

Convention collective
TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT
ET D'ENTRETIEN FORESTIERS
(GIRONDE, LANDES ET LOT-ET-GARONNE)
(4 mars 1985)

(Etendue par arrêté du 22 octobre 1985,
Journal officiel du 30 octobre 1985)

AVENANT N° 32 DU 27 JANVIER 2005 (1)

NOR : AGRS0597105M

Entre :

Le syndicat des sylviculteurs du Sud-Ouest ;
La fédération régionale des entrepreneurs de territoires ;
La fédération régionale des coopératives d'Aquitaine,
L'union régionale des syndicats des travailleurs de la forêt de Gascogne
CGT ;
L'union régionale des syndicats CFDT ;
L'union régionale des syndicats CGT-FO ;
L'union régionale de la confédération française de l'encadrement (CFE)
CGC ;

D'une part, et

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles suivants sont modifiés ainsi qu'il suit :

Article 17

Application des lois sociales

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

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale, conformément aux dispositions des articles R. 320-1 et suivants du code du travail.

Article 21

Age minimum

Les mineurs de moins de 16 ans ne peuvent être employés à des travaux d'aménagement et d'entretien forestiers que dans les conditions prévues par les articles L. 715-1 et suivants du code rural et par les dispositions du décret n° 97-370 du 14 avril 1997.

Les mineurs de moins de 18 ans doivent bénéficier de 2 jours de repos consécutifs. Les mineurs de 16 à moins de 18 ans doivent en outre bénéficier d'un repos quotidien obligatoire de 12 heures.

Article 25

Différents cas de suspension du contrat de travail Priorité d'embauche

1° Maladie et accident de la vie privée

Sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, la maladie et l'accident de la vie privée ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail ; le salarié qui a interrompu son travail reprend son activité au sein de l'entreprise dès sa guérison, sauf si l'incapacité de travail a excédé 6 mois.

Au-delà de cette durée et sous réserve de son bon état physique, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant 6 mois.

Les clauses précédentes sont également applicables aux salariés victimes d'un accident de trajet.

L'employeur est tenu de prévenir le remplaçant du caractère provisoire de son emploi en respectant le délai de prévenance fixé à 1 jour par semaine civile si la durée minimale est inférieure à 6 mois et à 1 mois dans les autres cas (1).

2° Accident du travail et maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail, doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 122-32-1 du code du travail).

(1) Dispositions non étendues.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle (art. L. 122-32-2 du code du travail).

A l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 122-32-1 du code du travail, le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (art. L. 122-32-4 du code du travail).

3° Maternité et adoption

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

Repos des femmes en couches

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer les salariées en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance.

Suspension du travail

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122.26 du code du travail.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122.27 du code du travail, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.

I. – Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

II. – La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la sala-

riée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables ; la période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période de 18 semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines.

Si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe au moins de 2 à 3 ou plus, cette période est de 22 semaines.

Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

III. – La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1^{er} ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L. 122-26.

IV. – A l'issue du congé maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26, la salariée peut en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat. En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Pour bénéficier de la protection prévue aux I (alinéas 1 et 2), II (alinéas 1 et 2) et III (art. L. 122-27 du code du travail), la salariée doit, soit remettre à son employeur qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

L'avertissement que la salariée doit faire parvenir à son employeur en application du II (alinéa dernier) doit être envoyé par lettre recommandée avec avis de réception.

Les propositions d'embauche par priorité faites par l'employeur conformément aux dispositions du IV ci-dessus doivent être envoyées par lettre recommandée avec avis de réception à la salariée.

Le refus par la salariée de ces propositions doit être envoyé à l'employeur dans la même forme.

Les formalités prévues aux I, II, III et IV ci-dessus sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec avis de réception.

4° Congés de paternité ou d'adoption

En application de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001, un congé de paternité ou d'adoption de 11 jours calendaires est ouvert aux pères d'enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2002 et se cumule avec le congé de naissance, sans y être nécessairement accolé. Ce congé non rémunéré par l'employeur ouvre droit à une indemnité versée en application de l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale.

5° 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 antérieurement occupé doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ces conditions, l'intéressé sera réintégré dans l'entreprise à moins que l'emploi qu'il a occupé ou un emploi ressortissant de la même catégorie ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauche, durant une année à dater de la libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions ci-dessus sont applicables, lors de leur envoi dans leur foyer, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenu au service national. Elles sont également applicables aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service actif après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leur foyer.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour n'entraînant pas de réduction de rémunération et assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

6° Remplacement

Lorsque l'employeur, privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses visées dans les 5 alinéas précédents du présent article, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit, d'une part, informer l'ouvrier

absent de son remplacement et, d'autre part, conclure avec le remplaçant un contrat à durée déterminée comportant une durée minimale et ayant pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé (art. L. 122.1 du code du travail).

Article 26

Nature et durée des contrats de travail

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée. Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours aux contrats à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cas le contrat doit être obligatoirement écrit et comporter les mentions prévues à l'article L. 122-3-1 du code du travail.

On distingue dans ce cadre les différents types de contrats de travail suivants :

Salarié embauché à durée indéterminée

1° Salarié permanent à temps complet : salarié embauché pour une durée indéterminée pour un horaire au moins égal à la durée légale du travail.

2° Salarié permanent à temps partiel : salarié embauché à durée indéterminée pour un horaire inférieur à la durée légale.

Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

1° Ouvrier saisonnier : ouvrier embauché par contrat de travail à durée déterminée pour effectuer des travaux spécifiques parfaitement définis pour toute la durée de leur exécution, travaux se renouvelant chaque année aux mêmes époques.

2° Ouvrier occasionnel : ouvrier occupé exceptionnellement en raison d'un besoin momentané de l'exploitation ou de l'entreprise et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité et de régularité (cas des remplacements).

Article 27

Travail à temps partiel

Paragraphe 1

Définition

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 applicable 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.

Paragraphe 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 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 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.

Paragraphe 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.

Article 34

Garantie de rémunération

Le contrat individuel de travail peut accorder aux salariés permanents une garantie de rémunération toute l'année à compter de la date d'embauche, calculée sur la durée légale hebdomadaire de travail (ouvrier permanent à temps complet) ou sur une base inférieure (salarié permanent à temps partiel), sans que l'employeur renonce toutefois aux dispositions légales et réglementaires relatives à la récupération des heures perdues ou au chômage partiel.

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 euros, 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.

La commission mixte négociera à chaque accord de salaire une garantie de rémunération. Lorsque la valeur du salaire mensuel aura rattrapé celle de la garantie de salaire mensuel, il ne sera plus versé de complément différentiel.

Article 38

Indemnité de panier

(*Avenant n° 14 du 4 février 1991.*) « Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 kilomètres du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire au coefficient 220. »

Article 48

Bulletins de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paie, conforme aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salaires pendant 5 ans.

Article 49

Livre de paie

Sans objet.

Article 50

Durée du travail

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et s'applique conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui sera émarginé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés visés à l'article 57, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter, et conservé pendant 5 ans.

Conformément à l'article 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations agricoles, l'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité sans que le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours de l'année civile puisse dépasser 250. La durée quotidienne maximale reste fixée à 10 heures, la durée hebdomadaire maximale à 48 heures.

Cette variation d'horaire ne peut s'appliquer qu'à des salariés bénéficiant de la mensualisation.

En cas de rupture du contrat de travail, les heures non effectuées mais payées au titre de la mensualisation seront déduites du solde dû au salarié.

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence dès l'arrivée du salarié sur le lieu de travail (siège de l'entreprise, de l'établissement ou du chantier) et se termine au départ de celui-ci.

Le nombre d'heures susceptibles d'être récupérées pour pont, force majeure et intempéries est limité à 50 heures par an. Ces heures sont récupérées au tarif normal. Elles ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

En cas d'intempéries de longue durée, la récupération n'est pas envisageable et il y a lieu de solliciter le bénéfice des dispositions relatives au chômage partiel.

Par récupération, il faut entendre, au sens du présent article, la faculté donnée à l'employeur de prolonger l'horaire de travail d'un nombre d'heures correspondant aux heures de travail non effectuées en dessous de la durée normale du travail.

Article 51

Heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

a) Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des 4 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.

b) Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^e

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4^e donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Pour les salariés à rémunération mensualisée, lorsque la semaine inclut un jour férié, chômé et payé, celui-ci est assimilé, pour le calcul des heures supplémentaires, à un jour de travail effectif.

Article 52

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures réellement travaillées par an. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1861 à 1900	1
De 1901 à 1940	2
De 1941 à 2000	3

A la fin de période annuelle, l'employeur enregistre sur 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 de l'année civile 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 10 jours à l'avance. Dans les 5 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 2 mois.

Article 53

Durée maximale du travail

Les heures prises en compte pour le calcul de la durée maximale du travail ne concernent que les périodes de travail réellement effectuées.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

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

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 000 heures réellement travaillées.

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.

Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 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 \times 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés \times 1 860 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 6 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 6 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.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis ne peuvent accomplir plus de 39 heures de travail par semaine, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricoles dans les limites prévues par les articles L. 212-13 et L. 117 bis-3 nouveau du code du travail, et ce, sous réserve des dispositions limitatives de la durée du travail, applicables aux adolescents occupés à des travaux légers pendant les périodes de vacances scolaires (arrêté du 3 décembre 1970, art. 4).

Les femmes, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 10 heures par jour coupées par un ou plusieurs repos dont la durée globale ne peut être inférieure à 1 heure et pendant lesquels le travail est interdit.

Article 54

Repos hebdomadaire et repos quotidien

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. Il serait souhaitable, toutefois, que les entreprises accordent, dans la mesure où l'organisation de leurs travaux le permet, un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant obligatoirement le dimanche.

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

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins 1 fois sur 4 ;
- une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins 2 fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 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.

Article 60

Congés exceptionnels

Des congés payés exceptionnels sont accordés aux salariés ayant au moins 1 an de présence à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant ou d'un des beaux-parents du salarié : 2 jours ;
- décès du conjoint du salarié : 5 jours ;
- congé pour présélection militaire : 3 jours (*) ;
- congé pour l'appel de préparation à la défense : 1 jour.

Article 61

Contrat de travail à durée déterminée

Sous réserve des articles L. 236-11, L. 412-18, L. 425-2 et L. 436-2 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

I. - Lorsque le contrat comporte un terme précis, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, faite en temps utile, de lui notifier son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà du terme en respectant un délai égal à 1 jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à 6 mois et à 1 mois dans les autres cas.

II. - Lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit, avant la survenance du terme, notifier au salarié son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant un délai égal à celui qui est prévu au I ci-dessus.

III. - Dans le cas mentionné à l'article L. 122-1-1, lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur doit notifier au salarié son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale en respectant un délai égal à 1 jour par semaine de travail si la durée minimale est inférieure à 6 mois et à 1 mois dans les autres cas.

IV. – L'inobservation des délais ci-dessus prévus ouvre droit à une indemnité d'un montant égal aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié s'il avait travaillé pendant une durée correspondant au délai dont il n'a pas bénéficié (*).

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-5.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Dans les cas prévus à l'article L. 122-3-4 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Article 62

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties, sous réserve des dispositions des articles L. 122-25-2 et L. 122-32-2 du code du travail.

Sous réserve du respect de l'application des dispositions de l'article L. 323-7 du code du travail concernant le préavis des mutilés de guerre et des travailleurs handicapés et sauf faute grave, dont l'appréciation est laissée à la juridiction compétente, la cessation du contrat est précédée d'un préavis dû par l'employeur comme par le salarié et fixé comme suit :

- salarié payé chaque mois : 1 mois.

Sauf faute grave ou faute lourde, les salariés comptant entre 6 mois et 2 ans de services continus chez le même employeur ou sur la même exploitation ont droit à 1 mois de préavis en cas de licenciement. Toutefois, les délais de préavis ci-dessus restent seuls valables lorsque la rupture du contrat résulte d'une demande du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 323-7 du code du travail, la durée du préavis des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

D'autre part, en application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail, tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur, ou sur la même exploitation, a droit, sauf en cas de faute grave, à un délai-congé de 2 mois ainsi qu'à une indemnité minimum de licenciement fixée, par année de service dans l'exploitation ou l'entreprise, à

20 heures de salaire pour l'ouvrier payé à l'heure et pour l'ouvrier rémunéré au mois à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté majorée de 1/15 par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Tout employeur est tenu de notifier le licenciement à un ouvrier par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est donné par la date mentionnée par la poste sur l'accusé de réception.

Tout licenciement d'un ouvrier doit être précédé d'une convocation de l'intéressé et d'un entretien avec l'employeur pour lui indiquer les motifs du renvoi et recueillir ses explications.

Pour un licenciement fondé sur le motif prévu à l'article L. 321-1 (motif économique), l'indemnité ne peut être inférieure à 20/10 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 2/10 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

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

Article 72

Période d'essai

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé conclu à l'essai et la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 6 mois pour les cadres au coefficient 700 ;
- 4 mois pour les cadres aux coefficients 610 et 620 ;
- 2 mois pour les TAM au coefficient 500.

Pendant la période d'essai, les préavis réciproques ci-après devront être respectés qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission :

- 1 mois pour les cadres aux coefficients 610 et 620 ;
- 15 jours pour les TAM au coefficient 500.

Le préavis sera donné par pli recommandé avec accusé de réception.

Article 74

Durée du travail

Paragraphe 1

Classification générale

La classification générale organise 3 catégories de cadres :

1.1. 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 acceptée 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.

1.2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

1.3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

Paragraphe 2

Durée du travail. – Convention de forfait

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

Paragraphe 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^e 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 par l'accord national du 23 décembre 1981 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.

Paragraphe 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^e 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 de 1 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 cadre 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 autres que les jours de repos hebdomadaires et 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 applicables résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Article 78

Prime d'ancienneté

Les TAM au coefficient 500 bénéficient de la prime d'ancienneté fixée par l'article 35.

Article 81

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Après une absence de longue durée désorganisant l'entreprise et imposant le remplacement du cadre, l'employeur peut, exception faite pour un remplacement provisoire, lui signifier, par lettre recommandée avec accusé de réception, ce remplacement qui vaut congédiement. Le cadre ainsi licencié recevra : les indemnités de maladie (art. 80), l'indemnité de licenciement (art. 84) et le délai-congé (art. 82).

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail, durant la période de versement des indemnités journalières servies au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 82

Délai-congé ou préavis

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf faute grave ou faute lourde justifiant un licenciement sans préavis, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée d'un délai-congé réciproque, fixé comme suit :

- a) Pour les cadres aux coefficients 610, 620 et 700 :
 - moins de 5 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois ;
 - 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 6 mois.
- b) Pour les TAM au coefficient 500 :
 - moins de 2 ans de présence dans l'entreprise : 2 mois ;
 - et plus de présence dans l'entreprise : 3 mois.

Le délai de préavis prend effet à la date de notification à l'intéressé. La partie qui n'observerait pas le préavis serait redevable envers l'autre d'une indemnité correspondant aux appointements afférents à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 1 mois à l'avance, quitter l'exploitation sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de délai-congé.

Le paiement de la dette du cadre reste toutefois soumise à la procédure réglementaire de cession ou de saisie-arrêt des salaires.

Article 84

Indemnité de licenciement

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 321-1 et suivants du code du travail concernant les salariés licenciés pour motif économique, tout cadre congédié, sans faute grave de sa part, bénéficiera d'une indemnité de licenciement égale à 1/2 mois de salaire par année de présence sur l'exploitation avec un maximum de 6 mois d'indemnisation.

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence. L'indemnité de licenciement sera calculée en fonction de la rémunération mensuelle moyenne des 12 mois précédant la rupture du contrat.

Après 60 ans, cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 85.

Article 2

Le présent avenant sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Gironde à Bordeaux.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Bordeaux, le 27 janvier 2005.

(Suivent les signatures.)