

Convention collective

IDCC : 9401. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(LANDES)**

CONVENTION DU 10 JUILLET 2006 (1)

NOR : *AGRS0697155M*

IDCC : 9401

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) ;

La fédération des syndicats agricoles CGA-MODEF ;

La fédération départementale des CUMA ;

Les entrepreneurs des territoires des Landes (ex-GLETAF),

D'une part, et

L'union départementale CGT-FO ;

L'union départementale CGT ;

L'union départementale CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les cadres, salariés et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature du département des Landes, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites :

- les exploitations d'élevage ;
- les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, établissements d'horticulture ou de production grainière, cultures maraîchères, pépiniéristes, etc.) ;

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

- les entreprises de travaux agricoles pour le compte de tiers (battage, moissonnage-battage, motoculture, préparation des terres, opération de cultures, exploitation des systèmes d'irrigation, etc.) [code NAF 01.4 A, code APE 400] ;
- les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole.

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et, ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 3

Durée de la convention

La présente convention prend la suite de la précédente convention du 30 novembre 1965 et de ses avenants et est applicable à compter du 10 juillet 2006.

Elle est conclue pour une durée de 5 ans ; à l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Article 4

Révision de la convention

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée, aux parties et au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

La partie qui demande la révision doit joindre, à sa demande, ses propositions sur le ou les points à réviser.

Le chef du service départemental doit, dans le délai de 1 mois à dater de la demande en révision, provoquer une réunion de la commission mixte.

Par ailleurs, en application de l'article L. 132-12 du code du travail, la commission mixte doit se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. A cette occasion, la délégation patronale devra présenter un rapport concernant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Ce rapport doit être adressé par la délégation patronale et doit parvenir aux délégations salariées au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Conformément à l'article L. 132-12 précité, la commission mixte doit se réunir, au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Enfin, en application de l'article L. 132-27 du code du travail, dans les exploitations et entreprises agricoles où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai de 15 jours suivant la demande ; cette demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise, dans les 8 jours, par l'employeur, aux autres organisations représentatives.

Article 5

Dénonciation de la convention

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, et notamment lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-14, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

En cas de dénonciation d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur en ce qui concerne les autres parties signataires.

En cas de dénonciation de la convention par la totalité des signataires, employeurs et salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la dénonciation.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans le délai de 1 an, les salariés des exploitations et entreprises agricoles concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

TITRE III

COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 6

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de toutes les organisations signataires ; le nombre de membres, pour chaque cas d'espèce, est fixé 6 jours avant la réunion, par les représentants des employeurs, d'une part, et par les représentants des salariés, d'autre part, étant précisé que les organisations signataires doivent désigner, par priorité, des personnes ayant assisté à une ou plusieurs réunions de la commission mixte.

Lorsque le litige intéresse la catégorie des cadres, la commission comprend, en plus, un représentant des employeurs de cadres et un représentant des salariés « cadres ».

La commission de conciliation est présidée par le chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Le secrétariat est assuré par ses soins.

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou ouvrière signataire de la convention. Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai de 8 jours et tente de concilier les parties.

Lorsque les organisations signataires de la convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent, si les parties à ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation. Celle-ci se réunit, alors, dans un délai de 1 mois.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission. Les solutions proposées doivent recueillir l'unanimité des membres de cette dernière.

En cas de désaccord, les conflits collectifs sont portés devant la section agricole de conciliation des Landes et les conflits individuels peuvent être portés devant la juridiction civile compétente.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties signataires. »

TITRE IV DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 7

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou le congédiement.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation du droit syndical rappelé ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 6.

Les employeurs sont tenus d'accorder, aux salariés qui en font la demande, 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois.

Les salariés des entreprises, appelés à participer aux négociations de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, pourront s'absenter pour accomplir leur mission.

Sur convocation écrite de leur syndicat, les salariés obtiendront un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces congés et absences non rémunérés peuvent être récupérés sur demande de l'une des parties.

Article 8

Sections syndicales d'entreprise

Dans toutes les entreprises ou exploitations, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou sur le plan national peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Article 9

Délégués syndicaux d'entreprise

Chaque syndicat représentatif, ayant constitué une section syndicale dans une entreprise de plus de 50 salariés, désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 412-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les exploitations et entreprises agricoles employant plus de 10 et moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Article 10

Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales de salariés désigneront, chacune, 3 délégués syndicaux interentreprises pour l'ensemble du département.

Ces délégués doivent répondre aux conditions d'âge fixées par l'article L. 412-14 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises ; elles en informent, également, le chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ainsi que les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 15 heures par mois non rémunérées par l'entreprise.

Chaque délégué interentreprises ne peut intervenir dans l'entreprise ou dans l'exploitation qu'à la demande de l'une des parties, salarié ou employeur ; il doit en avertir l'employeur 48 heures à l'avance afin de permettre, à ce dernier, d'être présent lors de la visite et de se faire assister, le cas échéant, par un représentant de son organisation syndicale.

Article 11

Délégués du personnel

Dans les exploitations agricoles du département des Landes, il sera élu des délégués du personnel dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 et suivants et R. 423-1 et suivants du code du travail. Par dérogation à l'article R. 423-1 du code du travail, le nombre des délégués est ainsi fixé :

- de 5 à 10 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant, sur demande de la majorité des salariés de l'entreprise ;
- de 10 à 15 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de 16 à 25 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur doit obligatoirement être soumis, pour avis, à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 6.

Le licenciement ne peut intervenir que s'il est autorisé par le chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

Tout licenciement, effectué en contradiction avec ces prescriptions, donne droit, pour l'ouvrier licencié, au paiement du salaire qu'il aurait reçu, depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts susceptibles de lui être alloués par la juridiction compétente.

Article 12

Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise ou exploitation agricole employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué et fonctionnera dans les conditions fixées par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Le financement des activités sociales ou culturelles du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par l'article L. 432-8 du code du travail.

Article 13

Représentation professionnelle des salariés

Les employeurs sont tenus de laisser les libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par la présentation d'une convocation émanant de l'autorité

compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux de commissions administratives ou contentieuses ou d'un organisme constitué conformément aux dispositions d'un texte législatif ou réglementaire ; il s'agit notamment de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture (CPHSCT).

Des autorisations d'absence doivent, également, être accordées aux délégués syndicaux justifiant de leur convocation à des réunions statutaires ou sessions de formation dans les centres agréés de leur organisation.

Ces autorisations sont accordées dans les périodes les moins gênantes pour les travaux.

Article 14

Indemnisation des délégués siégeant en commission mixte

Les règles de participation et d'indemnisation des délégués siégeant aux commissions mixtes sont régies par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Article 15

Droit d'expression des salariés

En application de l'article L. 461-3 du code du travail, et dans les entreprises de plus de 200 salariés, une négociation doit s'engager entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sur les modalités du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises de 50 à 200 salariés, à défaut de négociations, le chef d'entreprise doit, obligatoirement, consulter les organisations syndicales lorsqu'elles existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Article 16

Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels

Les salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 115-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'apprentissage et par les articles L. 920-1 et suivants du code du travail, concernant la formation professionnelle. Ils suivront, à cet effet, les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés présentant un intérêt pour la profession.

Article 17

Association pour l'emploi et la formation professionnelle (ADEFA)

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles, des CUMA des Landes, des groupements d'employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation ouvrière et patronale sur la base d'une cotisation égale,

au 1^{er} avril 2006, à 0,16 % du salaire soumis à cotisations sociales agricoles répartie à raison de 0,08 % à la charge des employeurs et 0,08 % à la charge des salariés.

Ces cotisations exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole des Landes.

Cet accord sur le financement de l'ADEFA est révisable par période biennale.

Article 18

Application des lois sociales

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

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

Article 19

Emploi des salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'occuper un ouvrier étranger non muni de la carte de travail délivrée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Dans les mêmes conditions, il est interdit à tout ouvrier étranger, non muni d'une carte de travail valable pour le lieu et la profession, d'occuper un emploi salarié.

Ces interdictions ne s'appliquent pas aux salariés ressortissant d'un pays de l'Union européenne, sauf pour les 8 nouveaux États membres (Estonie, Lituanie, Lettonie, Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie) dont les ressortissants sont soumis à l'obligation d'obtenir préalablement une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle en France durant la période transitoire du 1^{er} mars 2004 au 1^{er} mai 2009, selon les modalités fixées réglementairement.

Article 20

Marchandage

Conformément aux dispositions des articles L. 125-1 et suivants du code du travail, l'exploitation des ouvriers par les sous-entrepreneurs est interdite.

En dehors des entreprises temporaires de travail, aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur qui conserve, toujours, la responsabilité directe du paiement des salaires et de l'application des lois sociales ainsi que de l'application de la présente convention.

TITRE V

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 21

Personnel d'encadrement

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations agri-

coles, en date du 2 avril 1952, doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA), 13-15, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Article 22

Personnel d'exécution

Tout employeur est tenu d'adhérer pour les salariés, autres que les cadres, employés à des activités agricoles et, occasionnellement, forestières, à AGRICA Prévoyance et Retraite, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08. La répartition de la cotisation de la retraite complémentaire entre employeur et salarié est fixée par un accord national.

Pour ce qui concerne la garantie décès, le montant de la cotisation est réparti à raison de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

L'assiette retenue pour l'établissement de la cotisation est identique à celle prévue pour les cotisations d'assurances sociales.

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

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

Article 23

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant soit de maladie professionnelle ou d'accident du travail, d'une part, soit de maladie, d'accident de trajet ou d'accident de la vie privée d'autre part, incapacité dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés non cadres, comptant 6 mois d'ancienneté au service du même employeur, bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié, dans les 48 heures, de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole.

En cas de changement d'employeur, sous réserve d'avoir effectué 6 mois dans une même entreprise, les droits à la garantie de ressources restent acquis.

Pendant 135 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter :

- du 1^{er} jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- du 11^e jour en cas de maladie, d'accident du trajet, d'accident de la vie privée.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 135 jours.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées, pour le compte d'AGRICA, par la caisse de mutualité sociale agricole, aux salariés bénéficiaires de la garantie, conjointement aux indemnités journalières légales et selon la même périodicité.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence.

Les prestations servies par l'organisme assureur cessent d'être versées à la date d'attribution d'une pension vieillesse par la sécurité sociale.

Tout employeur, relevant de la présente convention collective, est tenu d'adhérer, pour ses salariés non cadres, à AGRICA Retraite et Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, institution choisie par les parties signataires de la convention collective pour assurer la gestion de cette garantie, conformément aux termes de l'accord d'adhésion accord signé, le 19 novembre 1992, entre la CAMARCA et les parties signataires de la convention collective.

La cotisation, basée sur le salaire brut, sera :

1. A la charge exclusive de l'employeur pour la part destinée à financer :

- la garantie légale résultant de l'extension à l'agriculture des dispositions de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977, relatif à la mensualisation ;
- les indemnités complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

2. Répartie à raison :

- de 7 % à la charge de l'employeur ;
- de 93 % à la charge du salarié,

pour la part destinée à financer les indemnités complémentaires au régime obligatoire des assurances sociales, hors garantie légale, dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance.

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,17 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

En cas de modification ou de résiliation de la part d'AGRICA, la commission mixte s'oblige à se réunir dans les 15 jours, afin de négocier un nouvel accord.

Sont dispensés de l'obligation d'adhésion à AGRICA, les employeurs qui justifient d'une adhésion antérieure auprès d'une autre institution de prévoyance agréée dans les termes de l'article L. 427-2 du code rural assurant des prestations au moins équivalentes.

Article 24

Cotisation de la garantie prévue à l'article 23

Sont maintenus les taux de cotisation en vigueur au 1^{er} juillet 2003 :

| | GARANTIES INCAPACITÉ de travail | COUVERTURE charges sociales patronales |
|--------------------------------|------------------------------------|---|
| A la charge des employeurs . | 0,252 % | 0,077 % |
| A la charge des salariés | 0,091 % | |
| TOTAL | 0,343 % | 0,077 % |

Il est demandé à AGRICA de fournir des comptes annuellement.

TITRE VI

EMBAUCHAGE. – PÉRIODE D'ESSAI PERMANENCE DE L'EMPLOI RÉINTÉGRATION ET PRIORITÉ D'EMBAUCHAGE

Article 25

Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants ne peuvent être employés à des travaux agricoles que lorsqu'ils sont dégagés de l'obligation scolaire instituée par les textes législatifs en vigueur ; pendant les vacances scolaires, ils ne peuvent être employés que dans les conditions prévues au décret n° 2005-368 du 19 avril 2005.

Article 26

Période d'essai

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

1. Salariés à contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder :

- 1 mois pour les salariés du niveau I ;
- 1 mois renouvelable une fois pour les salariés du niveau II ;
- 2 mois renouvelables une fois pour les salariés des niveaux III et IV.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à observation d'un préavis réciproque de :

- 5 jours pour un salarié du niveau I ;
- 5 jours pour un salarié de niveau II ;
- 10 jours pour un salarié de niveau III et IV.

2. Salariés à contrat à durée déterminée

La 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.

Article 27

Formes d'emploi

1. 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.

2. Forme et contenu des contrats de travail

Tout embauchage doit faire l'objet d'un contrat de travail, qui est un acte écrit, établi en double exemplaire, daté et signé par les deux parties ; un exemplaire est remis au salarié, avant la fin de la période d'essai, l'employeur conserve l'autre.

3. Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, notamment, comporter :

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

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

4. Travail à temps choisi

Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés et, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise

ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

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

Contrat de travail à temps partiel

Définition du contrat de travail à temps partiel :

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

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

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

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 2 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 2^e 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.

Modification des horaires :

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés et, dans ce cas, le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de 2 fois par an.

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

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

Heures complémentaires :

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

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

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

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut excéder 1/3 de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées aux mentions obligatoires du contrat de travail.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins 1 semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par écrit remis en mains propres au moins 7 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à 3 jours.

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

Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel :

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

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

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

Maintien des contrats à temps partiel annualisé :

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

Contrat de travail intermittent

Principe général :

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

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le 1/3 de cette durée sauf accord du salarié.

Période et horaire de travail :

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

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

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

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

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

D'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement.

D'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié 1 jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

Rémunération :

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des 2 formules suivantes :

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

Maintien des contrats en cours : les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1^{er} mars 2000 demeurent en vigueur.

Article 28

Prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition

La fourniture de main-d'œuvre à finalité lucrative est illicite en dehors des entreprises de travail temporaire.

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectuera dans les conditions suivantes :

- application des règles protectrices prévues par le code du travail (art L. 125-3) ;
- opérations de prêt limitées à 1 mois continu maximum ;
- en ce qui concerne les travailleurs étrangers, sous contrat d'introduction, l'autorisation des services du travail et de l'emploi est requise.

Article 29

Suspension du contrat en cas de maladie, d'accident et de maternité, priorité à l'embauche

1. Maladie ou accident non professionnel

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail, dès lors que sa durée est inférieure à 6 mois.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois, le contrat peut être rompu si cette absence entraîne des perturbations importantes dans l'entreprise. S'il l'est par l'employeur, l'ouvrier conserve une priorité d'embauche pendant les 6 mois suivant l'expiration de la première période susvisée.

2. Accident du travail et maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident du 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 des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 323-10 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).

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 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

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

4. Remplacement

Lorsque l'employeur, privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses visées dans les 4 paragraphes précédents du présent article, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit 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 et suivants du code du travail).

TITRE VII

CLASSIFICATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS. – SALAIRES

Section 1

Article 30

Grille de classification des emplois

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

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

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

Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire dont la durée fixée de gré à gré et modulée selon le niveau de qualification ne peut dépasser 1 an. Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de ce délai, celui-ci retrouve son emploi initial.

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

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

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

Niveau I, échelon 1. – Emploi d'exécutant

Coefficient 110

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|----------------------------------|---|---|
| Emploi d'exécutant, échelon 1 | Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Elles sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation sans avoir à faire preuve d'initiative. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel. | Ouvrier toute main Manœuvre Vendangeur Enleveur de bois Activités de palissages Relevages Epamprages Ramassage, prétriage, lavage et conditionnement de plants, de fruits et légumes Castreur de maïs Epurateur Trieur Soins et gardes des troupeaux Abattage, plumage et découpe de volailles Petits entretiens et services dans l'agrotourisme Employé de bureau débutant non titulaire d'un diplôme. |

Niveau I, échelon 2. – Emploi d'exécutant
Coefficient 120

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|----------------------------------|--|--|
| Emploi d'exécutant, échelon 2 | <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation n'excédant pas un an, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire au niveau d'efficacité normal. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de manèment simple ainsi que leur entretien élémentaire.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance, ne nécessitant que peu d'initiative de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p> | <p>Chargeur et ramasseur de volailles</p> <p>Employé de bureau non titulaire d'un diplôme avec une expérience professionnelle de 1 an.</p> |

Niveau II, échelon 1. – Emplois spécialisés
Coefficient 210

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|-----------------------------------|---|---|
| Emplois spécialisés, échelon 1 | <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> | <p>Aide-vacher</p> <p>Aide-berger</p> <p>Aide-porcher</p> <p>Aide-gaveur</p> <p>Salarié participant à la préparation des conserves</p> <p>Tailleur de vigne</p> <p>Aide-arboriculteur</p> <p>Travaux de taille en vert, de réception et de traitement de la vendange</p> <p>Conducteur de tracteur à titre secondaire</p> <p>Conducteur d'automoteurs, d'engins de terrassement, d'épandeurs de solution azotée, ayant moins de 12 mois d'expérience continue</p> |

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|--|---|--|
| | Le titulaire de l'emploi peut conduire occasionnellement des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés prééglés et peut en assurer l'entretien courant selon les consignes données. | (ou moins de 2 campagnes pour les CDD) Lavage, triage et conditionnement des fruits et légumes Surveillant de chantier saisonnier (asperges, castration maïs...) Réglage de l'arrosage Taille et éclaircissage des arbres fruitiers Taille, repiquage, rempotage simple et étiquetage Cariste Salarié dans une ferme auberge ou camping à la ferme ou relais équestre participant à la préparation des repas Employé de bureau pouvant établir des bulletins de paye et des factures Ouvrier-draineur débutant. |
| L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA. | | |

Niveau II, échelon 2. – Emplois spécialisés
Coefficient 220

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|-----------------------------------|---|---|
| Emplois spécialisés, échelon 2 | Même référentiel que l'échelon 1 mais dont l'emploi peut comporter également la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. | Travaux d'épamprage mécanique Cariste après 1 an d'ancienneté avec une bonne pratique du stockage Employé assurant le secrétariat de l'exploitation Fromager Tailleur de vigne titulaire d'un diplôme |

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|--|---|--|
| | Le titulaire de l'emploi conduit des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés ; il a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant. | Taillieur de vigne titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans Conducteur de tracteur Conducteur spécialisé du 1 ^{er} échelon Ouvrier-draineur initié au maniement des instruments ou à la conduite du matériel Arrosage, fécondation, ramassage de graines dans les lots qui lui ont été attribués Plaçage et entretien des plantes Plantation et arrachage délicat des plantes Aide-conserveur. |
| L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA. | | |

Niveau III, échelon 1. – Emplois qualifiés

Coefficient 310

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|-----------------------------------|--|--|
| Emplois spécialisés, échelon 1 | <p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).</p> | <p>Agent technique en polyculture et élevage Vacher Porcher Berger Gaveur qualifié Conserveur Travaux viticoles de rognage, de réglage de charrues Ouvrier d'entretien qualifié Conducteur mécanicien de tracteur Ouvrier-draineur sachant manier les instruments et conduire le matériel Conducteur d'automoteurs et d'engins capable d'effectuer les réparations, les remises en état et les réglages. Travaux d'enfouissage d'ammoniac agricole et de traitement de cultures.</p> |

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|--|--|---|
| | <p>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de traiter les cultures, de repérer les anomalies ou les incidents sur ces dernières et sur les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et des stagiaires.</p> | |
| L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA. | | |

Niveau III, échelon 2. – Emplois qualifiés

Coefficient 320

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|--|--|---|
| Emplois spécialisés, échelon 2 | <p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p> | <p>Travaux viticoles d'effeuillage mécanique, de surveillance du pressoir</p> <p>Chauffeur livreur, responsable de la préparation des commandes</p> <p>Secrétaire-comptable</p> <p>Conducteur-mécanicien de tracteur confirmé avec expérience professionnelle</p> <p>Conducteur de machines à récolter automotrices effectuant l'entretien courant</p> <p>Conducteur d'engins avec permis poids lourd et capable d'effectuer les réparations</p> <p>Conducteur confirmé et autonome de l'échelon 1.</p> |
| L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA. | | |

Niveau IV, échelon 1. – Emplois hautement qualifiés

Coefficient 410

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|--|---|--|
| Emplois hautement qualifiés, échelon 1 | <p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'exploitation.</p> | <p>Chauffeur hautement qualifié Conducteur de « super lourd » Conducteur et mécanicien qualifié dans une ETA ou CUMA, capables d'effectuer les réparations, de presses automotrices, de machines à planter, palisser et tailler Eleveur, animateur de poney-club Accompagnateur de randonnées Responsable d'atelier de séchage de tabac Travaux viticoles de réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épamprage chimique Emploi de bureau très qualifié Responsable laiterie Responsable d'ateliers de transformation et mise sur le marché.</p> |
| L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BTA. | | |

Niveau IV, échelon 2. – Emplois hautement qualifiés

Coefficient 420

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|--|--|--|
| Emplois hautement qualifiés, échelon 2 | <p>Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires, directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relations avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique).</p> | <p>Conducteurs d'automoteurs de récoltes et d'épandage, d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans Mécanicien ayant la responsabilité du parc de matériel Responsable des chantiers Employé de bureau très qualifié justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans.</p> |

| CLASSIFICATION | DÉFINITION | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|---|---|---|
| | <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible, de façon occasionnelle, de prendre des initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.</p> <p>L'emploi peut comporter la nécessité d'assurer sous responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides, mais également d'autres personnels, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation du travail d'une équipe pour des travaux collectifs simples.</p> | |
| Les 2 échelons de ce niveau correspondent aux référentiels techniques du BTA. | | |

Section 2

Article 31

Salaires horaires et salaires mensuels du personnel d'exécution

Les salaires sont fixés par avenant, par la commission mixte départementale, convoquée par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les salaires fixés par la présente convention sont des minima, les employeurs et les salariés ayant la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

Ces salaires sont présentés sous forme de grille ; cette grille est annexée à la présente convention.

Article 32

Salaires à la tâche

Pour la cueillette des myrtilles et uniquement pour la récolte qui se situera dans le courant des mois de juin et de juillet, les salariés saisonniers payés au rendement seront rémunérés en fonction des variétés cueillies sur les bases définies par avenant. Ce salaire est basé sur le SMIC horaire en vigueur. Cet avenant est annexé à la présente convention.

En aucun cas les salaires résultant de ce travail à la tâche ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement d'un travail au temps avec majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Une commission de suivi paritaire examinera sur place la bonne application de l'accord. Elle se réunira à la diligence des parties.

Article 33

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué les majorations de salaire brut suivantes :

- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 6 ans de présence continue ;
- 7 % après 10 ans de présence continue.

Article 34

Jeunes ouvriers

Les taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes, âgés de moins de 18 ans, sont fixés comme suit, par rapport aux salaires des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Conformément aux dispositions de l'article R. 141-1 du code du travail, l'abattement de 20 ou de 10 % est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Toutefois, notamment pour la castration du maïs, à égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes.

Article 35

Rémunération mensuelle forfaitaire

Les salariés permanents seront rémunérés sur la base d'un forfait mensuel de 151,67 heures correspondant à 35 heures hebdomadaires. Les heures supplémentaires, effectuées au-delà de 35 heures par semaine, seront rémunérées selon la réglementation en vigueur.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords individuels établissant un forfait mensuel sur une base hebdomadaire supérieure à 35 heures.

Article 36

Apprentis

La rémunération de l'apprenti, avantages en nature compris, est fixée comme suit :

| ÂGE DU JEUNE | RÉMUNÉRATION | |
|--------------|-----------------------|-----------|
| | Année d'exécution | % du SMIC |
| 16-17 ans | 1 ^{re} année | 25 % |
| | 2 ^e année | 37 % |
| | 3 ^e année | 53 % |

| ÂGE DU JEUNE | RÉMUNÉRATION | |
|--------------|-----------------------|-----------|
| | Année d'exécution | % du SMIC |
| 18-20 ans | 1 ^{re} année | 41 % |
| | 2 ^e année | 49 % |
| | 3 ^e année | 65 % |
| 21-25 ans | 1 ^{re} année | 53 % |
| | 2 ^e année | 61 % |
| | 3 ^e année | 78 % |

| FORMATION complémentaire | À PARTIR de 16 ans | À PARTIR de 18 ans | À PARTIR de 21 ans |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Après contrat de 1 an | 40 % | 56 % | 68 % |
| Après contrat de 2 ans | 52 % | 64 % | 76 % |
| Après contrat de 3 ans | 68 % | 80 % | 93 % |

Les déductions pour avantages en nature ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti.

Article 37

Travailleurs handicapés

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Lorsque le rendement professionnel des salariés en milieu ordinaire de travail s'avère notablement diminué, les employeurs pourront percevoir une aide à l'emploi versée par l'association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH) ; ils devront procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article 38

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 39

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les dispositions de la loi n° 83.635 du 13 juillet 1983, modifiée par la loi 2001-397 du 9 mai 2001, portant modification du code du travail en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 123-1 et suivants du code du travail), sont reproduites en annexe à la présente convention.

Section 3

Article 40

Avantages et fournitures en nature

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent, sauf clause contraire, en déduction des salaires fixés ci-dessus.

1. Nourriture

Le prix de la nourriture est fixé, par jour, à la valeur de 2 heures et demie de salaire horaire au coefficient 120.

Le prix ci-dessus s'entend pour 3 repas et comprend la boisson.

Pour les ouvriers nourris au repas du midi seulement, la retenue sera ramenée à la valeur de 1 heure et demie de salaire au coefficient 120.

2. Logement

L'évaluation du logement du travailleur agricole, vivant seul ou avec sa famille, est déterminée en valeur d'heures de travail d'après le salaire horaire afférent au coefficient 120.

a) Logement meublé :

- une pièce habitable : 10 heures ;
- deux pièces habitables : 16 heures ;
- par pièce habitable en sus : 6 heures.

b) Logement non meublé :

- une pièce habitable : 5 heures ;
- par pièce habitable en sus : 3 heures.

Dans le cas d'une location de gré à gré concernant des logements présentant des conditions de confort et de modernisation permettant de bénéficier de l'allocation logement et lorsque le logement est lié au contrat de travail, le montant de la location ne peut excéder 75 % de la valeur locative pratiquée localement.

L'eau et l'électricité sont à la charge du salarié. La pose des compteurs destinés à en mesurer la consommation est à la charge de l'employeur.

Il est recommandé d'établir, lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire sur papier libre remis à chacune des parties.

En raison de sa nature d'accessoire du contrat de travail, le logement doit être évacué dès que ledit contrat prend fin pour quelque cause que ce soit.

- Néanmoins, il sera accordé les délais suivants pour la libération des lieux :
- ouvrier célibataire et ouvrier marié ou en concubinage sans enfant : 1 mois ;
 - ouvrier marié ou en concubinage avec enfants : 3 mois.

Ces délais seront réduits de moitié en cas de départ volontaire ou de faute grave.

3. Autres avantages en nature

Tous autres avantages en nature sont décomptés à l'ouvrier sur la base de leur prix réel et actuel à la production s'ils proviennent de l'exploitation et pour leur valeur d'achat s'ils ont été acquis à l'extérieur par l'employeur et rétrocédés audit ouvrier.

Article 41

Frais d'emménagement

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de celui-ci, sous déduction éventuelle d'avantages identiques servis au titre des prestations familiales.

Toutefois, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave, avant expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Section 4

Païement des salaires

Article 42

Modalités de paiement des salaires

Le paiement des salaires pour les salariés payés au mois sera effectué une fois par mois à intervalle régulier et à une date très rapprochée de l'échéance ; un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

La paie sera faite pendant les heures de travail le dernier jour travaillé de la période considérée pour les ouvriers payés à la semaine ou à la quinzaine.

Article 43

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion de sa rémunération, un bulletin de paie rédigé conformément à l'article R. 143-2 du code du travail.

TITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FÉRIÉS

Article 44

Durée normale du travail

I. – Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

II. – Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 44-I ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes déterminées par l'article R. 713-6 du code rural codifié par décret du 19 avril 2005 ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ; cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties :
 - soit sous forme de repos ;
 - soit financières,

devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

III. – Périodes d'astreinte

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

Des périodes d'astreintes peuvent être mises en place pour certains travaux : exemple arrosage, élevage... Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur et après information de l'inspecteur du travail.

A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à 1 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à 2 fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au

moins 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

IV. – Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un pont, c'est-à-dire 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 du code rural.

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

V. – Rémunération mensualisée des heures normales

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

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 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.

Article 45

Heures supplémentaires

I. – Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 44 ci-dessus.

II. – Décision d'exécution

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur. Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié sera prévenu 24 heures à l'avance de la nécessité des heures supplémentaires à effectuer.

III. – Rémunération

Les heures supplémentaires bénéficient des majorations suivantes :

- de la 36^e heure à la 43^e heure : 25 % ;
- à partir de la 44^e heure : 50 %.

IV. – Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 44-I. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

| HEURES ANNUELLES effectuées | JOURS DE REPOS compensateur |
|--------------------------------|--------------------------------|
| De 1861 à 1900 | 1 |
| De 1901 à 1940 | 2 |
| De 1941 à 2000 | 3 |

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

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 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.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, les jours de repos compensateur non pris donnent droit à la rémunération prévue à l'article L. 713-9 du code rural.

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

Article 46

Rémunération du travail de nuit

Pour tout travail exceptionnel effectué entre 21 heures et 6 heures, la rémunération sera la suivante :

- prime fixe de 1 heure de travail au coefficient 210 lorsqu'il s'agit d'un travail continu de nuit avec repos le jour ;
- majoration de 25 % pour chaque heure de travail de nuit lorsqu'il s'agit d'un travail partiel de nuit, complémentaire d'un travail de jour.

Article 47

Durée maximale du travail

I. – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

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, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent article est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 45 ci-dessus.

II. – Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par l'article D. 713-5 du code rural. Par dérogation aux dispositions de cet article, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 45 ci-dessus.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

III. – Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L. 713-13 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article R. 713-22 et suivants du code rural. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés à l'article L. 713-10, la limite de 44 heures est calculée sur une période de 12 mois consécutifs.

IV. – Durée maximale annuelle

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

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

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

V. – 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.

Article 48

Aménagement de la durée du travail

I. – 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 45 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.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le

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

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

II. – 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 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 heure 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises 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 47-I et 48-I ci-dessus.

III. – Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins 2 jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines.

IV. – 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.

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.

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 chaque année est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 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 et le cas échéant par remise directe au salarié, 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 ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 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 seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 45-IV ci-dessus ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme 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, 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 par la présente convention.

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

7. 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 de 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.

8. 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 2 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 2^e 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. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensuel 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 heure 15 minutes 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.

Article 49

Repos hebdomadaire et repos quotidien

I. – Le repos dominical

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

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu au IV du présent article.

II. – Dérogation au repos dominical

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 :

- a) Un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins 1 fois sur quatre ;
- b) Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins 2 fois par mois.

III. – Paiement du travail du dimanche

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %.

IV. – Suspension du repos hebdomadaire

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 égale au repos supprimé.

V. – Repos quotidien

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 de l'article D. 714-16 du code rural, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Ces périodes doivent être prises dans un délai maximal de 72 heures. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

Article 50

Jours fériés. – Absences rémunérées. – Journée de solidarité

1. Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés, ci-après désignés, sont obligatoirement chômés :

Le 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, le jour de la fête locale.

2. Jours fériés légaux chômés et payés

Ces jours fériés, tombant un jour habituellement ouvré dans l'entreprise ou l'exploitation, donnent lieu au paiement d'une indemnité égale au montant du salaire d'un jour ouvré de la semaine dans laquelle ils se situent. En tout état de cause, les jours fériés doivent être retenus comme temps de travail effectif au regard du décompte des heures supplémentaires.

Pour bénéficier du paiement de ces jours fériés, le salarié doit travailler pendant le jour ouvré précédant le jour férié et pendant le jour ouvré suivant ce même jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

La journée du 1^{er} Mai est chômée et payée. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. La journée du 1^{er} Mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

3. Récupération des jours fériés

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

4. Travail effectué un jour férié

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées sont majorées de 50 %.

5. Absences

Toute absence non autorisée, en dehors des congés payés, entraîne la perte du salaire de la journée d'absence.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Si l'absence est due à la maladie, l'ouvrier doit en aviser l'employeur qui pourra exiger un certificat médical.

Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 122-40 à L. 122-43 du code du travail est applicable.

6. Journée de solidarité

En application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte sauf accord d'entreprise.

TITRE IX

CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS SPÉCIAUX

Article 51

Congés payés

1. Détermination du congé payé annuel

Le salarié, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

2. Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à 30 jours ouvrables ; ils ne peuvent, alors, exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence (art. L. 223-3).

3. Année de référence

Le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

4. Prolongation de la durée du congé payé

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant est confondu avec le congé prévu au 1^{er} alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

5. Fractionnement du congé payé

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaires.

En cas de fractionnement, il est attribué 2 jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours restant dû, en dehors de ceux pris au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, est au moins égal à 6, et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

6. Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont considérés comme périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés ;
- les jours fériés chômés et payés ;
- les périodes de congés spéciaux d'éducation ouvrière ;

- les périodes de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes de repos de femmes en couches ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de congés payés pour événements familiaux ;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur se trouve maintenu ou rappelé au service national à titre quelconque ;
- la journée d'appel de préparation à la défense.
- les repos compensateurs ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

7. Indemnités de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale.

L'indemnité de congés payés ne peut, toutefois, être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler. Elle pourra donner lieu au versement d'un acompte avant le départ en congé par voie d'accord entre les parties.

Article 52

Période de grands travaux

Selon l'article L. 223-7 du code du travail, la période de congé payé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Conformément à l'article L. 223-7-1 du code du travail pour les salariés agricoles visés à l'article 1^{er} de la présente convention, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période.

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- du 15 avril au 20 mai : périodes des semis ;
- du 20 juin au 31 août : périodes des irrigations et de la moisson des céréales ;
- du 1^{er} octobre au 25 novembre : période de la moisson du maïs.

Pour les entreprises de travaux agricoles et les CUMA qui ont une activité de récolte de légumes, les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- 15 mai au 15 juillet : récolte des carottes ;
- 15 juillet au 15 octobre : récolte du maïs doux et haricots verts.

Article 53

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 54

Congé de naissance

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé de 3 jours dans les conditions fixées à l'article L. 226-1 du code du travail.

Article 55

Congé de paternité

En application des articles L. 122.25-4 et D. 122-25 du code du travail, après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur 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 de travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

Article 56

Congé exceptionnels

Des congés payés exceptionnels sont accordés au salarié pour les motifs suivants :

| | |
|---|---------|
| – mariage du salarié | 4 jours |
| – mariage d'un enfant | 1 jour |
| – décès du conjoint ou d'un enfant | 2 jours |
| – décès des parents, beaux-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur | 1 jour |
| – appel de préparation à la défense | 1 jour |

TITRE X

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉSILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions de l'article 26 ci-dessus, relatif à la période d'essai, ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, les conditions de résiliation des contrats de travail sont fixées par les dispositions ci-après.

Article 57

Contrat de travail à durée déterminée

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.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les 2 cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

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. 122-3-4 du code du travail.

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. 122-1-1, 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, dite indemnité de précarité, constituant un complément de salaire qui est égale à 10 % de la rémunération brute totale du contrat, hors contrat saisonnier et contrats aidés (article L. 122-3-4).

Article 58

Contrat de travail à durée indéterminée

Démission

a) Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

b) Durée du préavis

- moins de 6 mois de présence : 8 jours ;
- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

Licenciement

a) Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail (articles L. 122-14 à L. 122-14-2 et articles L. 321-1 à L. 321-16).

b) Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit à un préavis de :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

c) Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

En cas de désaccord, elles seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

d) Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave, le salarié licencié ayant plus de 2 ans de présence dans une entreprise a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, hors prime exceptionnelle ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Cette indemnité conventionnelle n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Elle est égale à :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la période d'emploi ;
- 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans de présence.

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité légale est doublée.

e) Inaptitude physique

En cas de licenciement pour inaptitude physique constatée par le médecin du travail et lorsque le salarié ne peut être reclassé, la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont les suivantes :

| INAPTITUDE SUITE À | INDEMNITÉ de préavis | INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT |
|--|-------------------------|---|
| Maladie ou accident non professionnel | NON | OUI : indemnités conventionnelles. |
| Maladie professionnelle ou accident du travail | OUI | OUI : indemnité légale doublée sans condition d'ancienneté. |

f) Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés un certificat de travail contenant, exclusivement, la date de leur entrée et celle de leur sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur coefficient de classement ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

g) Attestation ASSEDIC

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par l'ASSEDIC.

Article 59

Indemnité de départ à la retraite

Les salariés quittant volontairement l'exploitation pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, quelque soit leur âge, auront droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement égale :

- à 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- à 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- à 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois de salaire après 30 ans et plus d'ancienneté.

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, tout salarié mis à la retraite par décision de l'employeur aura droit au versement d'une indemnité de départ à la retraite équivalente à l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article 58 d.

TITRE XI

HYGIÈNE, PROTECTION ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 60

Travail des jeunes

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques, à l'utilisation de machines dangereuses (ramasseuse-presse, faucheuse ensileuse, tracteurs munis de pelles, de fourches, outils animés de travail au sol...) et à l'accomplissement de travaux dangereux, dont la manipulation de produits dangereux.

Cependant, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations individuelles permettant aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, qui sont titulaires du certificat d'aptitude professionnelle correspondant à l'activité qu'ils exercent, ou apprentis, élèves d'un établissement d'enseignement technique agricole, d'utiliser des machines ou appareil dangereux.

Ces dérogations ne peuvent être accordées qu'après avis favorable du médecin du travail ou du médecin scolaire.

Durée du travail

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien de 12 heures consécutives (14 heures s'ils sont soumis à l'obligation scolaire) ;
- chaque semaine, de 2 jours de repos consécutifs ;
- d'une pause d'au moins 30 minutes après chaque période de travail ininterrompue qui ne peut être supérieure à 4 h 30.

Toutefois, à l'occasion des travaux saisonniers de récolte, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, il est permis de déroger à la règle des 2 jours consécutifs, à la condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

La durée du travail est limitée à :

- 7 heures par jour ;
- 35 heures par semaine.

Cependant, pour les mineurs de moins de 15 ans et de plus de 14 ans accomplissant des périodes de formation en entreprise dans le cadre de l'enseignement par alternance, ainsi que pour ceux effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires, la durée de travail est limitée à 32 heures par semaine.

Travail de nuit : interdiction

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ainsi que pour les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en entreprise dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La période d'interdiction du travail de nuit s'étend de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans, de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

Article 61

Hygiène et sécurité

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

De surcroît le salarié doit se conformer aux consignes de sécurité et utiliser le matériel de protection approprié qui est mis à sa disposition.

Sécurité

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les employeurs doivent procéder à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 230-2 du code du travail, transcrite dans un document unique.

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent s'assurer notamment :

- que les tracteurs agricoles et forestiers à roues soient munis d'un dispositif homologué destiné à protéger le conducteur contre les risques encourus en cas de renversement accidentel de l'engin ;
- que les éléments mobiles de transmission d'énergie ou de mouvements des équipements de travail présentant des risques de contact mécanique pouvant entraîner des accidents soient équipés de protecteurs ou de dispositifs appropriés empêchant l'accès aux zones dangereuses ou arrêtant, dans la mesure où cela est techniquement possible, les mouvements d'éléments dangereux avant que les travailleurs puissent les atteindre.
- que les arbres de transmission de puissance soient équipés de protecteurs homologués. Leur bon état doit faire l'objet de vérifications périodiques au minimum 1 fois par an, par une personne qualifiée, interne ou externe, sous la responsabilité de l'employeur.
- que tous moyens de protection individuelle appropriés tels que chaussures, gants, masques, lunettes de sécurité, etc. soient mis à la disposition des travailleurs lorsqu'ils sont appelés à effectuer des travaux dangereux, salissants ou insalubres (meulage, soudure, etc.) afin de les protéger contre les risques existants (brûlure, projection de matière, écrasement, etc.) ;
- de la bonne utilisation des équipements de protection individuelle (EPI), de leur utilisation effective (art. R. 233-1 du code du travail) ; ils doivent les fournir gratuitement, en assurer l'hygiène, l'entretien, les réparations et le remplacement (art. R. 233-42 du code du travail), informer les utilisateurs des risques contre lesquels l'EPI les protège, des conditions et consignes d'utilisation (art. R. 233-43 du code du travail) et les faire bénéficier d'un entraînement au port de ces EPI et d'une formation adéquate renouvelée aussi souvent que nécessaire (art. R. 233-44 du code du travail) ;
- que, conformément aux dispositions de l'article R. 233-1 du code du travail, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail des moyens de protection individuelle tels que cirés, imperméables et bottes soient mis à leur disposition ;
- que pour toute utilisation de produits antiparasitaires les dispositions du décret n° 87-361 du 27 mai 1987 sont strictement observées ;
- que les dispositions de l'arrêté du 28 mars 1979 à l'occasion des interventions effectuées sur les accumulateurs de matière sont strictement respectées.

Il est de plus recommandé de mettre des appareils de contention à la disposition des salariés amenés à manipuler des animaux.

Les numéros de téléphone de première urgence doivent être affichés dans l'entreprise : pompiers, SAMU, médecin.

Enfin, une trousse de première urgence doit être disponible sur l'exploitation.

Hygiène

Les équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- w-c : 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo : pour 10 salariés au plus ;
- douche à température réglable, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 3 octobre 1985.

Par dérogation, 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 ;

- armoire-vestiaire : 1 par salarié.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

Le logement mis à la disposition des salariés agricoles doit répondre aux règlements d'hygiène et de salubrité en vigueur.

Article 62

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessaire par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après :

Article 63

Classification des emplois

| CLASSIFICATION | DÉFINITION DES EMPLOIS | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|-----------------------------|---|--|
| Groupe I Coefficient 400 | Agent dirigeant l'entreprise selon les orientations données par l'employeur ou son représentant ayant la responsabilité de la gestion technique du personnel et financière de l'entreprise, et devant rendre compte de cette gestion auprès de son employeur. | - Directeur - Régisseur |

| CLASSIFICATION | DÉFINITION DES EMPLOIS | QUELQUES EXEMPLES illustrant la définition |
|-------------------------------|---|---|
| Groupe II Coefficient 300 | Agent conduisant techniquement tout ou partie de l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ou de son représentant, pouvant embaucher du personnel et participant à l'élaboration de la conduite de l'entreprise. Chef de culture dirigeant l'exploitation selon les instructions générales d'un employeur, de son mandaté ou d'un cadre supérieur, pouvant éventuellement s'occuper des achats, des ventes, de l'embauchage et de la paye du personnel. | <ul style="list-style-type: none"> - Chef de culture - Responsable d'élevage - Chef de service |
| GROUPE III Coefficient 225 | Agent d'encadrement placé sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, qui a délégation de pouvoir pour faire exécuter les travaux qui lui sont confiés. Sont assimilés, au minimum, aux cadres du groupe 3 les agents qui, par leur formation ou leurs fonctions dans l'entreprise, sont chargés d'effectuer des travaux précis sur le plan technique, scientifique ou commercial. | <ul style="list-style-type: none"> - Contremaître - Chef d'équipe |

Article 64

Période d'essai

L'embauchage est fait à titre d'essai pour une période de 3 mois, renouvelable 1 fois.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à observation d'un préavis réciproque de 1 mois.

Article 65

Durée du travail

Conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le personnel d'encadrement, hormis les cadres dirigeants, bénéficie de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires.

L'accord national prévoit des dispositions particulières en fonction d'une classification générale comprenant 3 catégories de cadres :

- cadres dirigeants ;
- cadres occupés selon l'horaire collectif ;
- cadres organisant leur temps de travail.

La catégorie « cadres dirigeants » de l'accord national correspond à la catégorie « cadre 1^{er} groupe » telle que définie à l'article 63. Toutefois, la qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant.

La catégorie « cadres occupés selon l'horaire collectif » de l'accord national correspond à la catégorie « cadre 3^e groupe » telle que définie à l'article 63.

La catégorie « cadres organisant leur temps de travail » de l'accord national correspond à la catégorie « cadre 2^e groupe » telle que définie à l'article 63.

Article 66

Rémunération

La rémunération des cadres est composée d'un salaire fixe mensuel basé sur la durée légale du travail (annexe I) et d'une prime d'intéressement telle que prévue à l'article 67 et sauf accord d'entreprise plus favorable.

Les heures supplémentaires sont majorées dans les mêmes conditions que pour les autres salariés, à l'exclusion des cadres dirigeants rémunérés sur une base forfaitaire.

Article 67

Prime d'intéressement

Une prime d'intéressement est allouée aux cadres des 1^{er} et 2^e groupes, ayant au minimum une année civile de présence dans l'exploitation, fixée à minimum de 3 mois de salaire du groupe intéressé.

Les cadres du 3^e groupe bénéficient d'une prime égale à 2 mois du salaire de ce groupe.

Article 68

Avantages en nature

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, le logement est accordé gratuitement.

A la fin du contrat, le logement devra être libéré sous un délai maximal de 1 mois.

Article 69

Prime d'ancienneté

Les cadres remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime calculée comme suit :

- | | |
|-----------------------------------|------|
| – après 3 ans d'ancienneté | 3 %, |
| – après 6 ans d'ancienneté | 5 %, |
| – après 10 ans d'ancienneté | 7 %, |

du salaire brut hors primes et avantages en nature du groupe intéressé.

Article 70

Congé maladie. – Régime de prévoyance

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, le salarié percevra l'équivalent de son salaire net d'activité en cumulant les indemnités journalières (IJ) de base de la MSA et les indemnités journalières complémentaires de la CPCEA ou à la charge de l'employeur lui-même :

- dès le 11^e jour d'arrêt pour la maladie ou accident de la vie privée,
- dès le 1^{er} jour d'arrêt pour accident du travail, maternité ou maladie professionnelle.

Les indemnités journalières sont versées au maximum jusqu'à la mise en invalidité du bénéficiaire, c'est-à-dire au maximum pendant 3 ans. Ensuite, la CPCEA verse une pension d'invalidité trimestrielle jusqu'à l'âge de la retraite.

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée par ses avenants complète le régime de prévoyance avec notamment les garanties collectives de prévoyance suivantes :

- le capital-décès ;
- la rente de conjoint ;
- la rente d'éducation ;
- l'incapacité de travail : indemnités journalières, invalidité.

Article 71

Délai-congé ou préavis

Sauf accord écrit entre les parties, la cessation du contrat est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai-congé réciproque fixé à 3 mois.

Pendant la durée du préavis de licenciement, les cadres ont droit à une absence payée pour rechercher un nouvel emploi de 3 jours par mois de préavis effectué, éventuellement fractionnables par demi-journées.

Article 72

Indemnité de licenciement

Il est alloué aux cadres ou assimilés congédiés, sauf en cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :

- 2/10 de mois de salaire de 1 à 3 ans d'ancienneté
- 3/10 de mois de salaire au-delà de 3 ans d'ancienneté.

Article 73

Indemnité de départ en retraite

Tous les cadres du 1^{er}, 2^e et 3^e groupes toucheront, au départ en retraite, une prime égale à :

- 1 mois de salaire de l'année en cours après 10 ans ;
- 2 mois de salaire de l'année en cours après 15 ans ;
- 3 mois de salaire de l'année en cours après 20 ans ;
- 4 mois de salaire de l'année en cours après 30 ans,

de présence dans l'exploitation sans interruption (sauf accident du travail ou maladie).

TITRE XIII
DISPOSITIONS FINALES

Article 74

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et 2 exemplaires (dont une version sur papier et une version électronique) seront déposés au service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole des Landes.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Mont-de-Marsan, le 10 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)