

Convention collective

**EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES ET MARAÎCHÈRES,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE (CUMA)
(MANCHE)**

(28 septembre 1970)

(Etendue par arrêté du 20 mars 1972,
Journal officiel du 16 avril 1972)

AVENANT N° 72 DU 27 MAI 2005

NOR : AGRS0597114M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;
La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La SATPA - CFDT (ex-union départementale des syndicats CFDT) ;
L'union départementale des syndicats CGT-FO ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application professionnelle » est ainsi modifié :

Il est ajouté un nouvel alinéa qui devient le 5^e alinéa :

« – des structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation. »

CHAPITRE V

Embauchage. – Période d'essai. – Contrat de travail

Article 2

L'article 16 « Embauchage » est ainsi modifié :

Il est ajouté un nouvel alinéa qui devient le 1^{er} alinéa :

« L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative préalable effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale. »

Article 3

L'article 17 « Établissement du contrat de travail. – Période d'essai » est ainsi modifié :

Les alinéas 1 à 8 du « 2) Contrat de travail à durée déterminée » sont remplacés intégralement par :

« Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de son passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2. Remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint ;

3. Accroissement temporaire de l'activité de l'exploitation ;

4. Travaux saisonniers ;

5. Au titre de l'article L. 122-2 du code du travail le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée :

- lorsqu'il est conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit alors comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut être renouvelé une fois. Les dispositions des articles L. 122-1-2 et L. 122-3-11 ne lui sont pas applicables.

Le contrat à durée déterminée doit être écrit : à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter la définition précise de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il peut comporter une période d'essai dans les limites fixées par l'article L. 122-3-2 du code du travail.

A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

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

Article 4

L'article 18 « Paiement du salaire au mois » est remplacé dans son intégralité par :

« La mensualisation de la rémunération 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 12 mois de l'année.

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 arrondi au centième le plus proche) pour un salarié à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel la rémunération des heures prévues au contrat est mensualisée sur la base du temps de référence hebdomadaire multiplié par 52 semaines divisé par 12 mois arrondi au centième le plus proche.

La rémunération mensuelle effective sera adaptée à l'horaire réel de l'entreprise. Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée légale du travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les salariés à temps partiel réalisant des heures complémentaires au-delà de la durée prévue par leur contrat de travail bénéficient des dispositions légales propres à ce régime de travail : le nombre d'heures complémentaires réalisées ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Chacune des heures effectuées au-delà du 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

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 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Le même mode de retenue s'applique pour les salariés à temps partiel sur la base horaire de leur rémunération mensualisée. »

Article 5

L'article 19 « Réintégration et priorité d'embauche » est ainsi modifié :

Le 1^{er} alinéa a) « Service préparatoire et rappel sous les drapeaux » du 4) « Obligations militaires » est remplacé dans son intégralité par :

« a) Appel de préparation à la défense (article L. 122-20-1 du code du travail) : 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.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

b) Rappel sous les drapeaux : si un salarié ou un apprenti se trouve appelé au service national sur la base du volontariat, ou en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait. »

Le b) « Service national » devient alors c) « Service national ».

CHAPITRE VIII
Durée du travail

Article 6

Après le titre du chapitre « Durée du travail », il est ajouté :

« Dispositions préliminaires

Les dispositions relatives à la durée normale du travail sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions conventionnelles étendues ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension dans les accords collectifs de travail suivants : accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, les CDD et l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

Des extraits de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sont joints à l'annexe IX de la présente convention, auxquels peuvent faire renvoi les articles du présent chapitre. »

Article 7

L'article 33 « Définition de la durée normale du travail » est remplacé dans son intégralité par :

« La durée normale de travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée du travail s'entend du travail effectif.

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, les temps consacrés aux pauses, ainsi que les trajets de l'établissement ou du siège de l'entreprise au lieu de travail peuvent constituer du travail effectif si les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ne constitue pas du travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail s'impose sur le lieu de travail en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, de dispositions de la convention collective, du contrat de travail ou du règlement intérieur, ce temps d'habillage et de déshabillage est rémunéré au tarif des heures normales, sans être décompté pour autant dans la durée du travail effectif.

Lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié pris en application de l'article R. 232-2-4 du code du travail (1) ou lorsque son emploi l'expose à des risques pour sa santé, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales sans être décompté pour autant dans la durée du travail effectif. »

(1) cf. annexe IX.

Article 8

L'article 33 *bis* « Variation de l'horaire de travail » est remplacé dans son intégralité par :

Article 33 *bis*

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

L'article 33 *ter* « Récupération et rémunération en cas de variation de l'horaire » est abrogé dans son intégralité.

Article 10

L'article 34 « Heures supplémentaires » est remplacé dans son intégralité par :

« Il est fait application pour la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, conformément aux dispositions de l'article 2 A § I, 1° de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

a) Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de travail effectif définie à l'article 33.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile de travail qui débute le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

b) Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées sont régies par les dispositions suivantes :

- chacune des heures supplémentaires de la 36^e à la 43^e heure incluse donne lieu à une majoration du salaire horaire de 25 % ;
- les heures suivantes donnent lieu à une majoration du salaire horaire de 50 %.

Le paiement de chaque heure supplémentaire et de sa majoration peut être remplacé pour tout ou partie par un repos compensateur de remplacement selon les modalités prévues à l'article 10.2 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié (1). »

(1) cf. annexe VIII.

c) Décisions d'exécuter des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur.

d) 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. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- de 1 861 à 1 900 heures de travail par an : 1 jour ;
- de 1 901 à 1 940 heures de travail par an : 2 jours ;
- de 1 941 à 2 000 heures de travail par an : 3 jours.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale définie à l'article 34 *bis*.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année. Une période annuelle différente peut être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

e) Modalités d'aménagement du temps de travail pour l'application de la durée légale :

Réduction du temps de travail par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos sur l'année.

Ces journées ou demi-journées sont attribuées conformément à l'article 10.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié (1).

Cycles de travail :

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles dès lors que la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le cycle est une période de travail brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de la durée légale de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme. Seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle.

Les salariés qui travaillent en cycle doivent bénéficier d'au moins 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne.

Conformément aux dispositions de l'article 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, la durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines.

Modulation de la durée du travail :

L'horaire normal de travail peut être modulé en vue d'adapter la durée effective de travail à la nature de l'activité conformément à l'article 10.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et de son annexe II (1) »

(1) cf. annexe VIII.

Article 11

L'article 34 *bis* « Durée maximale du travail » est remplacé dans son intégralité par :

« Les dispositions législatives et réglementaires codifiées aux articles L. 713-2, L. 713-3 et L. 713-13 du code rural relatives à la durée maximale du travail figurent aux articles 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981.

a) Heures de travail prises en compte dans la durée maximale du travail

Les dispositions du présent article 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, notamment celles visées à l'article 33, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

b) Durée quotidienne et hebdomadaire maximale

La durée maximale quotidienne est de 10 heures par jour.

Elle peut être portée exceptionnellement à 12 heures par jour en respectant les limites posées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997 : dépassement pendant un maximum de 6 jours consécutifs, sans excéder 50 heures au total par période de 12 mois consécutifs et sur information immédiate de l'inspection du travail.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sur une seule semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de 12 mois consécutifs. Des dérogations peuvent être accordées en cas de circonstances exceptionnelles sur demande motivée auprès de l'inspection du travail.

Pour les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans, des dispositions protectrices particulières s'appliquent, précisées à l'article 47 de la présente convention.

c) Durée annuelle maximale du travail

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail à plus de 1 940 heures.

Les exploitations et entreprises n'employant qu'un seul salarié permanent et les CUMA peuvent porter la durée annuelle de travail à 2 000 heures.

Cette durée maximale annuelle susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue et sous réserve du respect 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 une période de 12 mois consécutifs.

d) Maximum d'entreprise

Par application de l'article 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, 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 fixé en fonction du nombre de salariés.

La période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année. Une période annuelle différente peut être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

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. »

Article 12

L'article 34 *ter* « Contrôle des horaires de travail » est remplacé dans son intégralité par :

Article 34 *ter*

Contrôle des horaires

L'employeur enregistre ou affiche toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés par l'un des procédés ci-après :

1. 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.

L'employeur remet une copie du document à chaque salarié en même temps que sa paye.

L'employeur peut, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement décrit ci-dessus. Les enregistrements sont remis, sur sa demande, au salarié.

2. Affichage des heures de travail à effectuer

La consignation des heures n'est possible que pour un horaire préétabli qui ne subit pas de variations.

L'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. L'horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique, un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

Contre décharge signée par le salarié, l'employeur peut remettre au salarié, aux lieu et place de l'affichage, un document sur lequel est porté son horaire, établi dans les conditions et avec les effets énoncés à l'alinéa précédent.

S'il constate des inexactitudes dans les procédés d'enregistrement, l'inspecteur du travail peut imposer à l'employeur un mode d'enregistrement des heures de travail des salariés.

Article 13

L'article 35 « Travaux de nuit » est remplacé dans son intégralité par :

Article 35

Travail de nuit

Il peut être effectué des travaux de nuit dans les conditions prévues aux articles L. 213-1 à L. 213-5 du code du travail et R. 213-1 à R. 213-8 du code du travail.

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

Les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Les femmes enceintes travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2 du code du travail et reprises à l'article 35.2 de la présente convention bénéficient de dispositions légales protectrices rappelées à l'article 35.4 de la présente convention. »

Article 14

Il est créé 4 nouveaux articles 35.1, 35.2, 35.3 et 35.4 ainsi rédigés :

Article 35.1

Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit présenter un caractère exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité économique de l'exploitation, notamment dans les cas suivants :

- surveillance et soin des animaux ;
- surveillance des locaux ou des installations de production ;
- préservation ou sauvegarde des récoltes, denrées et produits de l'exploitation ;
- transport et livraison de ces récoltes, denrées ou produits ;
- travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- travaux urgents, notamment rendus nécessaires par les conditions climatiques ou atmosphériques.

Article 35.2

Définition du travailleur de nuit prise en application des articles L. 213-2 et R. 213-1 du code du travail

Entre dans la catégorie de travailleur de nuit au sens des articles précités tout salarié qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit accomplit au cours d'une période de 12 mois consécutifs allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante un nombre minimal de 270 heures de travail de nuit.

Le travailleur de nuit qui répond à cette définition est qualifié de travailleur de nuit habituel par la présente convention.

Article 35.3

Contreparties accordées au personnel travaillant la nuit

Les travailleurs de nuit habituels répondant à la définition visée à l'article 35.2 bénéficient pour les périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés :

- d'un repos compensateur de 5 % pour chaque heure de travail de nuit ;
- et d'une compensation salariale sous forme d'une majoration de 20 % du taux des heures normales.

Les heures de repos sont prises par journée ou demi-journée 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 est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 12 mois suivant l'ouverture du droit.

Les travailleurs de nuit occasionnels, c'est-à-dire ceux qui ne rentrent pas dans les conditions posées par l'article 35.2, bénéficient pour les heures de nuit pendant lesquelles ils sont occupés d'une compensation salariale sous forme d'une majoration de 25 % du taux des heures normales. A titre d'exception, les travailleurs de nuit occasionnels occupés à des travaux de récolte et de conditionnement de légumes ne bénéficient pas de contreparties pour les heures travaillées entre 5 heures et 6 heures du matin.

En vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit habituels et des travailleurs de nuit occasionnels l'employeur porte à la connaissance du personnel par voie d'affichage les jours comportant du travail de nuit au moins 7 jours calendaires à l'avance pour les travailleurs structurels et 3 jours calendaires à l'avance pour les travailleurs occasionnels. Ce délai ne peut être réduit qu'en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles rendant impossible son respect.

L'employeur doit veiller à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. L'employeur devra s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

En vue d'assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'accès à la formation est facilité pour les travailleurs de nuit habituels et occasionnels de l'un ou l'autre sexe : l'employeur prend notamment en compte la situation des personnes assumant des charges de famille et organise un entretien annuel d'évaluation des besoins de formation dont il établit un compte rendu d'entretien écrit. En cas d'accord sur un projet de formation relevant des actions de formation mentionnées à l'article L. 900-1 et suivants du code du travail l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utile.

Les travailleurs de nuit habituels et occasionnels bénéficient d'une pause de 20 minutes au bout de 6 heures de travail effectif.

Article 35.4

Droits attachés au travail de nuit

a) Droits attachés à l'exécution de travaux de nuit

L'affectation à un poste comportant pour toute ou partie du travail de nuit ne peut se faire sans un accord favorable du médecin du travail. Cette surveillance doit s'opérer à intervalle régulier d'une durée ne pouvant excéder 6 mois.

Le salarié affecté à un poste comportant pour toute ou partie du travail de nuit doit être affecté à un poste de jour lorsque son état de santé l'exige.

La durée quotidienne de travail effectuée par un salarié occupant un poste comportant pour tout ou partie du travail de nuit ne peut excéder 8 heures. A titre dérogatoire une demande de dépassement peut être autorisée par l'inspecteur du travail dans le cas de la survenance de faits dus à des circonstances exceptionnelles et répondant aux exigences posées à l'article R. 213-3 du code du travail.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un salarié occupant un poste comportant pour tout ou partie du travail de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment une garde d'enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander une affectation à un poste de jour ou refuser son affectation à un poste de nuit sans que ce changement soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

b) Droits attachés à la qualité de travailleur de nuit habituel définie à l'article 35.2

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail d'un travailleur de nuit habituel au sens de l'article L. 213-2 du code du travail du fait de son inaptitude à reprendre son poste, sauf s'il démontre l'impossibilité d'opérer un reclassement sur un autre poste de même qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce reclassement.

Les travailleurs de nuit habituels au sens de l'article L. 213-2 du code du travail qui souhaitent occuper un poste ou reprendre un poste de jour ainsi que les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation sur ces emplois.

c) Droits attachés à la protection de la femme enceinte

Aux termes de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail, sur sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché et répondant à la définition de travailleur de nuit habituel au sens de l'article L. 213-2 dudit code et de l'article 35.2, est affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, répondant à la définition de travailleur de nuit habituel au sens de l'article L. 213-2 du code du travail et de l'article 35.2, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin

du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du 1^{er} alinéa.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26 et L. 241-10-1 du code du travail.

CHAPITRE X

Repos hebdomadaire – Jours fériés – Absences

Article 15

L'article 40 « Repos Hebdomadaire » est ainsi modifié :

Le 1^{er} alinéa est remplacé dans son intégralité par : « : Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures, auxquelles il faut ajouter les 11 heures consécutives de repos quotidien. »

Il est créé un nouvel alinéa qui devient le 21^e alinéa :

« Conformément à l'article 5.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles. »

Article 16

L'article 42 « Absences » est modifié comme suit :

Le 2^e alinéa est remplacé dans son intégralité par :

« L'annexe VIII pour sa partie relative aux absences rémunérées recense à titre indicatif les absences au titre desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire ou d'une stipulation d'un accord national en vigueur.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit avoir l'accord de son employeur le plus tôt possible, sous réserve de l'application d'un délai particulier prévu par la présente convention ou les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Outre les absences auxquelles les salariés ont droit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, sont également considérées comme justifiées les absences dues à un cas fortuit tel que, par exemple : incendie, maladie ou accident dûment constaté du conjoint, d'un ascendant ou descendant ou tout autre empêchement majeur non imputable au salarié. »

CHAPITRE XI

Congés

Article 17

L'article 43 « Les congés annuel » est modifié comme suit :

Dans le 1^{er} alinéa du « *a*) Durée du congé annuel payé » il est ajouté après le membre de phrase « mois de travail effectif » le membre de phrase suivant « ou par période équivalente à quatre semaines ou 24 jours lorsque le travail est réparti sur 6 jours ou 20 jours lorsque le travail est réparti sur 5 jours ».

Dans le « *b*) Périodes assimilées à des périodes de travail effectif » il est ajouté après le membre de phrase « ou de maladie professionnelle, » le membre de phrase suivant « les repos compensateurs prévus par l'article L. 713-9 du code rural, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ».

Article 18

L'article 44 « Les congés spéciaux » est modifié comme suit :

Dans le 1^{er} alinéa du « *a*) Congés de naissance », il est ajouté après le membre de phrase « de naissance » le membre de phrase suivant « ou d'adoption ».

Dans le 2^e alinéa du « *b*) Congés exceptionnels », il est ajouté après le membre de phrase « Mariage du salarié » le membre de phrase suivant « ou conclusion d'un PACS ».

Dans le 3^e alinéa du « *b*) Congés exceptionnels », il est ajouté après le membre de phrase « Mariage » le membre de phrase suivant « ou conclusion d'un PACS ».

Dans le 4^e alinéa du « *b*) Congés exceptionnels », il est ajouté après le membre de phrase « du conjoint » le membre de phrase suivant « ou du partenaire du PACS ».

Dans le 5^e alinéa du « *b*) Congés exceptionnels », le membre de phrase « Conseil de révision » est remplacé par « Appel de préparation à la défense sur présentation d'un justificatif. »

Il est ajouté un nouvel alinéa au « *b*) Congés exceptionnels », qui devient le 7^e alinéa « Décès du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour. »

Dans le 1^{er} alinéa du « *d*) Congés d'éducation ouvrière », le membre de phrase « en vue de favoriser l'éducation ouvrière » est remplacé par le membre de phrase « en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale ».

Il est ajouté après le dernier alinéa de l'article les alinéas suivants :

« e) Congé de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, délai pouvant être reporté dans les conditions définies à l'article D.122-25 du code du travail, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur de préférence par écrit (1) au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat.

Ce congé peut se cumuler avec le congé de 3 jours accordé à la naissance d'un enfant.

« f) Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions définies par décret.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois. Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure. Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

Le salarié doit adresser à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne assistée souffre effectivement de la pathologie susmentionnée.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical visé à l'alinéa précédent, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

« g) Congé pour enfant malade :

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

(1) Voir modèle de lettre en annexe X.

L'application du présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables. »

Article 19

L'annexe II est remplacée dans son intégralité par :

« Contrat de travail à durée indéterminée pour un salarié à temps plein (article 17 de la convention collective)

Entre les soussignés,

M. (Nom de l'entreprise)

Adresse

d'une part,

et

M. (Nom et prénoms du salarié)

demeurant à

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Engagement

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères, et Cuma de la Manche

M. est engagé en qualité de

Niveau

Échelon

Soit au coefficient de la convention (voir articles 20 et 21 de la convention)

sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche

pour effectuer les travaux suivants :

—

—

Article 2

Durée du contrat. – Période d'essai

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du

Il ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois conformément aux dispositions des articles 17 et 59 de la convention collective.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité, et sous réserve de respecter les délais prévus aux articles 17 et 59 de la convention collective.

Article 3

Horaires de travail

1) M. effectuera un horaire hebdomadaire de réparti à titre indicatif comme suit entre les jours de la semaine :
– lundi ;
– mardi ;
– mercredi ;
– jeudi ;
– vendredi ;
– samedi ;
– dimanche

Article 4

Rémunération

En contrepartie de son travail, M. percevra une rémunération mensuelle brute de € pour 151,67 heures de travail.

Article 5

Préavis

Chaque partie pourra mettre fin au présent contrat sous réserve de respecter le délai de préavis réciproque prévu par la loi et la convention collective.

En cas de démission, M. sera tenu de respecter un préavis conforme aux dispositions de la convention collective

En cas de licenciement, hormis le cas de faute grave, M. bénéficiera d'un préavis conforme aux dispositions de la convention collective

Article 6

Congés payés

M. bénéficiera en application des dispositions légales et conventionnelles d'un congé payé de 5 semaines par an.

Fait en deux exemplaires le
L'employeur, Le salarié,

Article 20

L'annexe VII « Reçu pour solde de tout compte » est abrogée dans son intégralité.

Article 21

Il est ajouté une nouvelle annexe ainsi rédigée :

« Annexe VIII – Extraits de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

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 (1).

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées 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 portées au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos prises par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrites 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. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les 2/3 de ce nombre et par le salarié pour 1/3 de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à 1 jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié n'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 1 h 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire

(1) 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 1 600 heures sont des heures supplémentaires.

pendant la 1^{re} 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^e et la 39^e heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de 1 h 06.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement portées 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 2 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^e 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 10.4

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 de 1 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 2 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 $1/151,67$ 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 $1/151,67$ 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 1 h 15 de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

ANNEXE II

De l'accord du 23 décembre 1981 modifié

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 X du présent accord, les employeurs doivent respecter les dispositions de la présente annexe.

1. 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 au 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.

2. 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 1 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.

3. 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 aux 4 de l'article 10.4 du présent accord ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 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 1 semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

4. 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 sont récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles font 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 1 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.

5. Compte individuel de compensation

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

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

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

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

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

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de « compensation » prises est supérieur au nombre d'heures de « modulation » effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans 2 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.

6. 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'indemni-

sation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire est en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

ANNEXE I

De l'accord du 23 décembre 1981 modifié

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 concernant 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).

Article 22

Il est ajouté une nouvelle annexe ainsi rédigée :

« Annexe IX – Arrêté du 3 octobre 1985 fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants (*JO* du 15 octobre 1985, date d'entrée en vigueur le 1^{er} novembre 1986)

Article 1^{er} : Les chefs d'établissements et d'exploitations agricoles sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour mettre des douches à la disposition des salariés qui effectuent les travaux énumérés aux tableaux I, II et III en annexe au présent arrêté.

Article 2 : Par dérogation à l'article 1^{er}, dans les établissements où sont occupés au plus 10 salariés et lorsque lesdits travaux sont effectués à titre occasionnel, l'employeur est tenu de fournir aux salariés les moyens de procéder à un nettoyage corporel aux lieux et places des douches.

Toutefois, sur avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut exiger la mise à disposition de douches.

Article 3 : Les douches sont installées dans des cabines individuelles.

Article 4 : Le temps passé à la douche ou au nettoyage corporel, rémunéré comme temps de travail normal, est au minimum de 1/4 d'heure et au maximum de 1 heure, déshabillage et rhabillage compris.

Article 5 : Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} jour du 13^e mois suivant la date de sa publication au *Journal officiel* de la République française.

Article 6 : Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

ANNEXE

Tableau I : Travaux salissants susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

Manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire :

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

Travaux de réparation et entretien comportant :

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

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

Travaux de secrétage des peaux et de feutrage des poils.

Tableau II : Autres travaux salissants ou insalubres

- manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide ;
- travaux d'abattage d'animaux de boucherie et de volailles ;
- travaux d'équarrissage ;
- curage des fosses à purin ou à compost ;
- travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium ;
- travaux de collecte et de traitement des ordures.

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

- manipulation ou emploi des engrais, notamment de la cyanamide calcique ;
- effilochage ou broyage, cardage des plantes végétales à usage textile ;
- stockage et manipulation des céréales et des semences, traitements phytosanitaires des semences ;
- fabrication, manutention de la poudre de lait, des aliments du bétail ;
- travaux de nettoyage et entretien des fours, cheminées, chaudières, retailage des vieilles meules ;
- criblage, ensachage et manutention du charbon de bois.

Article 23

Il est ajouté une nouvelle annexe ainsi rédigée :

« Annexe X – Lettre type de demande de congé de paternité à adresser par le salarié à son employeur de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois au moins avant le début souhaité du congé

Nom, prénom

Lieu, date

Adresse
(1 mois au moins avant le début du congé)

Fonction

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article L. 122-25-4 du code du travail, je vous informe que mon enfant est né (ou devrait naître) la « date ». Je souhaite bénéficier du congé de paternité à partir du « date du début du congé » jusqu'au « date de fin de congé ».

Je vous joins la photocopie du livret de famille (ou de l'extrait d'acte de naissance ou bien encore du certificat médical attestant de la date prévue de la naissance).

Je vous prie d'agréer, madame, monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

« Signature »

Article 24

Le présent avenant prend effet le 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt au service départemental de l'inspection du travail de l'emploi et de la politique sociale agricole de la Manche et d'une demande d'extension.

Fait à Saint-Lô, le 27 mai 2005.

(Suivent les signatures.)