l'Ain

#### **Pour les Syndicats de Salariés**

. Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles

. Le Syndicat des salariés agricoles C.G.T. de l'Ain

. Le Syndicat des salariés agricoles F.O. de l'Ain

. Le Syndicat des salariés agricoles C.F.D.T. de l'Ain

## **ANNEXE I**

### **DELIMITATION DES SECTEURS GEOGRAPHIQUES DES DELEGUES SYNDICAUX**

- Secteur de BOURG      Toutes les communes des cantons de : BAGE-le-CHATEL, BOURG-en-BRESSE, CEYZERIAT, COLIGNY, MONTREVEL-en-BRESSE, PONT-d'AIN, PONT-de-VAUX, PONT-de-VEYLE, ST-TRIVIER-de-COURTES, TREFFORT.
- Secteur de BELLEY      Toutes les communes des cantons de : AMBERIEU-en-BUGEY, BELLEY, CHAMPAGNE-en-VALROMEY, HAUTEVILLE, LAGNIEU, LHUIS, ST-RAMBERT-en-BUGEY, SEYSSEL, VIRIEU-le-GRAND.
- Secteur de GEX-NANTUA      Toutes les communes des cantons de : BELLEGARDE-sur-VALSERINE, BRENOD, COLLONGES, FERNEY-VOLTAIRE, GEX, IZERNORE, NANTUA, OYONNAX, PONCIN.
- Secteur de TREVOUX      Toutes les communes des cantons de : CHALAMONT, CHATILLON-sur-CHALARONNE, MEXIMIEUX, MONTLUEL, ST-TRIVIER-sur-MOIGNANS, THOISSEY, TREVOUX, VILLARS-les-DOBES.

## **ANNEXE II**

### **REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

#### **Article 1**

##### *Champ d'application*

La présente annexe est applicable aux employeurs et salariés des deux sexes visés par l'article 1er fixant le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective du département de l'Ain.

#### **Article 2**

##### *Adhésion*

*(Avenant n°2 du 21 juin 2000)* « Tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention doit adhérer, pour son personnel d'exécution, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles-Prévoyance (C.A.M.A.R.C.A.-Prévoyance) dont le siège est situé 8, 10 rue d'Astorg à PARIS (8°). »

Toutefois, les employeurs engagés par la signature des organisations parties à la présente convention qui, antérieurement à la conclusion de celle-ci, avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, autre que celui sus-indiqué, pourront continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné.

La même faculté est laissée, sous la même réserve, aux employeurs non adhérents à l'une des organisations signataires qui se sont affiliées avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention, à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, autre que celui désigné ci-dessus.

#### **Article 3**

##### *Assujettissement, Assiette et Taux*

Les conditions d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par l'accord national du 24 mars 1971, ses annexes et avenants.

## Annexe III

### EXIGENCES DE CHAQUE NIVEAU AU REGARD DES ACTIVITES DES DIFFERENTS SECTEURS

#### Atelier cultures - NIVEAU I

TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE (1)	RESPONSABILITE (2)	EFFORT D'ACQUISITION DES COMPETENCES
1 – Préparation des sols	→ Aucune autonomie	→ Conduite du matériel simple → Respect des consignes et des règles de sécurité	→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation
2–Engrais, Traitements, Semis	→ Aucune autonomie	→ Conduite du matériel simple → Respect des consignes et des règles de sécurité	→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation
3 – Récolte	→ Aucune autonomie	→ Conduire du matériel simple → Respect des consignes et des règles de sécurité	→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation
4 – Transport	→ Le salarié assure seul le transport des produits	→ Respect des consignes	→ Tâches reproductibles après simple démonstration
5 – Stockage et conditionnement	→ Aucune autonomie	→ Respect des consignes → Observation → Compte-rendu à l'employeur	→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation
6 – Transformation (aliments)	→ Aucune autonomie	→ Respect des consignes et des règles de sécurité	→ Temps d'adaptation minimal

(1) **Autonomie du salarié** : Elle mesure la marge de manoeuvre dont dispose le salarié dans son travail. Plus l'autonomie du salarié s'accroît, plus la surveillance et le contrôle exercés par l'employeur s'allègent.

(2) **Responsabilité du salarié** : Elle mesure d'implication du salarié dans l'activité professionnelle de son employeur. Plus la responsabilité du salarié s'accroît, plus son champ d'initiative s'étend et plus les conséquences de ses actes sont lourdes sur le plan économique, la sécurité des personnes ou l'environnement.



## Atelier cultures - NIVEAU II

TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE (1)	RESPONSABILITE (2)	EFFORT D'ACQUISITION DES COMPETENCES
1 – Préparation des sols	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Les choix technologiques sont faits par l'employeur</li> <li>→ Le salarié ne règle que les machines à fonction simple</li> <li>→ Le salarié alerte l'employeur si anomalie ou incident</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Conduite du matériel simple</li> <li>→ Respect des consignes et des règles de sécurité</li> <li>→ Détection des anomalies ou incidents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</li> </ul>
2 – Engrais, Traitements, Semis	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nature, doses et calendrier d'intervention décidés par l'employeur</li> <li>→ Le salarié ne règle que les machines à fonction simple</li> <li>→ Le salarié alerte l'employeur si anomalie ou incident</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Conduite du matériel simple</li> <li>→ Respect des consignes et des règles de sécurité</li> <li>→ Détection des anomalies ou incidents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</li> </ul>
3 – Suivi des cultures		<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Observation</li> <li>→ Compte-rendu à l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</li> </ul>
4 – Récolte	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Les choix technologiques sont faits par l'employeur</li> <li>→ Le salarié ne règle que les machines à fonction simple</li> <li>→ Le calendrier est décidé par l'employeur</li> <li>→ Le salarié alerte l'employeur si anomalie ou incident.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Conduite du matériel simple</li> <li>→ Respect des consignes et des règles de sécurité</li> <li>→ Détection des anomalies ou incidents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</li> </ul>
5 – Transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié assure seul le transport des produits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des consignes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Tâches reproductibles après simple démonstration</li> </ul>
6 – Stockage et conditionnement		<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des consignes</li> <li>→ Observation</li> <li>→ Compte-rendu à l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</li> </ul>
7 – Transformation (aliments)		<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des consignes et des règles de sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Temps d'adaptation minimal</li> </ul>
8 – Entretien du matériel	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié sait utiliser le livret d'entretien</li> <li>→ Il effectue les vérifications journalières et périodiques</li> <li>→ Il assure l'entretien courant (vidange, graissage)</li> <li>→ Il alerte l'employeur si anomalie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des préconisations du constructeur</li> <li>→ Respect des règles de sécurité</li> <li>→ Détection des anomalies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</li> </ul>

**Atelier cultures - NIVEAU III**

TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE (1)	RESPONSABILITE (2)	EFFORT D'ACQUISITION DES COMPETENCES
1 – Préparation des sols	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Les choix technologiques sont faits par l'employeur qui décide du calendrier</li> <li>→ Le salarié règle toutes les machines</li> <li>→ Le salarié alerte l'employeur si impossibilité d'obtenir le résultat recherché</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Conduite de tous les matériels de l'exploitation</li> <li>→ Respect des instructions de l'employeur</li> <li>→ Détection d'anomalies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bonnes connaissances techniques et temps d'adaptation minimal à l'évolution du matériel</li> </ul>
2 – Engrais, Traitements, Semis	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nature, doses et calendrier d'intervention décidés par l'employeur</li> <li>→ Le salarié règle toutes les machines</li> <li>→ Le salarié alerte l'employeur si impossibilité d'obtenir le résultat recherché</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Conduite de tous les matériels de l'exploitation</li> <li>→ Détection d'anomalies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bonnes connaissances techniques et temps d'adaptation minimal à l'évolution du matériel</li> </ul>
3 – Suivi des cultures	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié rend compte à l'employeur</li> <li>→ Le salarié alerte l'employeur en cas de maladies ou d'incidents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié apprécie l'état d'une parcelle par rapport à son utilisation (mise en pâture, retrait du troupeau, récolte en foin)</li> <li>→ Il repère les stades du développement</li> <li>→ Il détecte les maladies et incidents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bonnes connaissances techniques</li> </ul>
4 – Récolte	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Les choix technologiques sont faits par l'employeur</li> <li>→ Le calendrier est décidé par l'employeur</li> <li>→ Le salarié règle toutes les machines</li> <li>→ Le salarié alerte l'employeur si impossibilité d'obtenir le résultat recherché</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des instructions de l'employeur</li> <li>→ Conduite des matériels</li> <li>→ Détection des anomalies ou incidents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bonnes connaissances techniques</li> <li>→ Temps d'adaptation minimal à l'évolution du matériel</li> </ul>
5 – Transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié assure seul le transport des produits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des consignes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Tâches reproductibles après simple démonstration</li> </ul>
6 – Stockage et conditionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ L'employeur donne les directives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Responsable de la bonne exécution du travail (hygiène, qualité)</li> <li>→ Surveillance visuelle et compte-rendu à l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bonnes connaissances techniques</li> <li>→ Temps d'adaptation minimal aux nouvelles méthodes</li> </ul>

<p>7 – Transformation (aliments)</p>	<p>→ L'employeur donne les directives  → Le salarié exerce un auto-contrôle sur son travail</p>	<p>→ Responsable de la mise en œuvre  → Respect des dosages</p>	<p>→ Bonnes connaissances des produits de base  → Apprentissage rapide de la méthode</p>
<p>8 – Gestion des stocks</p>	<p>→ Le salarié informe à temps son employeur</p>	<p>→ Evaluation des stocks</p>	<p>→ Apprentissage par l'expérience ou la formation</p>
<p>9 – Entretien du matériel</p>	<p>→ Le salarié maîtrise quelques savoir-faire simples (soudage, meulage, perçage)  → Il décèle les pannes élémentaires et les répare  → Il participe aux réparations plus complexes</p>	<p>→ Respect des préconisations du constructeur  → Respect des règles de sécurité</p>	<p>→ Bonnes connaissances techniques  → Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</p>

**Atelier cultures - NIVEAU IV**

TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE (1)	RESPONSABILITE (2)	EFFORT D'ACQUISITION DES COMPETENCES
1 – Préparation des sols	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Les choix technologiques sont faits par l'employeur qui décide du calendrier</li> <li>→ Le salarié participe aux prises de décisions</li> <li>→ Il organise ses chantiers en fonction de leur importance, des contraintes de temps ou de normes de qualité.</li> <li>→ Il gère ses objectifs de travail : temps, moyens</li> <li>→ Il planifie son travail à moyen terme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des orientations choisies par l'employeur</li> <li>→ Adaptation permanente en fonction des problèmes rencontrés sur le terrain</li> <li>→ Le salarié raisonne ses interventions (moyens, temps, aspects technico-économiques, avantages, inconvénients)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise de la technologie</li> <li>→ Maîtrise technique du métier</li> <li>→ Temps d'adaptation minimal à l'évolution du matériel</li> </ul>
2 – Engrais, Traitements, Semis	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nature, doses et calendrier d'interventions décidés par l'employeur</li> <li>→ Le salarié participe aux prises de décisions</li> <li>→ Il organise ses chantiers en fonction de leur importance, des contraintes de temps ou de normes de qualité.</li> <li>→ Il gère ses objectifs de travail : temps, moyens</li> <li>→ Il planifie son travail à moyen terme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des orientations choisies par l'employeur</li> <li>→ Adaptation permanente en fonction des problèmes rencontrés sur le terrain</li> <li>→ Le salarié raisonne ses interventions (moyens, temps, aspects technico-économiques, avantages, inconvénients)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise de la technologie</li> <li>→ Maîtrise technique du métier</li> <li>→ Temps d'adaptation minimal à l'évolution du matériel</li> </ul>
3 – Suivi des cultures	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié pose un diagnostic et propose des solutions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié repère les maladies et anomalies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise technique du métier</li> </ul>
4 – Récolte	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Les choix technologiques sont faits par l'employeur qui décide du calendrier</li> <li>→ Le salarié participe aux prises de décisions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des orientations choisies par l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise de la technologie</li> </ul>
5 – Transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié assure seul le transport des produits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des consignes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Tâches reproductibles après simple démonstration</li> </ul>
6 – Stockage et conditionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié évalue les rendements et les capacités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Suivi de la qualité</li> <li>→ Diagnostic et intervention technique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise technique du métier</li> </ul>
7 – Transformation (aliments)	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié assure la fabrication</li> <li>→ Il organise son travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Eviter les ruptures de stocks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise technique du métier</li> </ul>

8 – Commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié participe aux prises de décisions</li> <li>→ Il participe aux relations avec les partenaires fournisseurs et clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fournir l'information à l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bonnes connaissances de la vie technique et économique de l'exploitation</li> </ul>
9- Gestion des stocks	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié donne son avis sur les objectifs à atteindre</li> <li>→ Il assure la gestion des stocks moyen terme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respect des orientations prises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise technique du métier</li> </ul>
10 – Gestion de l'assolement	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié participe aux prises de décisions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fournir l'information à l'employeur</li> <li>→ Enregistrer les informations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise technique du métier</li> </ul>
11 – Entretien du matériel	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Le salarié démonte et contrôle les pièces</li> <li>→ Il diagnostique l'origine des pannes</li> <li>→ Il participe aux réparations complexes</li> <li>→ Il procède aux essais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Responsabilité du bon état du parc de matériel</li> <li>→ Suivi de l'entretien dans un souci d'efficacité, d'économie, d'effort et de sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Maîtrise technique du métier</li> <li>→ Approfondissement par la formation continue</li> </ul>

### Atelier élevage - NIVEAU I

TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE (1)	RESPONSABILITE (2)	EFFORT D'ACQUISITION DES COMPETENCES
1- Alimentation des Animaux	→ Aucune autonomie → Le salarié aide	→ Respect des consignes	→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation
2 – Traite	→ Aucune autonomie → Le salarié aide	→ Respect des consignes	→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation
3 – Manipulation du troupeau	→ Aucune autonomie → Le salarié aide		→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation
4 – Entretien des équipements d'élevage	→ Aucune autonomie → Le salarié aide au nettoyage → Il aide aux travaux de réparation des bâtiments	→ Respect des consignes	→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation
5 – Transformation des produits de la ferme	→ Aucune autonomie → Le salarié aide		→ Tâches reproductibles après simple démonstration

(1) **Autonomie du salarié** : Elle mesure la marge de manoeuvre dont dispose le salarié dans son travail. Plus l'autonomie du salarié s'accroît, plus la surveillance et le contrôle exercés par l'employeur s'allègent.

(2) **Responsabilité du salarié** : Elle mesure d'implication du salarié dans l'activité professionnelle de son employeur. Plus la responsabilité du salarié s'accroît, plus son champ d'initiative s'étend et plus les conséquences de ses actes sont lourdes sur le plan économique, la sécurité des personnes ou l'environnement.

**Atelier élevage - NIVEAU II**

TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE (1)	RESPONSABILITE (2)	EFFORT D'ACQUISITION DES COMPETENCES
<p>1 – Alimentation des animaux</p> <p>1.1 – Distribution mécanisée</p> <p>1.2 – Gestion des stocks d'aliments</p>	<p>→ Le salarié reçoit des consignes précises sur les tâches à exécuter</p> <p>→ Il alerte l'employeur si anomalie ou incident</p>	<p>→ Respect des consignes</p> <p>→ Détection d'anomalies</p> <p>→ Observation</p> <p>→ Compte-rendu à l'employeur</p>	<p>→ Tâches reproductibles après simple démonstration</p> <p>→ Temps d'adaptation minimal</p>
<p>2 – Traite</p>	<p>→ Le salarié participe à la traite</p> <p>→ Il peut l'assurer seul occasionnellement</p>	<p>→ Respect des consignes</p>	<p>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</p> <p>→ Apprentissage pour acquérir ce savoir-faire particulier</p>
<p>3 – Suivi du troupeau</p> <p>3.1 – Observation des animaux</p> <p>3.2 – Enregistrement des données</p> <p>3.3 – Intervention liées à la conduite de l'élevage</p> <p>3.4 – Gestion des stocks de produits et matériels</p>	<p>→ Le salarié alerte l'employeur si anomalie</p> <p>→ Le salarié reçoit des consignes précises sur les tâches à exécuter</p> <p>→ Le salarié reçoit des consignes précises sur les tâches à effectuer</p> <p>→ Le salarié alerte l'employeur si anomalie</p> <p>→ Il peut participer à des travaux qualifiés</p>	<p>→ Observation</p> <p>→ Détection d'anomalies</p> <p>→ Mise en oeuvre des enregistrements (manuels ou informatiques)</p> <p>→ Respect des consignes</p> <p>→ Détection d'anomalies et mise en oeuvre de dispositifs d'urgence</p> <p>→ Observation</p> <p>→ Compte-rendu à l'employeur</p>	<p>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</p> <p>→ Tâches reproductibles après simple démonstration</p> <p>→ Tâches reproductibles après simple démonstration</p> <p>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</p> <p>→ Apprentissage pour acquérir les savoir-faire requis</p> <p>→ Tâches reproductibles après simple démonstration</p>
<p>4 – Entretien des équipements d'élevage</p>	<p>→ Le salarié assure l'entretien courant du matériel et sa maintenance (nettoyage-graissage)</p> <p>→ Il participe aux travaux de réparation des bâtiments</p>	<p>→ Responsabilité du matériel en ce qui concerne l'entretien courant</p>	<p>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</p> <p>→ Apprentissage pour acquérir les savoir-faire requis</p>

5 – Transformation des produits de la ferme	→ Le salarié reçoit des consignes précises sur les tâches à effectuer	→ Respect des consignes	→ Tâches reproductibles après simple démonstration
6 – Commercialisation			
6.1 – Livraison	→ Le salarié assure seul la livraison des produits	→ Pas d'encaissement	→ Tâches reproductibles après simple démonstration
6.2 – Vente	→ Il participe occasionnellement à la vente		→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation



**Atelier élevage - NIVEAU III**

TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE (1)	RESPONSABILITE (2)	EFFORT D'ACQUISITION DES COMPETENCES
<p>1 – Alimentation des animaux</p> <p>1.1 – Distribution mécanisée</p> <p>1.2 – Gestion des stocks d'aliments</p>	<p>→ L'employeur donne des instructions pour l'alimentation des animaux</p> <p>→ Le salarié estime les quantités et volume sans matériel de mesure</p> <p>→ Il alerte l'employeur</p> <p>→ Le salarié informe l'employeur à temps</p>	<p>→ Le salarié utilise et règle les matériels</p> <p>→ Il observe et apprécie la qualité d'un fourrage grossier</p> <p>→ Détection des anomalies</p> <p>→ Evaluer les stocks</p>	<p>→ Bonnes connaissances techniques</p> <p>→ Apprentissage par l'expérimentation ou la formation</p>
<p>2 – Traite</p>	<p>→ L'employeur fixe les objectifs en matière de qualité du lait</p> <p>→ Le salarié assure la traite</p> <p>→ Il évalue et ajuste les modes d'exécution du travail pour atteindre les objectifs</p> <p>→ Il alerte l'employeur si impossibilité d'obtenir le résultat recherché</p>	<p>→ Responsabilité de la bonne exécution du travail</p> <p>→ Détection des anomalies</p>	<p>→ Bonnes connaissances techniques</p> <p>→ Adaptation rapide au matériel en place</p> <p>→ Adaptation à l'évolution des matériels</p>
<p>3 – Suivi du troupeau</p> <p>3.1 – Observations des animaux</p> <p>3.2 – Enregistrement des données</p>	<p>→ Le salarié rend compte à l'employeur</p> <p>→ Le salarié alerte l'employeur</p> <p>→ Cadre défini par l'employeur</p>	<p>→ Le salarié observe et apprécie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'état physiologique des animaux à leurs différents stades de développement</li> <li>- l'état sanitaire</li> <li>- les conditions d'ambiance et d'environnement : <ul style="list-style-type: none"> <li>. température et ventilation des locaux</li> <li>. état des abreuvoirs et mangeoires</li> <li>. vérification des clôtures, fosses à lisier</li> </ul> </li> </ul> <p>→ Il repère les comportements inhabituels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- chaleurs</li> <li>- mises bas</li> <li>- maladies</li> </ul> <p>→ Responsable de la bonne exécution du travail</p>	<p>→ Bonnes connaissances techniques</p> <p>→ Temps d'adaptation minimal</p>

<p>3.3 – Intervention liées à la conduite de l'élevage</p>	<p>→ L'employeur définit le programme et le calendrier des soins et interventions  → Il prépare les interventions (produits, matériels et animaux)  → Le salarié réalise différentes interventions (identifications, écornage, drogage, injections sous-cutanées...)  → Il connaît le mode de conduite en cas d'interventions urgentes (mises-bas, météorisation)  → Il alerte l'employeur si impossibilité de mettre en oeuvre les instructions de l'employeur</p>	<p>→ Intervention rapide en temps opportun  → Respect des règles de sécurité  → Respect des consignes d'utilisation des traitements</p> <p>→ Détection d'anomalies</p>	<p>→ Bonnes connaissances techniques + apprentissage par la formation ou l'expérience</p> <p>→ Bonnes connaissances techniques + apprentissage par la formation ou l'expérience</p>
<p>3.4 – Conduite en pâturage</p>	<p>→ Le salarié réalise les différentes opérations liées à la conduite en pâturage (rotation entre les parcelles, clôtures, entretien)</p>		<p>→ Bonnes connaissances techniques + apprentissage par la formation ou l'expérience</p>
<p>3.5 – Gestion des stocks de produits et matériels</p>	<p>→ Le salarié informe l'employeur à temps</p>	<p>→ Evaluer les stocks</p>	<p>→ Apprentissage par l'expérience ou la formation</p>
<p>4 – Entretien des équipements d'élevage</p>	<p>→ Le salarié décèle les pannes élémentaires sur le matériel et les répare  → Il effectue les travaux courants de réparation et d'aménagement des locaux de travail</p>	<p>→ Respect des préconisations du constructeur  → Respect des règles de sécurité</p>	<p>→ Bonnes connaissances techniques + apprentissage par la formation ou l'expérience</p>
<p>5 – Transformation des produits de la ferme</p>	<p>→ Le salarié participe aux activités de transformation</p>		<p>→ Apprentissage par l'expérience ou la formation</p>
<p>6 – Commercialisation</p>			
<p>6.1 – Livraison</p>	<p>→ Le salarié assure seul la livraison des produits</p>	<p>→ Responsable des encaissements</p>	<p>→ Apprentissage par l'expérience ou formation</p>
<p>6.2 – Vente</p>	<p>→ Le salarié participe à la vente</p>		<p>→ Bonnes connaissances techniques</p>

**Atelier élevage - NIVEAU IV**

TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE (1)	RESPONSABILITE (2)	EFFORT D'ACQUISITION DES COMPETENCES
<p>1 – Alimentation des animaux</p> <p>1.1 - Distribution mécanisée</p> <p>1.2 - Distribution automatisée</p> <p>1.3 - Gestion des stocks</p>	<p>→ L'employeur fixe les programmes d'alimentation et les objectifs de consommation des stocks</p> <p>→ Le salarié participe aux décisions</p> <p>→ Il assure la mise en œuvre du programme ainsi défini</p> <p>→ Rend compte à l'employeur</p> <p>→ Enregistrement des données sur informatique</p> <p>→ Consultation des enregistrements</p> <p>→ Le salarié donne son avis sur les objectifs à atteindre</p> <p>→ Assure la réalisation de ces objectifs</p>	<p>→ Responsable de l'organisation et de la bonne exécution du travail</p> <p>→ Si anomalie, initiative de type diagnostic</p> <p>→ Elaborer des tableaux de bord</p> <p>→ Gestion des approvisionnements</p> <p>→ Détection des anomalies concernant la qualité des approvisionnements</p>	<p>→ Maîtrise de la technologie</p> <p>→ Acquisition de connaissances en formation continue</p> <p>→ Adaptation rapide</p> <p>→ Maîtrise des connaissances techniques / qualité des fourrages</p>
<p>2 – Traite</p>	<p>→ L'employeur fixe les objectifs en matière de qualité du lait</p> <p>→ Le salarié participe aux décisions</p> <p>→ Il assure seul la traite</p> <p>→ Il définit les modes d'exécution du travail</p> <p>→ Il prend les décisions techniques qui s'imposent en cours d'exécution du travail</p>	<p>→ Responsable de l'organisation et de la bonne exécution du travail</p> <p>→ Initiative de type diagnostic</p>	<p>→ Maîtrise technologique du métier</p> <p>→ Temps d'adaptation minimal aux matériels et aux animaux</p>
<p>3 – Suivi du troupeau</p> <p>3.1 - Observations des animaux</p> <p>3.2 - Enregistrement des données</p>	<p>→ L'employeur fixe les objectifs</p> <p>→ Le salarié apprécie l'état physiologique et sanitaire des animaux</p> <p>→ Enregistrement manuel ou informatique des données</p> <p>→ Consultation des enregistrements</p>	<p>→ Responsable de la surveillance et du diagnostic technique</p> <p>→ Responsable de la bonne exécution du travail</p>	<p>→ Maîtrise technique du métier</p> <p>→ Temps d'adaptation minimal</p>

<p>3.3 - Intervention liées à la conduite de l'élevage</p>	<p>→ Le salarié participe aux décisions techniques concernant le programme et le calendrier des soins → Il assure la mise en œuvre du programme d'interventions sanitaires</p>	<p>→ Responsable de l'organisation du travail (plan de travail, respect du calendrier, respect des règles de sécurité)</p>	<p>→ Maîtrise technique du métier</p>
<p>3.4 - Gestion des stocks de produits et matériels</p>	<p>→ Le salarié donne son avis sur les objectifs à atteindre → Il en assure la réalisation</p>	<p>→ Gestion des approvisionnements → Détection des anomalies concernant la qualité des approvisionnements</p>	<p>→ Maîtrise technique / qualité des approvisionnements</p>
<p>4 – Entretien des équipements d'élevage</p>	<p>→ Le salarié décèle les pannes simples sur la matériel et les répare → Il effectue les travaux courants de réparation et d'aménagement des locaux de travail</p>	<p>→ Respect des préconisations du constructeur → Respect des règles de sécurité</p>	<p>→ Bonnes connaissances techniques + apprentissage par la formation ou l'expérience</p>
<p>5 – Transformation des produits de la ferme</p>	<p>→ Le salarié participe aux activités de transformation</p>		<p>→ Apprentissage par la formation ou l'expérience</p>
<p>6 – Commercialisation</p>	<p>→ Le salarié participe aux relations avec les partenaires fournisseurs et clients → Il participe aux décisions</p>		<p>→ Bonnes connaissances de la vie technique et économique de l'exploitation</p>

## GRILLE DE RACCORDEMENT

Ancienne classification	Nouvelle classification
<p><b>Polyculture – Viticulture – Aviculture</b></p> <p><b>Coefficient 100</b> - Manoeuvre agricole  <b>110</b> - Manoeuvre agricole  <b>130</b> - Ouvrier agricole  <b>135</b> - Ouvrier qualifié diplômé depuis moins d'un an  <b>145</b> - Ouvrier qualifié  <b>150</b> - Vacher, porcher, berger et ouvrier aviculteur (1<sup>er</sup> échelon)  <b>165</b> - Ouvrier hautement qualifié  <b>170</b> - Vacher, porcher, berger et ouvrier aviculteur (2<sup>ème</sup> échelon)</p>	<p><b>Niveau I - Echelon 1</b> - Emploi d'exécutant</p> <p><b>Niveau I - Echelon 2</b> - Emploi d'exécutant</p> <p><b>Niveau II - Echelon 1</b> - Emploi spécialisé  <b>Niveau III - Echelon 1</b> - Emploi qualifié</p> <p><b>Niveau III - Echelon 2</b> - Emploi qualifié  <b>Niveau IV - Echelon 1</b> - Emploi hautement qualifié</p>
<p><b>Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et CUMA</b></p> <p><b>Coefficient 100</b> – Manœuvre  <b>110</b> – Manœuvre  <b>120</b> - Manoeuvre spécialisé ou salarié débutant  <b>130</b> – Ouvrier  <b>135</b> – Bûcheron  <b>140</b> - Ouvrier qualifié diplômé depuis moins d'un an  <b>150</b> - Conducteur de tracteurs ou ouvrier d'entretien  <b>155</b> - Bûcheron professionnel  <b>160</b> - Conducteur tous engins et camions  <b>170</b> – Conducteur tous engins qualifiés et ouvrier d'entretien  <b>180</b> – Ouvrier hautement qualifié</p>	<p><b>Niveau I - Echelon 1</b> - Emploi d'exécutant</p> <p><b>Niveau I - Echelon 2</b> - Emploi d'exécutant</p> <p><b>Niveau II - Echelon 1</b> - Emploi spécialisé</p> <p><b>Niveau II - Echelon 2</b> - Emploi spécialisé  <b>Niveau III - Echelon 1</b> - Emploi qualifié  <b>Niveau III - Echelon 2</b> - Emploi qualifié</p> <p><b>Niveau IV - Echelon 1</b> - Emploi hautement qualifié</p>
<p><b>Horticulture - Pépinière - Arboriculture – Cultures maraîchères</b></p> <p><u>Personnel de production</u>  <b>Coefficient 100</b> - Manoeuvre pendant la période d'essai  <b>110</b> – Manœuvre  <b>120</b> - Manoeuvre spécialisé ou ouvrier débutant  <b>130</b> - Ouvrier  <b>140</b> - Ouvrier qualifié diplômé depuis moins d'un an  <b>150</b> - Ouvrier qualifié  <b>160</b> - Ouvrier hautement qualifié (1er échelon)  <b>180</b> - Ouvrier hautement qualifié (2<sup>ème</sup> échelon)</p> <p><u>Personnel commercial</u>  <b>Coefficient 160</b> - Employé commercial  <b>180</b> - Technico-commercial horticole (1er échelon)  <b>190</b> - Technico-commercial horticole (2<sup>ème</sup> échelon)</p>	<p><b>Niveau I - Echelon 1</b> - Emploi d'exécutant</p> <p><b>Niveau I - Echelon 2</b> - Emploi d'exécutant  <b>Niveau II - Echelon 1</b> - Emploi spécialisé</p> <p><b>Niveau II - Echelon 2</b> - Emploi spécialisé  <b>Niveau III - Echelon 1</b> - Emploi qualifié  <b>Niveau IV - Echelon 1</b> - Emploi hautement qualifié</p> <p><b>Niveau III - Echelon 1</b> - Emploi qualifié  <b>Niveau IV - Echelon 1</b> - Emploi hautement qualifié</p> <p><b>Niveau IV - Echelon 2</b> - Emploi hautement qualifié</p>
<p><b>Emplois occasionnels pendant la période des vendanges</b></p> <p><b>Coefficient 110</b> - Coupeur et aide-cuisinier  <b>130</b> - Aide-caviste  <b>150</b> - Porteur et cuisinier</p>	<p><b>Niveau I - Echelon 1</b> - Emploi d'exécutant  <b>Niveau I - Echelon 2</b> - Emploi d'exécutant  <b>Niveau II - Echelon 2</b> - Emploi spécialisé</p>

## **Annexe IV**

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

-----

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

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

d'autre part,

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

sont convenus de ce qui suit :

### **Article unique**

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

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

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

...

---

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

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

**I – DISPOSITIONS PERENNES**  
**applicables immédiatement aux exploitations et entreprises de plus de 20 salariés**  
**et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour celles ayant 20 salariés et moins**

**CHAPITRE I**

**CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial**

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

**Article 1.2 - Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

**CHAPITRE II**

**OBJET DU PRESENT ACCORD**

**Article 2.1 – Développement et préservation de l'emploi**

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

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

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

**Article 2.2 – Suivi du présent accord**

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

**CHAPITRE III**

**CONGÉS PAYES**

**Article 3.1 - Durée du congé annuel payé**

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

**Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé**

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

### **Article 3.3 - Période et date des congés payés**

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

### **Article 3.4 - Fractionnement du congé payé**

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

## **CHAPITRE IV**

### **JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS**

#### **Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux**

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

#### **Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés**

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

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

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

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

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

#### **Article 4.3 - Récupération des jours fériés**

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

#### **Article 4.4 - Travail effectué un jour férié(R<sub>1</sub>)**

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

#### **Article 4.5 - Absences rémunérées**

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

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

---

(R<sub>1</sub>) Sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)



## CHAPITRE V

### REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

#### **Article 5.1 - Le repos dominical**

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

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

#### **Article 5.2 - Dérogation au repos dominical**

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

#### **Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire (R<sub>1</sub>)**

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

#### **Article 5.4 - Repos quotidien<sup>(1)</sup>**

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

## CHAPITRE VI

### DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

#### **Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif**

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

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

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

#### **Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif**

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaire, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

*(R<sub>1</sub>) Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).*

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

### **Article 6.3 - Périodes d'astreinte**

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

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

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

### **Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables**

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

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

### **Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales**

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

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

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

### **Article 6.6 – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures ( $R_1$ )**

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

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

...

---

( $R_1$ ) Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

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

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

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

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

## CHAPITRE VII

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### **Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires**

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

#### **Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires**

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

#### **Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires**

##### *§ 1 – Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h*

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

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

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

##### *§ 2 – Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39<sup>ème</sup>*

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

##### *§ 3 - Conventions de forfait*

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

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

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

<b>Heures annuelles effectuées</b>	<b>Jours de repos Compensateur</b>
de 1861 à 1900	<b>1</b>
de 1901 à 1940	<b>2</b>
de 1941 à 2000	<b>3</b>

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

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

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

### **CHAPITRE VIII**

#### **DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL**

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

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

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

##### **Article 8.2 - Durée maximale quotidienne**

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

##### **Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire**

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

#### **Article 8.4 – Durée maximale annuelle (R<sub>1</sub>)**

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

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

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

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

#### **Article 8.5 - Maximum d'entreprise**

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

## **CHAPITRE IX**

### **TRAVAIL A TEMPS CHOISI**

#### **Article 9.1 – Horaire individualisé**

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

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

#### **Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel**

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

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

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

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

---

(R<sub>1</sub>) Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

## § 2.- Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

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

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

## § 3.- Modification des horaires

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

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

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

## § 4.- Heures complémentaires

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

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

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

## § 5.- Contrat de travail à temps partiel variable<sup>(1)</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 9.3 - Contrat de travail intermittent<sup>(1)</sup>**

#### *§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.

---

(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

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

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

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

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

*§ 3.- Rémunération*

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

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

*§ 4.- Maintien des contrats en cours*

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 2000 demeurent en vigueur.

## **CHAPITRE X**

### **AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL**

#### **Article 10.1 – Réduction du temps de travail sous forme de repos**

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures (*R<sub>1</sub>*).

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 récapitulant le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence *ou, au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante (1)*. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative

...

---

(*R<sub>1</sub>*) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires.

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



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

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 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<sup>ème</sup> heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

## **Article 10.3 - Travail par cycles**

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

## **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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

## **CHAPITRE XI**

### **DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES<sup>(1)</sup>**

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

## **Préambule :**

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

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

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

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

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

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

## **Article 11.1 - Classification générale**

La classification générale organise trois catégories de cadres :

### *1. Les cadres dirigeants*

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

### *2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif*

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

### *3. Les cadres organisant leur temps de travail*

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

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

## **Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait**

### *1. Les cadres dirigeants*

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

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

### *2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif*

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

### *3. Les cadres organisant leur temps de travail*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE XII**

### **LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

#### **Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national**

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

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

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

- a) modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2 .
- b) modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4.
- c) maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5 ;
- d) contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4 ;
- e) modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2 ;
- f) modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreintes prévues à l'article 6.3 ;
- g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;
- h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 § 2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

### **Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire**

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

## **CHAPITRE XIII**

### **LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES**

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

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

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

## **CHAPITRE XIV**

### **CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD**

#### **Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire**

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

#### **Article 14.2 - Évolution du présent accord**

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

**Tableau récapitulatif des absences rémunérées**

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

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

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

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

...

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

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

### **IV. Modification du programme d'annualisation**

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

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

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

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

#### **V. Compte individuel de compensation**

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

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

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

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



## **II – ANNEXE PROVISOIRE** **concernant les petites entreprises de 20 salariés et moins**

### **II.1 – Clauses applicables aux exploitations et entreprises agricoles employant 20 salariés ou moins jusqu'à la date de mise en œuvre de la loi sur les 35 heures<sup>(1)</sup> (c'est à dire jusqu'au 31 décembre 2001)**

\*\*\*

Par dérogation aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981, les règles suivantes sont applicables aux exploitations et entreprises agricoles qui emploient 20 salariés ou moins jusqu'à la date de mise en œuvre de la loi du 19 janvier 2000 sur les 35 heures, c'est à dire jusqu'au 31 décembre 2001.

#### CHAPITRE I

##### CHAMP D'APPLICATION

#### **Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial**

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

#### **Article 1.2 – Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

#### CHAPITRE II

##### OBJET DU PRESENT ACCORD

#### **Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi**

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

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

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

#### **Article 2.2 - Suivi du présent accord**

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

...

---

*(1) Cette partie est applicable immédiatement aux exploitations et entreprises de 20 salariés et moins dont les salariés travaillent 39 heures par semaine et qui n'anticipent pas la réduction de la durée du travail – Cette partie sera caduque à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.*

### CHAPITRE III

#### CONGÉS PAYÉS

##### **Article 3.1 - Durée du congé annuel payé**

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

##### **Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé**

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

##### **Article 3.3 - Période et date des congés payés**

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

##### **Article 3.4 - Fractionnement du congé payé**

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

### CHAPITRE IV

#### JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

##### **Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux**

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L 222.1 du code du travail.

##### **Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés**

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

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

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

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

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

##### **Article 4.3 - Récupération des jours fériés**

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

##### **Article 4.4 - Travail effectué un jour férié (*R<sub>1</sub>*)**

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

---

(*R<sub>1</sub>*) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

## **Article 4.5 - Absences rémunérées**

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

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

## **CHAPITRE V**

### **REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN**

#### **Article 5.1 - Le repos dominical**

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

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

#### **Article 5.2 - Dérogation au repos dominical**

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

#### **Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire (R<sub>2</sub>)**

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

#### **Article 5.4 - Repos quotidien<sup>(1)</sup>**

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

## **CHAPITRE VI**

### **DUREE NORMALE DU TRAVAIL**

#### **Article 6.1 (provisoire) - Définition de la durée normale du travail effectif**

La durée normale du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine.

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

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

#### **Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif**

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n°97-540 du 26 mai 1997 ;

---

(R<sub>2</sub>) Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

(1) La rédaction de cet article 5.4 résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000

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

### **Article 6.3 - Périodes d'astreinte**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, 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.

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

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

### **Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables**

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

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

### **Article 6.5 (provisoire) - Rémunération mensualisée des heures normales**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, dans son texte annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 169 heures (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois).

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

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 39 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/169<sup>ème</sup> par heure d'absence en deçà de 39 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 169 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

### **Article 6.6 (provisoire) - Article 6.6 inapplicable**

## **CHAPITRE VII**

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

#### **Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires**

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

## **Article 7.2. - Décision d'exécution des heures supplémentaires**

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

## **Article 7.3 (provisoire) - Rémunération des heures supplémentaires**

### *§1.- Majoration du salaire*

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

- au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine et jusqu'à 47 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- au-delà d'une durée de travail de 47 heures, majoration de 50 % du salaire horaire. Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la 47ème s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 39ème comportent des heures de récupération ou des heures de modulation effectuées en application des articles 6.4 et 10.2.

### *§ 2. Conventions de forfait*

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

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

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE VIII**

### **DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL**

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

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

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

### **Article 8.2 - Durée maximale quotidienne**

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

### **Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire**

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

### **Article 8.4 (provisoire) - Durée maximale annuelle (R<sub>1</sub>)**

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 2000 heures.

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

### **Article 8.5 (provisoire) - Maximum d'entreprise**

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de deux 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 3 à 7 salariés : nombre de salariés x 1970 heures
- entreprises de plus de 7 salariés : nombre de salariés x 1950 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.

...

---

(R<sub>1</sub>) Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 Juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

## CHAPITRE IX

### TRAVAIL A TEMPS CHOISI

#### **Article 9.1 - Horaire individualisé**

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L 212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a 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, chacune 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 de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

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

#### *§ 4.- Heures complémentaires*

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

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

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

#### *§ 5.- Contrat de travail à temps partiel variable<sup>(1)</sup>*

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

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

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

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

...

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

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

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

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

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

---

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



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

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

### **Article 9.3 - Contrat de travail intermittent<sup>(1)</sup>**

#### §1.- Principe général

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

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

#### §2.- Période et horaire de travail

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

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

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

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

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

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

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%.

---

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

§ 4.- Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 2000 demeurent en vigueur.

**CHAPITRE X**

**AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL**

**Article 10.1 (provisoire) - Article 10.1 inapplicable**

**Article 10.2 (provisoire) - 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.

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 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 8 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.

**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 (provisoire) - Modulation de la durée du travail**

§ 1.- Principe de la modulation

Dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être modulée conformément aux dispositions des articles L 212-2-1 et <sup>(1)</sup> L 212-8 et suivants du code du travail selon les modalités ci-après définies.

La modulation de la durée du travail a pour objet d'adapter la durée du travail à la nature saisonnière de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre de l'année selon l'une des deux formules suivantes :

- la variation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 39 heures ;
- l'annualisation de la durée du travail soit sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 38 heures, soit sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 37,5 heures.

La modulation de l'horaire de travail s'effectue dans le cadre d'une période annuelle quelconque de 12 mois consécutifs.

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

§ 2.- Mise en œuvre de la modulation

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre une formule de modulation de la durée du travail dans les conditions fixées au présent chapitre.

Avant de décider la mise en œuvre d'une formule de modulation, 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 annuelle de modulation.

(1) Les termes figurant en italiques ont été exclus de l'extension par l'arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000.

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

### § 3.- Salariés concernés par la modulation

Les salariés susceptibles d'être concernés par la modulation de la durée du travail sont :

- les ouvriers et employés liés par un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ;
- les ouvriers et employés liés par un contrat de travail à durée déterminée à temps plein d'une durée au minimum égale à six mois ;
- les cadres et agents de maîtrise dont l'horaire de travail est lié à l'horaire des salariés d'exécution.

La modulation de la durée du travail doit concerner l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définis et soumis à un même horaire de travail : salariés de l'entreprise, ou d'un établissement de l'entreprise, ou d'un atelier, ou d'un service, ou d'une équipe, etc. étant entendu que dans ces derniers cas, plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

### § 4.- Programmation annuelle de la modulation

Avant le début de la période annuelle, l'employeur établit un programme indiquant la nature et l'époque des travaux qui doivent être effectués au cours de la période annuelle ainsi que l'horaire indicatif correspondant. Ce programme peut être modifié en cours d'année.

#### a) Contenu du programme annuel

Le programme annuel contient les indications suivantes :

- la formule de modulation choisie (variation ou annualisation) ainsi que, en cas d'annualisation, la durée hebdomadaire moyenne prise en compte (38 heures ou 37,5 heures) ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période annuelle de 12 mois consécutifs concernée ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire moyenne, les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire moyenne, voire nul ; les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire moyenne, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif correspondant ;
- pour chacune de ces périodes, le nombre de jours ouvrés dans la semaine ;
- pour les périodes d'activité réduite, le programme comporte soit des jours non travaillés, soit des jours à horaire réduit, cet horaire réduit ne pouvant pas être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour.

#### b) Programmation des heures de modulation et des heures de compensation

Sous réserve des dispositions du § 4 de l'article 10.5 ci-après, l'horaire hebdomadaire de travail prévu pour les différentes périodes de l'année doit être établi de manière à ce que les heures de modulation à effectuer pendant les périodes de grande activité soient exactement compensées par les heures de compensation à prendre pendant les périodes d'activité réduite ou nulle.

Dans le cas où des jours de congés légaux ou conventionnels, pris par la collectivité des salariés concernés par la modulation, sont susceptibles d'être programmés, le programme indiquera pour ces jours un horaire théorique, qui sera égal :

- pour une semaine entière de congés payés, à la durée hebdomadaire moyenne ;
- pour un jour de congés ou un jour férié chômé et payé tombant un jour normalement ouvré, au quotient de la durée hebdomadaire moyenne par le nombre de jours de la semaine normalement ouvrés.

Lorsque le premier jour de la période annuelle n'est pas un lundi, le programme indiquera le nombre d'heures de travail prévus pour cette semaine incomplète et tiendra compte, pour la détermination du nombre d'heures de modulation ou d'heures de compensation, du nombre d'heures effectuées au cours des premiers jours de cette semaine, qui étaient situés dans la période annuelle précédente.

Lorsque le dernier jour de la période annuelle n'est pas un dimanche, le nombre d'heures de travail effectuées au cours de cette semaine incomplète sera pris en compte, pour la détermination du nombre d'heures de modulation ou d'heures de compensation, au cours de la période annuelle suivante.

En conséquence, le total des heures de travail et des heures théoriques attribuées aux jours de congés légaux et conventionnels payés prévus par le programme doit être égal au produit de la durée hebdomadaire moyenne par le nombre de semaines qui se terminent au cours de la période annuelle (c'est à dire par le nombre de dimanches situés à l'intérieur des douze mois civils de la période annuelle).

### c) Modification du programme annuel

En cas de modification du programme en cours de période annuelle, il y a lieu de préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période annuelle :

- 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 initial entraînera une autre modification du programme initial, en sens inverse, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période annuelle, 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 annuelle, 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 perdues seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6-4 ci-dessus ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

### d) Consultation et information du personnel

Le projet de programme annuel est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Le programme est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période annuelle. Une copie de ce document est transmise à l'inspecteur du travail.

Si le programme annuel ne fixe pas avec précision les horaires et les dates de début et de fin de chaque période, les horaires et les dates de changement d'horaire sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le projet de modification du programme annuel est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Le programme modifié est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, et notamment en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire de travail 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 chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque un ou quelques 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 la modulation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

#### *§ 5.- Compte individuel de compensation*

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par la modulation de la durée du travail, tenir un compte individuel de compensation.

Pour chaque semaine de la période annuelle, l'employeur enregistre, selon le cas :

- les heures de modulation prises en compte
- les heures de compensation prises en compte
- les heures effectuées hors modulation
- les heures perdues hors modulation

#### a) Heures prises en compte pour l'établissement du compte individuel

Pour la détermination du nombre d'heures de modulation et d'heures de compensation, l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par le salarié au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures théoriques correspondant à des congés légaux ou conventionnels programmés et effectivement pris ;
- le nombre d'heures théorique correspondant à des absences payées ou non payées non programmées, ce nombre étant égal à la différence entre le nombre d'heures programmées pour la semaine et le total des heures de travail effectuées et des heures théoriques correspondant à des absences programmées ;
- le total de l'horaire hebdomadaire pris en compte qui est égal à la somme des heures de travail effectuées et des heures théoriques correspondant à des absences programmées ou non programmées.

La différence entre l'horaire hebdomadaire total pris en compte et la durée hebdomadaire moyenne indique :

- soit le nombre d'heures de modulation pris en compte ;
- soit le nombre d'heures de compensation pris en compte.

b) Communication du compte individuel de compensation

L'Etat 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 annuelle, ou à la date de rupture du contrat de travail intervenue en cours de période annuelle, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document indiquant le nombre d'heures de modulation effectuées au cours de la période annuelle, le nombre d'heures de compensation prises, et, le cas échéant, la différence entre ces deux nombres.

c) Régularisation en fin de période annuelle

S'il apparaît, en fin de période annuelle ou à la date de 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 effectuées hors modulation qui doivent être rémunérées comme indiqué ci-après.

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 admises 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 annuelle 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.

*§ 6.- Rémunération en cas de modulation*

a) Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés concernés par la modulation de la durée du travail est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 169 heures par mois.

b) Déduction en cas d'absence

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. *Les modalités de calcul de la déduction sont précisées aux articles 10.2 et 10.3 ci-après<sup>(1)</sup>.*

c) Heures effectuées hors modulation

Les heures de travail effectuées hors modulation sont rémunérées à raison de 1/169ème de la rémunération mensuelle lissée majorée, selon le cas, de 25 % ou de 50 %, dans les conditions précisées aux articles 10.5 et 10.6 ci-après.

*§ 7.- Coordination entre modulation de la durée du travail 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 au §4 ci-dessus en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail de la survenance des circonstances justifiant la réduction de l'horaire. S'il apparaît, à la fin de la période annuelle, 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 tombe en deçà de la limite inférieure fixée par le programme.

---

(1) La dernière phrase est exclue de l'extension (Arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

## **Article 10-5 (provisoire) - Dispositions particulières à la variation, base 39 heures**

### § 1.- Principe de la variation de la durée du travail

La variation de la durée du travail constitue l'une des formules de modulation de la durée du travail prévue au § 1 de l'article 10-4 ci-dessus.

Conformément aux dispositions des articles L 212-8 et suivants du code du travail, cette formule autorise l'accomplissement d'heures de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 heures. A cet effet, tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut, dans les limites et selon les modalités définies par le présent article et par l'article 10-4 ci-dessus, mettre en œuvre la variation de la durée du travail.

### § 2.- Contingent annuel d'heures de modulation

En cas d'option pour la variation de la durée du travail, le nombre maximum d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées dans le cadre d'une période annuelle est limité à 150.

Sous réserve des dispositions précisées au § 4 ci-après, le nombre d'heures de compensation prises au cours d'une période annuelle est égal au nombre d'heures de modulation effectuées.

Lorsque, au cours d'une période annuelle, un salarié effectue à la fois des heures de modulation et des heures de récupération telles que définies à l'article 6-4, le nombre global d'heures de modulation et d'heures de récupération ne peut excéder 180.

### § 3.- Limites hebdomadaires de la modulation

Le nombre maximum d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine ne peut excéder 8.

Lorsque, au cours d'une même semaine, un salarié effectue à la fois des heures de modulation et des heures de récupération telle que définies à l'article 6-4, le nombre global d'heures de modulation et d'heures de récupération ne peut excéder 8.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être pris au cours d'une même semaine n'est pas limité par le présent accord.

### § 4.- Rémunération des heures de modulation

Les heures de modulation effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 heures sont rémunérées selon l'une ou l'autre modalité ci-après décrite. La modalité de rémunération choisie est indiquée par l'employeur dans le programme annuel *prévu au § 4 de l'article 10-1 ci-dessus*<sup>(1)</sup>.

#### a) Première modalité de rémunération

Il est versé, avec la paie du mois au cours duquel les heures de modulation ont été effectuées, une indemnité en sus du salaire mensuel lissé. Cette indemnité est égale, pour chacune des heures concernées, à 25 % du salaire horaire, celui-ci étant égal au quotient du salaire mensuel lissé par 169.

#### b) Deuxième modalité de rémunération

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa du § 2 du présent article, le nombre d'heures de compensation pris au cours de la période annuelle est égal au nombre d'heures de modulation effectuées majoré de 25 %.

### § 5.- Déduction en cas d'absence

La déduction prévue en § 6 de l'article 10.4 ci-dessus est égale, par heure d'absence, à 1/169ème de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 169 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

### § 6.- Rémunération des heures effectuées hors modulation

En cas de variation de la durée du travail sur la base de 39 heures, le salarié est susceptible d'effectuer deux types d'heures de travail hors modulation :

- les heures effectuées au-delà de la 47ème heure hebdomadaire sont obligatoirement des heures hors modulation qui doivent être rémunérées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées à raison de 1/169ème de la rémunération mensuelle lissée majorée de 50 % ;

<sup>(1)</sup> Le membre de phrase en italique est exclu de l'extension (Arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

- les heures effectuées au-delà de la 39<sup>ème</sup> heure hebdomadaire jusqu'à la 47<sup>ème</sup> heure hebdomadaire qui ne sont pas compensées par des heures de compensation. Ces heures doivent être rémunérées selon les modalités suivantes :

- \* lorsqu'il s'agit d'heures effectuées en application d'une modification du programme annuel n'ayant pas prévu de contrepartie en heures de compensation, ces heures doivent être rémunérées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées à raison de 1/169<sup>ème</sup> de la rémunération mensuelle lissée majorée de 25 %.
- \* lorsqu'il s'agit d'heures dont l'existence est constatée à la clôture du compte individuel de compensation, ces heures sont rémunérées à la fin de la période annuelle ou à la date de rupture du contrat de travail. Si l'employeur a opté pour la première formule de rémunération des heures de modulation, ces heures ont déjà ouvert droit à une indemnité de 25 %. Elles doivent donc être rémunérées au tarif des heures normales. Si l'employeur a opté pour la deuxième formule de rémunération des heures de modulation, ces heures sont rémunérées au tarif des heures normales majoré de 25 %.

Il n'est pas possible de substituer un repos compensateur de remplacement à la rémunération effective des heures effectuées hors modulation.

## **Article 10-6 (provisoire) - Dispositions particulières à l'annualisation**

### *§1.- Principe de l'annualisation de la durée du travail*

L'annualisation de la durée du travail constitue l'une des formules de modulation de la durée du travail prévue au §1 de l'article 10-4 ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article L 212-2-1 du code du travail, cette formule permet la répartition de la durée du travail sur l'année en contrepartie d'une réduction collective de la durée du travail. A cet effet, tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut, dans les limites et selon les modalités définies, par le présent article et par l'article 10-4 ci-dessus, mettre en œuvre :

- soit une annualisation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 38 heures payées 39 ;
- soit une annualisation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 37,5 heures payées 39.

### *§ 2.- Contingent annuel d'heures de modulation*

En cas d'option pour l'annualisation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 38 heures, le nombre maximum d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées dans le cadre d'une période annuelle est limité à 200.

En cas d'option pour l'annualisation de la durée du travail sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 37,5 heures, le nombre maximum d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées dans le cadre d'une période annuelle est limité à 250.

Sous réserve des dispositions précisées au § 5 ci-après, le nombre d'heures de compensation prises au cours d'une période annuelle est égal au nombre d'heures de modulation effectuées.

### *§ 3.- Limites hebdomadaires de la modulation*

Le nombre maximum 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 hebdomadaire.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité par le présent accord.

### *§ 4.- Rémunération en cas d'annualisation*

En cas d'option pour l'annualisation base 38 heures ou base 37,5 heures, la rémunération mensuelle lissée et calculée sur la base de 169 heures par mois, prévue au § 6 de l'article 10-4 ci-dessus, reste acquise au salarié. En conséquence, l'accomplissement d'heures de modulation n'ouvre pas droit à une rémunération spécifique.

### *§ 5.- Déduction en cas d'absence*

La déduction prévue au § 6 de l'article 10.4 ci-dessus est égale, par heure d'absence :

- en cas d'annualisation base 38 heures, à 1/164,66<sup>ème</sup> de la rémunération mensuelle lissée ;
- en cas d'annualisation base 37,5 heures à 1/162,5<sup>ème</sup> de la rémunération mensuelle lissée.

(1) Le membre de phrase en italique est exclue de l'extension (Arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

Lorsque l'absence porte, selon le cas, sur plus de 164,66 heures ou 162,5 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

#### § 6.- Heures effectuées hors modulation

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 38 heures ou de 37,5 heures ouvrent droit à une majoration de salaire lorsqu'elles n'ont pas été compensées par des heures de compensation prises au cours de la période annuelle.

##### a) Contingent annuel d'heures effectuées hors modulation

Les dispositions des articles 8-3 et 8-4 du présent accord relatif à la durée maximale annuelle ne sont pas applicables en cas d'annualisation de la durée du travail. Un contingent annuel d'heures susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne est fixé comme suit :

- en cas d'option pour l'annualisation base 38 heures, le contingent annuel est fixé à 130 heures. Toutefois, au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise, ce contingent est fixé à 150 heures ;
- en cas d'option pour l'annualisation base 37,5 heures, le contingent annuel est fixé à 100 heures. Toutefois, au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise; ce contingent est fixé à 130.

Le nombre d'heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne est constaté lors de la clôture du compte individuel de compensation en fin de période annuelle ou à la date de rupture du contrat de travail.

##### b) Rémunération des heures effectuées hors modulation

Les 50 premières heures ainsi effectuées sont rémunérées, avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/169ème du salaire mensuel lissé par heure, majoré de 25 %. Cependant, ces 50 premières 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 de remplacement. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur et le contingent annuel maximum d'heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

Les heures effectuées au-delà des 50 premières sont rémunérées à raison de 1/169ème du salaire mensuel lissé par heure, majoré de 50 %.

## **CHAPITRE XI**<sup>(1)</sup>

### **DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES** *(Chapitre réservé)*

## **CHAPITRE XII**

### **LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

#### **Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national**

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

---

(1) Le chapitre XI de cette deuxième partie ne contient aucune disposition. Seules les parties I et II.2 comprennent des dispositions explicites relatives aux cadres. Cette analyse résulte de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 (JO du 21 octobre 2000).



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

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

- a) modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2. ;
- b) modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4 .
- c) maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5. ;
- d) contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4. ;
- e) modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2. ;
- f) modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreinte prévues à l'article 6.3 ;
- g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;
- h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 §2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

## **Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire**

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

## **CHAPITRE XIII**

### **LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES**

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

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

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

## **CHAPITRE XIV**

### **CONTROLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRESENT ACCORD**

#### **Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire**

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

#### **Article 14.2 - Evolution du présent accord**

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

**Tableau récapitulatif des absences rémunérées**

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

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

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

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

## **II.2 – Dispositions particulières aux exploitations et entreprises décidant une réduction anticipée du temps de travail<sup>(1)</sup>**

### **Article 1 - Dispositions générales relatives à la réduction anticipée du temps de travail**

Les exploitations et entreprises agricoles relevant du présent accord national peuvent réduire la durée effective de travail à 35 heures par semaine sans attendre les échéances fixées par la loi. Cette réduction anticipée peut donc concerner jusqu'au 31 décembre 2001, les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999.

La réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail à 35 heures au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

La réduction anticipée du temps de travail à pour objectif soit la création d'emplois, soit le maintien des emplois dans les entreprises ayant des difficultés susceptibles de conduire à des licenciements.

Pour pouvoir bénéficier des aides proposées par la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998, modifiée par la loi du 19 janvier 2000, la réduction du temps de travail doit être mise en œuvre selon les modalités définies ci-après. A cet effet, il est dérogé à certaines dispositions de l'accord national afin de concilier les impératifs de la production et du bon fonctionnement des entreprises avec l'amélioration de l'emploi et des conditions de travail des salariés.

### **Article 1.1. - Mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre sont décidées, après consultation ou des délégués du personnel, s'ils existent, par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décision de l'employeur conformément à la procédure décrite ci-après.

Quel que soit le nombre de salariés employés dans l'entreprise, l'accord d'entreprise peut être conclu soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux, ou délégué du personnel désignés comme délégués syndicaux, soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les conditions définies au § III de l'article 3 de la loi susvisée du 13 juin 1998. Seuls peuvent être mandatés les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins un an à la date de l'établissement du mandat.

Dans les entreprises dont l'effectif est de plus de dix salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures avant l'échéance rappelée à l'article 1 ci-dessus, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié. Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié. Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut décider directement la réduction du temps de travail. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation ( $R_1$ ).

Dans les entreprises dont l'effectif est de dix salariés ou moins, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 peut soit conclure un accord d'entreprise dans les conditions décrites à l'alinéa précédent, soit après consultation du délégué du personnel s'il existe, décider directement la réduction du temps de travail ( $R_1$ ).

Pour l'appréciation du seuil de 10 salariés prévu aux 3<sup>è</sup> et 4<sup>è</sup> alinéas ci-dessus, seuls sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise les salariés employés par contrat à durée indéterminée et les salariés employés par contrat à durée déterminée de plus de six mois.

### **Article 1.2. - Commissions régionales de règlement des litiges**

Les organisations signataires du présent accord constituent, dans chaque région, une "Commission régionale de règlement des litiges". Cette commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire et par un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal au nombre des représentants des salariés. Le secrétariat de la commission est assuré par la FRSEA.

En cas de litige survenu à l'occasion de la mise en œuvre des 35 heures dans une entreprise, la commission peut être saisie par l'employeur, ou un ou plusieurs salariés concernés de l'entreprise, ou une organisation d'employeurs ou de salariés signataire du présent accord, ou l'administration. La commission est dès lors tenue de donner un avis sur la conformité de la convention prévue ou signée par l'employeur et le représentant de l'Etat avec les stipulations du présent accord national.

(1) Cette troisième partie concerne exclusivement les entreprises de 20 salariés et moins qui anticipent la RTT jusqu'au 31 décembre 2001. Cette partie sera caduque à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il convient de noter que le chapitre XI du I relatif aux cadres est applicable pour les entreprises concernées par ce II.2 (voir note en bas de page 47).

(R<sub>1</sub>) Sous réserve de l'application de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui requiert un accord d'entreprise en cas d'accord « défensif » (Arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

### **Article 1.3. - La rémunération en cas de réduction du temps de travail (R<sub>1</sub>)**

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures, la rémunération mensualisée des salariés est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.

Toutefois, tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en œuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent la date susvisée. A cet effet, il peut être alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale 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 considéré si celle-ci est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus. Cette rémunération mensuelle minimale est réduite à due-concurrence 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.

L'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision de l'employeur prévue à l'article 1.1 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder trois ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,57 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

### **Article 1.4. - Les salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent (R<sub>1</sub>)**

Le temps de travail des salariés à temps partiel, des salariés à temps partiel annualisé et des salariés sous contrat de travail intermittent peut également être réduit dans la proportion de 10 %. Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédent la date de mise en œuvre de l'horaire réduit.

Ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires. Le nombre maximum d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par les salariés à temps partiel ou à temps partiel annualisé est égal au tiers du nombre d'heures de travail prévu au contrat et réduit de 10 %. Pour les salariés sous contrat de travail intermittent, le nombre maximum d'heures complémentaire est égal au quart des nombres d'heures prévues au contrat et réduit de 10 %.

Ces salariés bénéficient également d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur qualification professionnelle.

### **Article 1.5. - Le personnel d'encadrement (R<sub>2</sub>)**

La réduction du temps de travail s'applique également au personnel d'encadrement. Cette réduction peut être organisée soit selon les modalités précisées à l'article 2 ci-après, soit sous forme de congés supplémentaires alimentant un "compte épargne temps" tel que prévu à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 ou un "compte épargne fin ou interruption de carrière". Les parties signataires s'engagent à faire aboutir la négociation sur ce sujet dans les meilleurs délais et de mettre à l'ordre du jour, pour examen, la question des conventions de forfait.

## **Article 2. - Modalités de réduction du temps de travail**

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet opte pour l'une des modalités de mise en œuvre de l'horaire réduit applicables aux entreprises de plus de 20 salariés conformément aux dispositions du chapitre 10 de l'accord national. Deux ou plusieurs modalités de mise en œuvre peuvent coexister dans l'entreprise, à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre modalité soient clairement identifiés (établissement, service, atelier, équipe, clause particulière aux cadres, etc.).

## **Article 3. - Création ou préservation d'emplois**

Pour bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises qui réduisent la durée du travail à 35 heures doivent soit créer des emplois, soit maintenir des emplois menacés.

---

(R<sub>1</sub>) Sous réserve des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

(R<sub>2</sub>) Sous réserve de l'application de l'article 8 du décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000 fixant la limitation à la moitié du nombre de jours de repos supplémentaires, le nombre de jours susceptibles d'alimenter le compte épargne-temps (Arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

### **Article 3.1. - Créations d'emplois** *(R1)*

Dans le cas où l'entreprise qui réduit la durée du travail d'au moins 10 % s'engage à procéder à des embauches, les effectifs doivent être augmentés de 6 %. Si la durée du travail est réduite de 15 %, les effectifs doivent être augmentés de 9 %. L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de signature de l'accord d'entreprise ou la date de la décision de l'employeur. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'article L 421-2 du code du travail. Par exception, en cas d'impossibilité pour l'employeur de s'engager sur les effectifs de travailleurs saisonniers de courte durée, les salariés employés par contrat de travail saisonnier d'une durée inférieure à deux mois peuvent ne pas être pris en compte dans l'effectif. Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable, les dispositions du présent article ne sont pas applicables.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de 6 mois qui suit la date susvisée et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant deux ans à compter de cette date.

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

- par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel annualisé ou par contrat de travail intermittent ;
- par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel annualisé, ou par contrat de travail intermittent ;
- par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel annualisé ou sous contrat de travail intermittent ;
- par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance ;
- par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée, étant précisé que si l'employeur a fait jouer l'exception prévue au premier alinéa ci-dessus, les contrats saisonniers pris en compte doivent comporter une durée minimale de deux mois.

### **Article 3.2. - Préservation d'emplois menacés** *(R2)*

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir l'emploi d'au moins 6 % des effectifs pendant une période minimale de deux ans à compter de la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

---

*(R1) Sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998 relatif aux modalités de calcul de l'effectif que l'entreprise doit s'engager à maintenir (Arrêté du 26 juillet – JO du 22 août 2000)*

*(R2) Sous réserve de la signature de l'accord d'entreprise défensif prévu par l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998 (Arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)*

## **Annexe V**

### **DECRET 95-1073 DU 28 SEPTEMBRE 1995** **pris pour l'application de l'article L 713-20 du code rural** **et relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement** **du temps de travail en agriculture**

#### **Article 1**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1, art 2 JORF 1 février 2001.)

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**

( Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1 JORF 1 février 2001).

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

##### I - Enregistrement des heures de travail effectuées :

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

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

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

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

##### II - Affichage des heures de travail à effectuer :

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 3**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1, art 3 JORF 1 février 2001.)

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.

#### **Article 4**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1 JORF 1 février 2001.)

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**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1, art 4 JORF 1 février 2001.)

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 comptage de ces unités.

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

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

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

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

#### **Article 6**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1 JORF 1 février 2001.)

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**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1 JORF 1 février 2001.)

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

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

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

Le recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail est porté devant le chef du service régional de l'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**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1, art 5 JORF 1 février 2001.)

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**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1, art 6 JORF 1 février 2001.)

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

- a) Lorsque l'employeur entre dans le champ d'application des deuxième et troisième alinéas de l'article L 713-9 du code rural et, en l'absence, sur les deux points mentionnés ci-après, de toute disposition dans un accord conclu entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national :
- le nombre d'heures de repos compensateur porté au crédit du salarié ;
  - lorsque le droit à ce repos compensateur est ouvert, une mention rappelant le délai dans lequel il doit être pris ;
- b) Lorsque l'employeur entre dans le champ d'application de l'article L 713-10 du code rural et lorsque le droit du salarié est ouvert :
- le nombre de journées ou 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**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1, art 7 JORF 1 février 2001.)

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 oeuvre.

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**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1 JORF 1 février 2001.)

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 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

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

### **Article 12**

(Modifié par Décret 2001-91 29 Janvier 2001 art 1 JORF 1 février 2001.)

Sont abrogés :

- l'article 2 et la deuxième phrase de l'article 5 du décret n° 75-1050 du 4 novembre 1975 susvisé ;
- l'article 2 et la deuxième phrase de l'article 5 du décret n° 75-1051 du 4 novembre 1975 susvisé ;
- l'article 2 et la deuxième phrase de l'article 5 du décret n° 75-1052 du 4 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 14 juin 1984 susvisé ;
- le décret n° 91-342 du 3 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**

*(Avenant n°4 du 27 septembre 2000)*

**PERSONNEL D'ENCADREMENT**  
**DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**DU DEPARTEMENT DE L'AIN**



# TABLE DES MATIERES

**Pages**

## CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Article 1 -	Champ d'application professionnel	1
Article 2 -	Champ d'application territorial	1
Article 3 -	Incidence sur les contrats antérieurs, avantages acquis	1

## CHAPITRE II : DELEGUES SYNDICAUX DES CADRES

Article 4 -	Absences syndicales	1-2
-------------	---------------------	-----

## CHAPITRE III : PERIODE D'ESSAI – EMBAUCHE – PERMANENCE DE L'EMPLOI

Article 5 -	Période d'essai	2
Article 6 -	Contrat de travail	2
Article 7 -	Garantie d'emploi	2
Article 8 -	Garantie de salaire	2-3

## CHAPITRE IV : CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

Article 9 -	Classification des emplois	3
Article 10 -	Rémunération des cadres	4
Article 11 -	Indemnisation pour frais professionnels	4
Article 12 -	Congés annuels	4
Article 13 -	Formation professionnelle	4

## CHAPITRE V : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14 -	Préavis	5
Article 15 -	Indemnité de licenciement	5
Article 16 -	Indemnité de départ à la retraite	5

## CHAPITRE VI : PREVOYANCE

Article 17 -	Retraite complémentaire	6
--------------	-------------------------	---

## **CHAPITRE I**

### **CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1**

##### ***Champ d'application professionnel***

La présente annexe détermine les rapports entre les employeurs et les cadres des entreprises agricoles de l'Ain définis à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention.

Sont considérés comme cadres dans les entreprises agricoles :

1°) les salariés dont le rôle, en dehors de leur travail personnel, est celui d'un intermédiaire entre l'exploitant et le personnel, rôle pouvant aller de la conduite générale d'une exploitation ou d'un chantier à la distribution des tâches quotidiennes, à la surveillance et au contrôle de l'exécution et cela de façon permanente ;

2°) les cadres fonctionnels qui sont des salariés sans personnel permanent sous leurs ordres, assumant la responsabilité de la bonne marche d'une exploitation, procédant aux achats et aux ventes, pouvant embaucher le personnel occasionnel.

#### **Article 2**

##### ***Champ d'application territorial***

La présente annexe s'applique aux conditions de travail des salariés cadres pour les entreprises ayant leur siège dans le département de l'Ain quel que soit le lieu de travail.

#### **Article 3**

##### ***Incidence sur les contrats antérieurs, avantages acquis***

La présente annexe s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou accords collectifs de travail antérieurs, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les cadres que les dispositions de la présente annexe.

En aucun cas, l'application de la présente convention ne peut amener une diminution des avantages acquis.

## **CHAPITRE II**

### **DELEGUES SYNDICAUX DES CADRES**

#### **Article 4**

##### ***Absences syndicales***

Avec un maximum de 60 heures par an et de 10 heures par mois, par entreprise, les employeurs laisseront des libertés suffisantes aux délégués des syndicats des cadres qui justifieront d'une convocation de leur organisation.

Toutefois, dans les entreprises ayant plusieurs délégués, ceux-ci ne pourront en aucun cas s'absenter simultanément.

Les délégués cadres seront désignés aux employeurs par lettre de leur organisation syndicale.

### **CHAPITRE III**

#### **PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHE - PERMANENCE DE L'EMPLOI**

##### **Article 5**

###### ***Période d'essai***

Sauf accord entre les parties, tout engagement, est conclu à l'essai.

Pour les cadres, la période d'essai est fixée à :

- douze mois pour les cadres au Niveau VI - Échelon 2,
- huit mois pour les cadres au Niveau VI - Échelon 1 et au Niveau V - Échelon 2,
- six mois pour les cadres au Niveau V - Échelon 1.

##### **Article 6**

###### ***Contrat de travail***

Toute embauche, quelles que soient la forme et la durée, doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit rédigé en double exemplaire. Ce document précisera la classification hiérarchique du cadre et, pour les emplois justifiant une rémunération forfaitaire, le contingent mensuel constant d'heures de travail fondant la forfaitisation.

##### **Article 7**

###### ***Garantie d'emploi***

Toute interruption de travail relative à une maladie ou à un accident de la vie privée d'une durée inférieure ou égale à six mois consécutifs ne peut constituer un motif de licenciement.

Dans le cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet, la période de garantie d'emploi est portée à douze mois.

Rappel : En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le licenciement ne peut jamais intervenir durant la période de suspension du contrat (code du travail).

##### **Article 8**

###### ***Garantie de salaire***

- En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée, le cadre justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise continuera à percevoir l'intégralité de sa rémunération pendant quarante cinq jours, déduction faite des prestations qu'il aura perçues au titre de son régime de protection sociale.

Après quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise, cette garantie de salaire est portée à deux mois.

- En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la même garantie de salaire est assurée par l'employeur au cadre ayant un an d'ancienneté.

Toutefois, cette garantie de salaire est portée à deux mois dès que le cadre justifie de deux années d'ancienneté.

- Dans les deux cas précédemment exposés, le cadre devra autoriser son employeur à percevoir les indemnités journalières versées par les M.S.A., la C.P.C.E.A. ou toute autre caisse de prévoyance à laquelle adhèrera l'entreprise.

Dans le cas où cette autorisation ne pourrait être donnée, le cadre devra reverser à son employeur les indemnités perçues, au plus tard à la fin du mois de perception.

## CHAPITRE IV

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

#### Article 9

##### *Classification des emplois*

Afin de rendre cohérente la classification des cadres avec la grille de classification des salariés, les employeurs souhaitent répartir les emplois des cadres dans 4 positions et en adoptant la grille de raccordement suivante :

<b>Niveau V - Échelon 1</b>	Agent chargé d'une façon permanente de répartir et de surveiller les travaux suivant des directives régulières nettement déterminées par l'employeur ou un cadre supérieur. Il participe aux travaux, effectue les enregistrements des documents appropriés (ventilation, main-d'œuvre, mouvement de marchandises, etc...).
<b>Niveau V - Échelon 2</b>	Agent chargé d'une façon permanente de diriger un ensemble de cultures ou de services suivant des instructions générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre supérieur.
<b>Niveau VI - Échelon 1</b>	Agent chargé d'une façon permanente de diriger l'ensemble des cultures ou des services commerciaux suivant des instructions générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre supérieur. Il peut, suivant les directives de l'employeur, procéder aux achats et aux ventes et embaucher le personnel.
<b>Niveau VI - Échelon 2</b>	Agent chargé d'une manière permanente d'administrer la totalité de l'entreprise selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle.

## Article 10

### *Rémunération des cadres*

(Avenant n°17 du 17 mars 2010) « Les salaires mensuels afférents à chaque niveau d'emploi sont ainsi établis » :

(à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010)

<b>Classification</b>	<b>Salaire mensuel pour 169 h</b>
Niveau V - échelon 1	2260 €
Niveau V - échelon 2	2463 €
Niveau VI - échelon 1	2839 €
Niveau VI - échelon 2	3339 €

## Article 11

### *Indemnisation pour frais professionnels*

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels percevront une indemnité kilométrique calculée à partir du lieu habituel de travail conformément au barème de la Direction Générale des Impôts.

Pour les repas, le remboursement se fera sur justificatif dans la limite de 2 fois la valeur du S.M.I.C. par repas.

## Article 12

### *Congés annuels*

Se reporter aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (chapitre 3).

## Article 13

### *Formation professionnelle*

Le salarié peut bénéficier de la formation professionnelle, soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise lorsque celle-ci s'y trouve soumise, soit dans le cadre du congé formation.

L'envoi en formation dans le cadre du plan de formation en entreprise procède de la décision de l'employeur, prise éventuellement dans le cadre des procédures de concertation légales.

Le congé individuel de formation est pris dans le cadre de la législation en vigueur et dans les conditions prescrites par celle-ci.

L'absence pendant la période de formation est assimilée à un travail effectif pour le calcul des droits au congé. Le salaire est maintenu par l'employeur pendant la durée du stage.

## **CHAPITRE V**

### **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 14**

##### ***Préavis***

Le délai-congé ou préavis doit être notifié par pli recommandé avec accusé de réception. Le point de départ du préavis coïncide avec la date mentionnée par la poste sur l'accusé de réception.

En cas de faute lourde du salarié ou de l'employeur, le contrat de travail peut être rompu sans préavis de part et d'autre.

La durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- six mois pour un cadre au Niveau VI - Échelon 2,
- quatre mois pour un cadre aux Niveau VI - Échelon 1 et Niveau V - Échelon 2,
- trois mois pour un cadre au Niveau V - Échelon 1.

La non-observation du préavis entraînera pour la partie défaillante le versement d'une indemnité correspondant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis prévu.

Les mêmes règles de préavis sont à observer en cas de départ à la retraite de l'employé cadre, que ce dernier soit dû à l'initiative de l'employeur ou du cadre.

En cas de licenciement, pendant toute la durée du préavis, le cadre congédié a droit à une absence rémunérée égale à :

- douze jours pour les cadres au Niveau VI - Échelon 2,
- neuf jours pour les cadres aux Niveau VI - Échelon 1 et Niveau V - Échelon 2,
- six jours pour les cadres au Niveau V - Échelon 1.

Le choix des jours ou des périodes d'absence devra s'effectuer d'un commun accord, ou à défaut, alternativement une fois par l'employeur, une fois par le cadre.

#### **Article 15**

##### ***Indemnité de licenciement***

Sauf en cas de faute grave, tout cadre licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base d'1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise.

La base à retenir pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

#### **Article 16**

##### ***Indemnité de départ à la retraite***

A compter de son 60<sup>ème</sup> anniversaire, tout cadre prenant sa retraite ou mis à la retraite par son employeur bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite égale à 75 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 15.



## **CHAPITRE VI**

### **PREVOYANCE**

#### **Article 17**

##### ***Retraite complémentaire***

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en œuvre (la gestion en est assurée par la C.P.C.E.A. - 20 rue de Clichy - Paris 9ème). Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la commission nationale paritaire de la convention du 2 avril 1952.

Toutefois la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, est définie par les instances de l'A.G.I.R.C. après avoir recueilli, si nécessaire, l'avis des partenaires sociaux de la convention collective du 2 avril 1952.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 27 septembre 2000.

Ont signé :

#### **Pour les Syndicats d'Employeurs**

. La Fédération Départementale des Syndicats  
d'Exploitants Agricoles de l'Ain

. Le Syndicat des Producteurs Horticoles et  
Pépiniéristes de l'Ain

. Le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux  
Agricoles et Forestiers de l'Ain

. La Fédération Départementale des C.U.M.A.  
de l'Ain

#### **Pour les Syndicats de Salariés**

. Le Syndicat National des Cadres  
d'Entreprises Agricoles

. Le Syndicat des salariés agricoles  
C.G.T. de l'Ain

. Le Syndicat des salariés agricoles  
F.O. de l'Ain

. Le Syndicat des salariés agricoles  
C.F.D.T. de l'Ain

