

Convention collective compte épargne-temps¹

IDCC : 9281. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
(EURE-ET-LOIR)
(27 juin 1983)**

(Étendue par arrêté du 16 janvier 1984,
Journal officiel du 4 février 1984)

AVENANT N° 51 DU 5 JUILLET 2006 (1)

À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *AGRS0697162M*

IDCC : *9281*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Eure-et-Loir ;

La fédération des entrepreneurs des territoires d'Eure-et-Loir ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

L'union départementale du syndicat CGT-FO ;

La FSCOPA-CFTC ;

Le syndicat des salariés agricoles d'Eure-et-Loir FGA-CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Un nouvel article IV.8 est inséré dans la convention collective et rédigé comme suit :

Article IV.8

Temps de travail des cadres

Article IV.8-I

Définition des catégories de cadres

Pour permettre la mise en place des conventions de forfait selon les modalités prévues par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981, complété des avenants

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

n^{os} 12 à 14 de mars et de juin 2000 intégrant les dispositions relatives à la réduction du temps de travail et, conformément aux articles L. 212-15-1 à L. 212-15-4 du code du travail, le personnel d'encadrement est regroupé en 3 catégories.

Cette classification n'entraîne cependant aucune modification quant aux différents niveaux de qualification conventionnelle existants.

1. Les cadres dirigeants :

Peuvent relever de cette catégorie les cadres du groupe F « disposant des délégations nécessaires pour gérer une exploitation agricole ».

Il s'agit de cadres auxquels :

- sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'exploitation.

Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation du temps de travail, sauf en ce qui concerne les congés payés.

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif :

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

Sont concernés les cadres « adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon ».

Toute la réglementation du temps de travail leur est applicable. Ces cadres bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que le personnel d'exécution, selon les modalités prévues par l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 et de ses avenants.

Pour ces cadres, il est possible de conclure une convention de forfait en heures sur une base mensuelle.

3. Les cadres organisant leur temps de travail ou « cadres autonomes » :

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des 2 autres catégories.

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

Relèvent de cette catégorie les cadres « responsables d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelons ».

Peuvent également relever de cette catégorie les cadres « adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelons » à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces cadres, il est possible de conclure des forfaits annuels en jours ou en heures.

Article IV.8-II

Mise en place des conventions de forfaits

Le présent article prévoit la possibilité de recourir aux 2 conventions de forfait à l'année.

La mise en place d'une convention individuelle de forfait nécessite au préalable l'accord écrit du salarié, formalisé soit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

1. La convention de forfait en heures sur une base annuelle :

Elle a pour objet de rémunérer une durée annuelle de travail intégrant les heures de travail normales et un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

Sont concernés les cadres autonomes dont on ne peut décompter l'horaire.

Modalités et principales caractéristiques des conventions susceptibles d'être conclues :

- la rémunération forfaitaire versée au salarié est au moins égale à la rémunération perçue, compte tenu du salaire minimum conventionnel, incluant les heures supplémentaires et les majorations y afférentes ;
- le bulletin de paie doit mentionner la nature et le volume du forfait.

Durée annuelle du travail maximum :

La durée annuelle maximum du travail est de 1 947 heures sur une année civile ou sur la période annuelle de référence. Par exception, elle peut être portée à 2 007 heures conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et de ses avenants et de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Limites journalières et hebdomadaires conventionnelles :

Les limites journalières et hebdomadaires sont celles applicables dans la branche, à savoir :

- 10 heures par jour (sauf dérogation) ;
- 48 heures au cours d'une même semaine (sauf dérogation) ;
- 44 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Dans les limites citées ci-dessus, le salarié est tenu de remplir un relevé d'heures faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail. Ce document, consultable à tout moment par l'employeur, lui sera remis à la fin de chaque mois.

Repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié a droit à un repos quotidien et hebdomadaire, dans les conditions prévues par les articles L. 714-5 et L. 714-1 du code rural.

Rémunération :

La rémunération mensuelle forfaitaire doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail :

Une fois par an, l'employeur fera le point avec le salarié sur l'organisation et la charge de travail de celui-ci.

2. La convention de forfait en jours sur l'année :

Elle permet le décompte du temps de travail en jours ou en demi-journées et non plus en heures. L'employeur est exonéré des règles relatives à la durée maximum journalière et hebdomadaire de travail, il doit cependant respecter les dispositions relatives au repos.

Sont concernés les cadres autonomes, selon la définition visée à l'article IV.8.1-3°, dont le temps de travail ne peut être décompté en heures ainsi que les cadres « adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelons », à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Nombre de jours travaillés :

Les cadres concernés par ce forfait ne pourront excéder un maximum de 217 jours travaillés sur l'année ou la période annuelle de référence.

Repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié a droit à un repos quotidien et hebdomadaire, dans les conditions prévues par les articles L. 714-5 et L. 714-1 du code rural.

Modalités de décompte des journées et demi-journées de travail ou de repos :

Toute demi-journée comportant du temps de travail doit être décomptée comme demi-journée travaillée. Toute demi-journée ne comportant pas de temps de travail doit être décomptée comme demi-journée de repos.

L'employeur est informé par le salarié des jours ou demi-journées de repos par avance soit par l'établissement d'un calendrier annuel remis en début de période annuelle de référence, soit par demande du salarié faite, au plus tard, 1 mois avant la date souhaitée de prise de repos.

L'employeur peut demander au salarié de différer la prise des jours ou demi-journées de repos pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement de l'exploitation conformément aux dispositions conventionnelles nationales.

Rémunération :

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

Elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 8.4 de l'accord du 23 décembre 1981 et de ses avenants (rappel : la

durée annuelle maximum du travail est de 1 947 heures sur une année civile ou sur la période annuelle de référence. Par exception, elle peut être portée à 2 007 heures conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et de ses avenants et de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées). Cette rémunération forfaitaire comprend le paiement des heures supplémentaires et majorations légales.

Contrôle et modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés :

Afin de permettre le contrôle des jours travaillés, le salarié devra remettre à l'employeur, à la fin de chaque mois, un document récapitulatif des jours de travail effectués et des jours de repos pris au cours du mois.

Chaque année, l'employeur évoquera lors d'un entretien avec le cadre l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude des journées de travail. A cette occasion, il remettra au cadre un document écrit récapitulatif des jours de travail effectués sur l'année, dit document de synthèse.

Dépassement du forfait :

En cas de dépassement du forfait annuel de 217 jours de travail, les jours dépassant ce plafond devront être soit payés avec une majoration de 10 %, soit être récupérés, sous forme de repos avec une bonification de 10 %, dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Dans tous les cas, ces jours viendront en déduction du plafond des 217 jours de l'année suivante.

Modalités de suivi de l'amplitude des journées de travail des salariés concernés ainsi que de la charge de travail :

Si, à la fin de l'année, le document de synthèse annuelle fait apparaître une charge de travail trop importante pour le salarié ou un dépassement de plus de 10 jours du plafond annuel, l'employeur devra, dans les 3 mois, proposer au salarié une réorganisation de sa charge de travail sur l'année.

Recours judiciaire :

Si le cadre ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail ou s'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées, il peut saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, conformément à l'article L. 212-15-4 du code du travail.

Article 2

Un nouvel article IV.9 est inséré dans la convention collective et rédigé comme suit :

Article IV.9

Temps de travail des salariés itinérants

Il est prévu la possibilité de conclure une convention de forfait en heures sur une base annuelle, telle que décrite dans l'article IV.8.II-1°, aux salariés itinérants non cadres, c'est-à-dire les salariés exerçant des fonctions commerciales, les technico-commerciaux et les techniciens de maintenance agricole,

ayant une activité à caractère itinérant, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Eure-et-Loir, cité administrative, 15, place de la République, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 5 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)