

Brochure n° 3609

Convention collective nationale

IDCC : 7010. – **PERSONNEL
DES ÉLEVAGES AQUACOLES**

CONVENTION COLLECTIVE DU 20 MARS 2007
APPLICABLE AUX PERSONNELS DES ÉLEVAGES AQUACOLES

NOR : *AGRS0797122M*

IDCC : *7010*

Entre :

La fédération française d'aquaculture (FFA),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et
des secteurs connexes (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 A

Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations d'élevage aquacole situées sur le territoire français, à l'exception des TOM et à l'exclusion des exploitations conchyliques.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées aquacoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère aquacole et constituant une ou plusieurs étapes

nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant aquacole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation ou l'entreprise aquacole.

Article 1 B

Accord national modifié du 23 décembre 1981

Dans la présente convention, chaque fois qu'on fera mention de l'accord de 1981 il faudra comprendre :

« L'accord national modifié du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles en ses dispositions en vigueur ou toute disposition qui lui serait substituée et applicable aux entreprises relevant de la présente convention ».

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement à sa signature.

CHAPITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION. – ADHÉSION.

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Révision

Les demandes de révision peuvent être introduites par l'une ou l'autre des organisations représentatives au plan national.

Elles doivent être signifiées par lettre recommandée à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) – 18, avenue Carnot, 94234 Cachan – et aux organisations signataires en vue de la réunion de la commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail.

Elles doivent spécifier les articles auxquelles elles s'appliquent et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte doit se réunir dans les meilleurs délais pour étudier les propositions de modifications.

Article 5

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties contractantes ou adhérentes devra être notifiée aux autres parties ainsi qu'à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA), par lettre recommandée avec avis de réception. Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de 3 mois, donne lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail.

La commission se réunit dans les meilleurs délais.

En cas de dénonciation de la présente convention, elle continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer, ou à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative au plan national conformément à l'article L. 132-2 du code du travail ou toute organisation syndicale d'employeurs reconnue représentative comme employeurs peuvent adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par l'article L. 132-9 du code du travail.

CHAPITRE III

CONCILIATION

Article 7

Commission paritaire nationale de conciliation

Il est constitué une commission paritaire nationale de conciliation au siège de la fédération française d'aquaculture.

Cette commission comprendra 1 représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 du code du travail et un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations patronales signataires ou ayant adhéré. Chaque délégation dispose du même nombre de voix.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié, choisis parmi les membres de la commission.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord, au début de chaque séance.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des voix des membres de la commission.

Dans l'hypothèse d'un partage égal des votes, la voix du président n'est en aucun cas prépondérante.

Un représentant du ministère de l'agriculture sera invité à assister aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

La commission a pour but et rôle :

- de tenter de concilier les parties lors des conflits collectifs ou individuels du travail ;
- d'interpréter la convention collective.

En cas de conflit, la partie la plus diligente saisit la commission par lettre recommandée avec avis de réception adressée à M. le président de la commission, qui élit domicile au siège de la fédération française d'aquaculture.

La commission, convoquée par son président, se réunit et délibère sur le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée de la saisine, lorsqu'il s'agit d'un conflit collectif.

Si le désaccord persiste, le conflit peut être porté devant la commission nationale agricole de conciliation.

Lorsque les organisations syndicales 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. Celle-ci se réunit et délibère alors dans un délai de 1 mois.

Les conflits individuels peuvent en tout état de cause être portés devant la juridiction prud'homale compétente.

Les résultats des réunions de la commission sont consignés dans un Procès-verbal de conciliation totale ou partielle ou de non-conciliation, dont un exemplaire est transmis à chaque partie ainsi qu'à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) de Paris et petite couronne, avec copie à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour la (ou les) entreprise(s) locale(s) concernée(s) dans le délai maximal de 8 jours calendaires.

Le procès-verbal de conciliation est dressé séance tenante. Il doit être signé par le président, les membres de la commission et les parties représentées.

CHAPITRE IV

DROIT SYNDICAL. – REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. – SALARIÉS PROTÉGÉS

Article 8

Liberté syndicale et liberté 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 (notamment l'art. L. 412-2) sont reconnus.

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

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

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

Article 9

Exercice du droit syndical

Nonobstant les dispositions légales relatives au temps de délégation, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire, qui ne sera pas rémunéré, pour assurer leurs obligations syndicales, sur demande du syndicat, l'employeur étant préalablement prévenu de l'absence. Toutefois, aucune absence de ce genre ne pourra être sollicitée pendant les périodes de grande activité.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés, membres de la commission mixte constituée en vue de la négociation de la présente convention et de ses avenants ultérieurs, ou de la commission de conciliation créée par l'article 7 ci-dessus, les autorisations d'absence nécessaires pour participer aux travaux de ces commissions.

Les absences prévues au paragraphe précédent sont rémunérées comme temps de travail dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative sur le plan national, pour un maximum de 4 réunions annuelles sauf circonstances exceptionnelles. Il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation syndicale pour obtenir le remboursement dans les limites définies ci-avant.

Les frais inhérents à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention visés à l'alinéa précédent aux commissions mixtes et commissions de conciliation seront pris en charge par l'AFNCA (Association financière pour la négociation collective en agriculture) dans la limite de 1 note de frais par participant.

Article 10

Sections syndicales. – Délégués syndicaux

Sections syndicales :

Dans toutes les exploitations ou établissements, chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale qui assure la défense des intérêts professionnels et moraux de ses membres.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est représentatif dans l'exploitation ou l'établissement pour l'application du présent article.

Délégués syndicaux :

Dans les exploitations ou établissements où sont employés au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, tels que prévus par le code du travail, pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'établissement.

Les délégués ainsi désignés disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans les limites d'une durée de :

- 10 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements occupant de 50 à 150 salariés équivalent temps plein (ETP), conformément à l'article L. 412-20 du code du travail ;

- 15 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements occupant de 151 à 500 salariés ETP, conformément à l'article L. 412-20 du code du travail ;
- 20 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements occupant plus de 500 salariés ETP, conformément à l'article L. 412-20 du code du travail.

Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif et payées comme telles à l'échéance normale de la paie.

En cas de circonstances exceptionnelles, ces limites peuvent être dépassées sur justification du délégué.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat de délégué syndical n'augmente pas le crédit d'heures dont dispose ce délégué du personnel.

Article 11

Election des délégués du personnel

Dans les exploitations ou établissements où sont employés au moins 11 salariés, les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 421-1 et suivants et L. 431-3 du code du travail.

Ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit de 15 heures par mois et par titulaire. Les délégués du personnel exerçant les attributions économiques du comité d'entreprise bénéficient en plus d'un crédit d'heures de 20 heures par mois. Ces heures doivent être considérées comme temps de travail effectif et payées comme telles à l'échéance normale de la paie.

Article 12

Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprises, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Les élections et le fonctionnement des comités d'entreprise sont régis par les dispositions légales.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par l'article L. 432-9 du code du travail.

Article 13

Exercice des mandats

Les représentants élus du personnel (DP, CE, CHSCT) et les délégués syndicaux, qu'ils travaillent de jour ou de nuit, pourront, dans le cadre de leurs mandats, rencontrer les salariés à leur poste de travail, que ces derniers travaillent de jour ou de nuit.

Article 14

Dispositions applicables aux salariés protégés

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés protégés tels que définis par le code du travail et le code rural, notamment :

- les représentants élus du personnel ;
- les délégués syndicaux.

Aucune modification de son contrat de travail ni aucun changement de ses conditions de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peuvent être imposés à un salarié protégé. En cas de refus de ce dernier, l'employeur doit soit maintenir l'intéressé dans son emploi antérieur, soit engager la procédure spéciale de licenciement définie par le code du travail et le code rural.

Toute rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail d'un salarié protégé ne peut intervenir qu'après avis du comité d'entreprise, s'il existe, et sur autorisation de l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) dont dépend l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA).

En cas de faute grave, le chef d'exploitation ou d'établissement a la possibilité de prononcer la mise à pied à titre conservatoire de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Cette mesure est privée de tout effet si l'autorisation de licencier est refusée par l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) ou par le ministre de l'agriculture en cas de recours.

La même procédure est applicable aux licenciements des anciens délégués du personnel pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel, dès la publication des candidatures et pendant une durée de 6 mois.

Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour le salarié licencié au paiement de la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts.

CHAPITRE V

EMBAUCHAGE. – PÉRIODE D'ESSAI CLASSIFICATION HIÉRARCHIQUE DES EMPLOIS NON CADRES

Article 15

Non-discrimination

En application des articles L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Article 16

Contrat de travail. – Période d'essai

Les contrats de travail, qu'ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée, doivent faire l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire, signé des deux parties et comportant au moins les clauses suivantes :

- date d'embauche ;
- nom, prénoms et adresse du salarié ;
- référence à la convention collective applicable ;
- nature de l'emploi et coefficient d'emploi ;
- durée de la période d'essai (il est rappelé que la période d'essai ne s'applique qu'à l'embauche) ;
- durée du travail ;
- lieu(x) de travail ;
- rémunération (salaire, primes éventuelles, etc.) ;
- nom et adresse des institutions de retraite complémentaire ;
- nom et adresse de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dont dépend l'employeur.

1. Contrat à durée indéterminée

Compte tenu de la spécificité du travail aquacole, la durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois, renouvelable 1 fois, pour les salariés classés à un coefficient inférieur à 160 ;
- 2 mois, renouvelable 1 fois, pour les salariés classés à un coefficient égal ou supérieur à 160.

Cependant, elle est ramenée à 1 mois, renouvelable une fois, pour les salariés venant d'une entreprise ressortissant à la présente convention, à charge pour le salarié d'en apporter la preuve.

Le renouvellement éventuel de la période d'essai ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié.

Au cours de la période d'essai, les 2 parties peuvent se séparer avec un préavis réciproque de 6 jours ouvrables.

Ce préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au plus tard 7 jours calendaires avant la date prévue de la fin de la période d'essai.

2. Contrat à durée déterminée

Dans le cas de contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Article 17

Définition et classification des emplois

A chaque emploi occupé correspond un coefficient qui n'est pas nécessairement lié à un diplôme dont le salarié serait éventuellement titulaire.

La structure des entreprises aquacoles peut impliquer pour chaque salarié d'exercer plusieurs activités de façon permanente ou non ; dans ce cas, c'est au minimum le coefficient de l'activité dominante qui est appliqué pour le calcul de la rémunération des salariés concernés.

Sans préjudice de l'application des dispositions du présent article, les salariés peuvent bénéficier dans leur emploi d'échelonnements indiciaires avec des pas d'avancement de 5 points, sans pouvoir atteindre le coefficient correspondant à l'emploi immédiatement supérieur.

Le passage d'un pas à un autre ou d'un coefficient à un autre est décidé par l'employeur ou son représentant dûment délégué au vu des résultats d'un entretien individuel contradictoire.

La définition et la classification des emplois sont les suivants :

A. – Personnel de production

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	DÉFINITION
Niveau I Ouvriers :		
– échelon 1	100	Emploi occupé sans connaissance spéciale par les salariés recrutés soit par contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai, soit par contrat à durée déterminée au plus pendant les 6 premiers mois.
– échelon 2	130	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière mais dont l'exécution requiert l'expérience nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normale (quantité et qualité). Il peut comprendre la distribution de la nourriture, l'utilisation de machines prérégées, l'entretien des bassins et des grilles ainsi que la manutention et la mise en caisse des poissons. Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. Il ne nécessite que peu d'initiatives de la part de son titulaire. Les conséquences de ces initiatives ont peu d'incidences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.
Niveau II Ouvriers spécialisés :		
– échelon 1	140	Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes nécessitant, de la part de son titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	DÉFINITION
- échelon 2	150	<p>L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Ainsi le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler le comportement anormal des poissons, les anomalies de leur aspect extérieur et les erreurs de leur tri par calibrage ainsi que le mauvais fonctionnement des équipements et tous autres incidents. Il doit alerter son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, prendre immédiatement les dispositions nécessaires. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p> <p>Emploi comportant pour son titulaire la responsabilité du matériel et des équipements dont il a la charge et assure l'entretien courant selon les consignes données. Le titulaire peut également participer à des travaux qualifiés de façon exceptionnelle et sous surveillance rapprochée.</p>
Niveau III Ouvriers qualifiés : - échelon 1	160	<p>Emploi comportant, selon le mode d'organisation du travail, l'exécution de tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise, notamment, à titre d'exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élaboration du rationnement alimentaire ; - l'exécution d'un traitement médicamenteux ; - la préparation d'une commande ; - les opérations de maintenance ; - la surveillance des conditions d'ambiance (oxygénation et renouvellement de l'eau) ; - les opérations de fécondation. <p>Le titulaire de l'emploi peut également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer la surveillance de nuit de l'élevage et des installations ; - assurer seul le transport routier d'animaux vivants ; - effectuer des interventions en plongée hyperbare ; - assurer la conduite des barges et des bateaux nécessitant un permis. <p>L'exécution du travail se fait à partir d'instructions.</p>

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	DÉFINITION
- échelon 2	170	<p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Ce travail nécessite qu'il prenne des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, le titulaire de l'emploi est capable de surveiller les conditions d'élevage, d'évaluer le résultat de son travail et d'en ajuster le mode d'exécution.</p> <p>Dans le cadre des instructions données, il doit s'assurer du respect de la réglementation sanitaire.</p> <p>De par ses connaissances et son expérience professionnelle, il a la capacité de repérer les anomalies ou incidents dont sont victimes les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. 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.</p> <p>La fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires peut être exercée à partir de cet emploi.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du BEPA (BEPA aquaculture, BEP cultures marines, BPAM [brevet professionnel agricole et maritime]).</p> <p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées définies à l'échelon précédent mais ayant un champ d'action plus large. Il nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation du travail de son titulaire dans le cadre des 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, notamment le réglage des conditions d'ambiance.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du BEPA (BEPA aquaculture, BEP cultures marines, BPAM : brevet professionnel agricole et maritime).</p>
Niveau IV Techniciens : - échelon 1	180	<p>Emploi comportant pour son titulaire, l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques et générales sur sa planification et les résultats attendus.</p>

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	DÉFINITION
- échelon 2	225	<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 disposition de son titulaire, d'observer, d'apprécier et de faire un diagnostic sur l'état des animaux, des matériels et des équipements et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.</p> <p>Le titulaire de l'emploi a la capacité d'assurer la conduite d'une unité de production. Il exerce son activité dans des conditions de sécurité optimale. Son expérience lui permet d'organiser et de distribuer le travail d'un ou plusieurs autres ouvriers sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du bac pro cultures marines ou du BTA (BTA cultures marines, BTA aquaculture).</p> <p>Emploi pouvant comporter, outre ce qui est prévu à l'échelon 1, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise, la participation à des fonctions complémentaires durablement liées à l'activité de son titulaire, telles que les relations avec les fournisseurs et les clients, la gestion des approvisionnements et des commandes, le suivi technique ou économique des activités et des équipements, l'évaluation critique des résultats techniques obtenus, etc.</p> <p>Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'entreprise ainsi que l'organisation du travail en équipe, de façon accessoire ou temporaire.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du BTS (BTS cultures marines, BTS aquaculture).</p>

B. – Personnel administratif ou commercial

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	DÉFINITION
Niveau I Employés administratifs ou commerciaux : – échelon 1	100	Emploi occupé sans connaissance spéciale par les salariés recrutés soit par contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai, soit par contrat à durée déterminée au plus pendant les 6 premiers mois.
– échelon 2	130	Emploi nécessitant une connaissance des tâches élémentaires et la capacité à les assurer.
Niveau II Employés administratifs ou commerciaux confirmés : – échelon 1	160	Emploi nécessitant une connaissance de toutes les tâches de la fonction et la capacité à les assurer avec initiative et compétence. Emploi correspondant au référentiel du CAP/BEP.
– échelon 2	180	Emploi qualifié nécessitant d'assurer de façon permanente une ou plusieurs des fonctions suivantes : administrative, commerciale ou comptable. Emploi correspondant au référentiel du BAC.
– échelon 3	225	Employé exerçant les mêmes fonctions, ayant la qualification ou ayant fait la preuve par l'expérience de ses capacités d'autonomie et de ses aptitudes à l'animation, la répartition et la surveillance du travail selon les consignes données par un cadre responsable. Emploi correspondant au référentiel du BTS.

CHAPITRE VI

SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES

Article 18

Salaires et généralités

Conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail, le personnel féminin, à travail égal, reçoit la même rémunération que le personnel masculin de même catégorie professionnelle.

En aucun cas, le salaire payé ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimal interprofessionnel de croissance et à celui prévu, par la présente convention et ses avenants ultérieurs, pour chaque coefficient d'emploi.

Article 19

Païement du salaire au mois

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces.

Article 20

Maintien partiel du salaire en cas d'absence pour maladie ou accident

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés comptant 3 ans 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 MSA.

Pendant 30 jours calendaires, ils recevront une indemnité égale à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours calendaires suivants, ils recevront les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans qu'aucun d'eux ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et à compter du 11^e jour calendaire d'absence en cas de maladie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la caisse de mutualité sociale agricole (CMSA) et des régimes complémentaires de prévoyance, sur présentation des justificatifs fournis par ces organismes.

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

Article 21

Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des jeunes salariés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage, comporte les abattements suivants par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 20 % ;
- 17 à 18 ans : 10 %.

La pratique de cet abattement ne peut conduire au versement d'un salaire inférieur à 80 % et 90 % du SMIC en vigueur, respectivement pour les 2 catégories de jeunes susvisées.

En outre, l'abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois d'activité professionnelle dans la branche, conformément aux dispositions de l'article R. 141-1 du code du travail.

Article 22

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire horaire habituel.

Les salariés appelés sur demande de l'employeur ou de la hiérarchie à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront une prime différentielle au-delà de la 1^{re} journée.

Cette prime correspond à la différence entre le salaire horaire de la catégorie du poste temporairement occupé et le salaire horaire habituel du salarié multipliée par le nombre d'heures travaillées dans la catégorie supérieure à compter de la 2^e journée.

Article 23

Travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés seront employés et rémunérés conformément aux dispositions des articles L. 323-1 et suivants du code du travail.

Article 24

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant d'au moins 4 années de présence continue dans l'entreprise.

Cette prime mensuelle, calculée sur le salaire brut total, y compris notamment la rémunération pour heures supplémentaires, est fixée à :

- 3 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 20 ans d'ancienneté.

Article 25

Avantages en nature

Les avantages en nature sont évalués conformément au barème régulièrement publié par la caisse de mutualité sociale agricole compétente.

En matière de logement, un état des lieux est dressé, en double exemplaire, sur papier libre, lors de la prise de possession et lors de la restitution du logement. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle qu'en soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer la surveillance de l'établissement.

Article 26

Modalités de règlement des salaires

Le versement du salaire doit être effectué en tout état de cause dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil, sauf gestion en décalage de paie existante.

Les salariés payés 1 fois par mois ont la possibilité de percevoir un ou plusieurs acomptes.

Article 27

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions en vigueur.

CHAPITRE VII

INTÉRESSEMENT. — PARTICIPATION. — ÉPARGNE SALARIALE

Article 28

Généralités

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement sur le plan salarial, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L. 441-1 et suivants du code du travail, la participation prévue par les articles L. 442-1 et suivants du code du travail, l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 443-1 du code du travail et suivants, ainsi que par la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO à l'acquisition de parts des fonds solidaires.

Pour œuvrer dans le sens de cet objectif, les partenaires sociaux de la branche engageront une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en œuvre au niveau des entreprises pour développer la participation des salariés aux résultats, et notamment pour examiner la situation particulière des entreprises de moins de 50 salariés.

CHAPITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL

Article 29

Durée légale du travail

La durée légale 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 ses occupations personnelles.

Sont notamment assimilés au travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation payés, de repos compensateurs payés, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, les périodes passées dans le cadre de leur mandat par les élus aux conseils de prud'hommes, aux chambres d'agriculture et à la CMSA, ainsi que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et pendant le congé de maternité.

Article 29 A

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 lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 29 ne sont pas réunis ;
- les périodes d'équivalences de surveillance hors période d'intervention, conformément à l'article R. 713-6 du code rural ;
- 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, par 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 au sein de l'entreprise 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 au déshabillage, à la douche ainsi qu'à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif. Ce temps pourra être forfaitisé par accord entre l'employeur ou son représentant et les salariés concernés.

Article 29 B

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 de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article 6 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997.

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

Article 29 C

Astreintes

On entend par période d'astreintes la période pendant laquelle le salarié, sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions requises sur site(s) pour des événements exceptionnels mettant en péril le cheptel ou préjudiciables à l'activité de l'entreprise.

La durée de chaque intervention, y compris le temps correspondant à un trajet aller/retour domicile, est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les conditions et l'organisation des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA).

Les chefs d'établissement s'assurent que les salariés appelés à faire des astreintes possèdent les compétences et/ou l'expérience nécessaires et ont en conséquence un coefficient minimal de 160.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire ainsi détaillée :

- 100 % du taux horaire du coefficient 160 par période de 24 heures d'astreinte ;
- indemnité majorée de 25 % les dimanches et jours fériés ;
- les périodes inférieures seront indemnisées au prorata.

Les astreintes sont limitées à 26 dimanches par an et par salarié.

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.

Article 29 D

Fin de poste

Le salarié qui a seul la garde du cheptel ne doit pas quitter son poste avant d'y avoir été remplacé ou d'y avoir été autorisé par l'employeur ou son représentant.

Article 30

Heures supplémentaires

Article 30 A

Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail effectif, ou annuelle en cas d'annualisation du travail.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur avec application des dispositions légales afférentes au repos compensateur.

Article 30 B

Rémunération des heures supplémentaires

Article 30 B 1

Lorsque la durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine, chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu, en application de l'accord de 1981, à une majoration de :

- 25 % du salaire de base, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43^e heure donnant lieu à une majoration de 50 %.

S'il existe des représentants du personnel, les dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail doivent être respectées.

A défaut, après consultation ou accord des salariés concernés, tout ou partie de ces heures peut donner lieu à repos compensateur de remplacement, chaque heure supplémentaire effectuée donnant lieu dans ce cas, non pas à paiement mais droit à 1 heure de repos majorée de 1/4 d'heure par heure pour les 8 premières heures et de 1/2 heure par heure pour les heures effectuées au-delà de la 43^e heure.

Si un accord national modifiant ces modes de rémunération des heures supplémentaires intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur aux entreprises relevant de la présente convention.

Les droits à repos compensateur de remplacement se cumulent et doivent être utilisés par demi-journée ou journée entière dans un délai maximal de 6 mois à compter du moment où au moins une demi-journée de droit est acquise.

Article 30 B 2

Lorsque l'entreprise pratique l'annualisation du temps de travail, le régime des heures supplémentaires est prévu par l'article 40 D de la présente convention. Chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute maximale donne lieu à une majoration de 50 % payable en fin de mois.

Si un accord national modifiant ces modes de rémunération des heures supplémentaires intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur, aux entreprises relevant de la présente convention.

Il est rappelé qu'en cas d'annualisation, les heures supplémentaires sont décomptées et rémunérées comme suit :

- les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute maximale sont décomptées à la semaine et rémunérées au mois ;
- les heures supplémentaires excédant le plafond annuel, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées au cours de l'année, sont rémunérées en fin de période de référence.

Article 30 C

Repos compensateur obligatoire

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 900 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- 1 901 à 2 000 heures de travail par an : 1 jour.

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, déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Article 31

Durée maximale du travail

Article 31 A

Généralités

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 telles que décrites par l'accord de 1981, en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

Article 31 B

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 où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements antérieurement contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Ce dépassement est alors effectué dans les conditions suivantes :

- il ne peut excéder 2 heures par jour pendant un délai maximal de 6 journées consécutives ;
- il ne peut excéder 30 heures par période de 12 mois consécutifs glissants ;

- l'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) une déclaration l'informant de ce dépassement et des circonstances qui le motivent.

Article 31 C

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 aquacoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures après demande de dérogation adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) et accord de ce dernier.

Article 31 D

Durée maximale annuelle

La période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année, sauf décision contraire de l'employeur prise après consultation des salariés.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail au-delà de l'horaire légal annuel, soit 1 607 heures, auquel s'ajoute le contingent d'heures supplémentaires et d'éventuelles dérogations accordées par l'inspecteur du travail, chef du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA).

Article 32

Travail de nuit

Les jeunes ouvriers et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation prévue par le code du travail.

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 dont le présent chapitre prend en compte les dispositions, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et être justifié par « la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise ».

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit mais d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 32 A

Travail de nuit occasionnel

Tout travail effectué occasionnellement de nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin ou toute plage horaire qui lui serait substituée en application de l'article 32 B-4 ci-après, est rémunéré de la manière suivante :

- taux horaire de base du salarié concerné majoré de 15 % ;

- et un repos compensateur équivalent à 10 % du temps de travail ainsi effectué.

Les majorations se cumulent, le cas échéant, avec celles prévues pour les heures supplémentaires en termes de repos et de salaire.

Temps de pause : tout salarié effectuant occasionnellement du travail de nuit durant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le salarié concerné dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.

Article 32 B

Travail de nuit habituel

1. Champ d'application :

En termes de repos et de salaire, les présentes dispositions concernent les emplois à partir du coefficient 160 relevant des activités de production, de conditionnement, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

2. Justification du recours au travail de nuit :

Le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, et notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, de conditionnement, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

3. Modalités de mise en œuvre :

Le travail de nuit ne peut être mis en place qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du comité d'hygiène et de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation des membres du personnel concernés des services impliqués.

4. Définition du travail de nuit :

Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la

politique sociale agricoles (SDITEPSA) après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

5. Définition du travailleur de nuit :

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 350 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine – hors périodes de congés et hors périodes d'arrêt de production – selon son horaire de travail habituel (c'est-à-dire un horaire qui se répète d'une façon régulière), au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

La période de 12 mois consécutifs pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

6. Conditions de travail des travailleurs de nuit :

Temps de pause : tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif.

Temps de repos quotidien : pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures.

Au repos quotidien de 11 heures s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, sauf dérogations légales ou réglementaires.

Durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit : la durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 213-3 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10 heures dans le respect des dispositions de l'article R. 213-3 du code du travail.

Conformément à l'article R. 213-4 du code du travail, les salariés pour lesquels il est fait application de la dérogation prévue à l'article L. 213-3 du code du travail bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, il sera accordé au salarié concerné, afin de lui assurer une protection appropriée, une contrepartie équivalente selon les dispositions suivantes : le salarié concerné bénéficiera de temps de pause réguliers (notamment aux heures où les risques d'endormissement sont les plus importants) dont la durée cumulée sera égale au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ces temps de pause devront être obligatoirement répartis au maximum sur les 4 périodes de travail de nuit suivantes.

Durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit :

- durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit – dérogation.

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée maximale hebdomadaire sur une semaine donnée est fixée à 44 heures. Cette limite pourra être dépassée sur autorisation de l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociales agricoles en agriculture (SDITEPSA).

- durée maximale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit – dérogation.

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 213-3 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures, dans la limite de 2 fois 2 semaines consécutives ou non :

- pour les activités définies dans le chapitre d'application du présent article ;
- en cas de surcroît d'activité lié aux travaux de production.

7. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit :

Toute heure de nuit réalisée par un travailleur de nuit au sens du présent article engendre le versement d'une prime dite de nuit égale à 5 % du salaire horaire minimal conventionnel du coefficient concerné.

Les travailleurs de nuit tels que définis ci-avant bénéficient, en outre, d'un repos compensateur.

Il est en effet accordé à tout travailleur de nuit, par année de référence pratiquée dans l'entreprise :

- 1 jour forfaitaire jusqu'à 750 heures de travail de nuit ;
- 2 jours forfaitaires pour 751 à 1 200 heures de travail de nuit ;
- 3 jours forfaitaires à partir de 1 201 heures de travail de nuit.

Les modalités de prise de ces jours de repos compensateur acquis par le salarié seront définies d'un commun accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, elles seront définies d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés.

Ces repos compensateurs ne se cumulent pas avec des avantages de même nature existant éventuellement au sein de l'entreprise et qui seraient plus favorables au salarié.

Par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu avec les représentants du personnel, s'ils existent, il pourra être négocié un repos compensateur et/ou des contreparties plus favorables.

8. Organisation du travail du travailleur de nuit :

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentation du personnel.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

9. Protection des travailleurs de nuit :

Conformément à l'article L. 213-4 du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

A cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Surveillance médicale : les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 12 mois, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Inaptitude au poste de travailleur de nuit : lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié concerné doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié dans les conditions fixées ci-dessus, soit dans l'entreprise, soit, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

Garanties en cas de changement de poste : les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Obligations familiales impérieuses : lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour ;
- refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Protection des salariées travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché : la salariée en état de grossesse médicalement constaté doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa

grossesse. Il en est de même pour la salariée ayant accouché pendant la période légalement prévue du congé postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

10. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour.

11. Formations professionnelles ou syndicales des travailleurs de nuit :

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises porteront une attention particulière aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et tiendront informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues par le code du travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

Article 33

Convention de forfait

Outre les dispositions spécifiques aux cadres, les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait annuel en heures avec ceux de leurs salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé. Sont concernés les salariés à partir du coefficient 160.

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

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales du travail fixées par l'accord de 1981.

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

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

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

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

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimal de sa catégorie applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur, aux entreprises relevant de la présente convention.

Article 34

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 soit pas opposé et que l'inspecteur du travail, chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA), soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après avoir constaté l'accord du personnel.

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

Article 35

Contrat de travail à temps partiel

Article 35 A

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.

Article 35 B

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, de soins des animaux, et aux travaux de conditionnement ou d'expédition 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, et aux travaux de conditionnement ou d'expédition. Dans ce cas, chacune 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 le barème en vigueur dans l'entreprise.

Article 35 C

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 ensei-

gnement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée, qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

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

Article 35 D

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 du travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 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.

Article 36

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

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 4.
- b) Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 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.

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire selon la modalité prévue au c ci-dessus pour le personnel employé aux soins du cheptel et aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, l'employeur qui veut faire usage de l'une de ces dérogations au repos hebdomadaire prévues aux a, b et c ci-dessus doit, au préalable, en obtenir l'autorisation auprès de l'inspecteur du travail, chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA).

Article 37

1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est chômé et payé.

Dans les établissements qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus de leur salaire mensuel, à une majoration égale au produit de leur taux horaire par le nombre d'heures travaillées ce jour-là.

Article 38

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai

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

Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être, pour les salariés, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve d'un travail effectif le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures travaillées pendant les jours fériés autres que le 1^{er} Mai sont payées avec une majoration de 50 %.

Article 39

Journée nationale de solidarité

Le choix et la programmation de la journée nationale de solidarité seront définis au sein de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 212-16 du code du travail.

Article 40

Aménagement de la durée du travail

PRÉAMBULE

Le présent article reprend les dispositions de l'accord de 1981.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur aux entreprises relevant de la présente convention.

Article 40 A

Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période de référence au maximum égale à 12 mois consécutifs.

Au cours de cette période, on appelle heures de modulation les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Ces heures de modulation doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées durant la période susvisée est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximal d'heures de modulation peut être majoré, par 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 du travail.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine ne peut excéder la limite maximale de modulation prévue par l'accord de 1981.

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 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, de soins des animaux, et aux travaux de conditionnement ou d'expédition exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

Article 40 B

Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire du travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation, conformément aux dispositions de l'annexe II de l'accord de 1981.

Article 40 C

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. 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.

Article 40 D

Heures effectuées en dépassement

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensa-

tion prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

Première formule :

Le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures : dans cette hypothèse, le contingent annuel maximal d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

Deuxième formule :

Le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximale de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par accord collectif : dans cette hypothèse, le contingent annuel maximal d'heures hors modulation est porté à 200 heures sauf dans le cas où l'accord collectif majore le nombre maximal d'heures de modulation de 250 heures.

Chaque heure hors modulation ainsi effectuée est rémunérée avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période, si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximal de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reporté.

CHAPITRE IX

CONGÉS PAYÉS. – CONGÉS SPÉCIAUX

A. – Congés annuels payés

Article 41

Durée des congés payés

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.

Article 42

Ordre des départs en congés

L'ordre et la date des départs en congé ainsi que leur éventuel fractionnement sont toujours fixés par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel s'ils existent en application des articles L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L. 223-8 du code du travail.

Les chargés de famille ayant des enfants d'âge scolaire ont priorité pour prendre au minimum 12 jours de congés consécutifs pendant une des périodes de vacances scolaires.

Article 43

Indemnité de congés payés

Les indemnités de congés payés sont calculées conformément aux articles L. 223-11 et suivants du code du travail.

Article 44

Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture de contrat, les indemnités compensatrices de congés payés sont calculées conformément à l'article L. 223-14 du code du travail.

Les salariés occasionnels qui travaillent moins de 24 jours au cours de l'année de référence bénéficient également de l'indemnité compensatrice de congés payés.

B. – Congés spéciaux

Article 45

Congé de paternité

Le congé de paternité est réglementé par l'article L. 122-25-4 du code du travail.

Article 46

Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est réglementé par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

Article 47

Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont réglementés par l'article L. 226-1 du code du travail. Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage ou la conclusion d'un pacs du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 3 jours pour le décès d'un conjoint, d'un concubin ou d'un co-contractant pacsé ou d'un enfant ;

- 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès des beaux-parents, d'un petit-fils ou d'une petite fille, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront, sauf accord écrit entre les parties, être pris dans le mois qui précède ou celui qui suit l'événement en cause.

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

Article 48

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Ces congés sont réglementés par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE X

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A. – Suspension

Article 49

Garantie d'emploi en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet, le salarié bénéficie d'une garantie d'emploi telle que fixée ci-après :

- moins de 5 ans d'ancienneté : garantie d'emploi fixée à 3 mois ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : garantie d'emploi fixée à 6 mois.

Passé ces délais, l'employeur ne pourra rompre le contrat de travail du salarié absent qu'en cas d'impossibilité de pourvoir au remplacement de ce salarié par un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim, compte tenu de la gêne occasionnée au fonctionnement de l'entreprise.

Article 50

Garantie d'emploi en cas d'accident du travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle

Les règles relatives à la garantie d'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont visées par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Article 51

Maternité ou adoption

La suspension et la rupture du contrat de travail, en cas de maternité ou d'adoption, ne pourront intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

Article 52

Congé parental d'éducation

Ce congé est réglementé par les articles L. 122-25 à L. 122-28 et suivants du code du travail.

B. – Rupture

Article 53

Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Sauf commun accord des parties ou force majeure, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou de la justification par le salarié de son embauche au sein d'une autre entreprise sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 54

Rupture du contrat à durée indéterminée. – Préavis

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

La procédure de licenciement est réglementée par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Si l'employeur dispense le salarié d'exécution de tout ou partie du préavis, le préavis devra être intégralement rémunéré.

En cas de licenciement, la lettre de notification doit mentionner les éventuels droits des salariés en matière de droit individuel à la formation (DIF).

Sauf accord entre les parties, ou faute grave ou lourde, la cessation du travail est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un préavis fixé comme suit, pour le personnel employés et ouvriers, à l'exclusion des cadres.

La rupture du contrat doit être notifiée de part et d'autre par courrier recommandé avec avis de réception.

Si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté au sens du code du travail, le préavis réciproque est fixé à 6 jours ouvrables ; ce délai peut être prorogé par accord écrit entre les parties, sans toutefois excéder 12 jours.

Entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté au sens du code du travail, le préavis réciproque est de 1 mois.

A partir de 2 ans d'ancienneté, au sens du code du travail, le préavis est de 2 mois en cas de licenciement et de 1 mois en cas de démission.

En cas de licenciement pour motif économique de mutilés atteints d'une invalidité de travail d'au moins 60 % ainsi que de travailleurs handicapés comptant pour 2 unités, au sens de l'article L. 323-22 du code du travail, les préavis qui précèdent sont doublés, sans toutefois pouvoir excéder 3 mois.

Dans le cas d'un licenciement, durant la durée du préavis, le salarié à temps plein est autorisé à s'absenter, dans le cadre de sa recherche d'emploi, 2 heures par jour ouvré. Cette durée est proratisée en cas de travail à temps partiel. Ces 2 heures peuvent être groupées par accord entre les 2 parties. Ces absences sont rémunérées.

Article 55

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au sens du code du travail a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement fixée comme suit :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté,
- augmentée de 1/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 56

Attestation de liberté d'engagement

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 57

Documents à remettre au salarié au terme du contrat de travail

A l'expiration du contrat de travail (fin du préavis), l'employeur doit remettre au salarié :

- un certificat de travail ;
- l'attestation ASSEDIC (dans les cas prévus par la loi) ;
- un reçu pour solde de tout compte en double exemplaire ;
- un document reprenant les droits acquis en matière de DIF.

Le salarié remet à l'employeur l'un des 2 exemplaires du reçu pour solde de tout compte, complété, daté et signé par ses soins.

Le certificat de travail doit mentionner exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

CHAPITRE XI

APPRENTISSAGE. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 58

Apprentissage

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent lui être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique ou profession-

nel correspondant à la formation prévue au contrat ou à un titre inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d'apprentissage que s'ils ont procédé aux formalités prévues par l'article L. 117-5 du code du travail.

Article 59

Rémunération des apprentis

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, il sera fait application des dispositions légales (art. D. 117-1 A du code du travail).

Pour les apprentis de 18 ans et plus, ce salaire sera calculé par application des pourcentages légaux sur le salaire minimal conventionnel correspondant à l'emploi occupé. Dans le cas où le salaire minimal conventionnel est inférieur au SMIC, les pourcentages seront calculés sur le SMIC.

Le passage de la 1^{re} catégorie à la 2^e catégorie ci-dessus prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le 18^e anniversaire de l'intéressé. De plus, les années d'apprentissage exécutées dans le cadre du contrat en cours avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans sont prises en compte pour le calcul de ce salaire.

Article 60

Formation des salariés handicapés

Chaque entreprise définit les modalités particulières de formation et d'adaptation au poste de travail des salariés handicapés.

Article 61

Contributions à la formation professionnelle continue

L'ensemble des contributions dues au titre de la formation professionnelle continue doivent être versées à l'OPCA compétent, par les entreprises situées dans le champ d'application de la présente convention collective, hormis celles dont l'entreprise dispose librement selon la réglementation en vigueur.

CHAPITRE XII

HYGIÈNE, PROTECTION ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 62

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne :

- les missions et le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT et des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) ;

- l'élaboration et l'actualisation du document unique relatif à l'évaluation des risques en relation avec les salariés et leurs représentants éventuels.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité des travailleurs.

L'employeur a l'obligation d'assurer les formations à la sécurité de tous les salariés, et notamment des salariés nouvellement embauchés.

Article 63

Travaux dangereux ou insalubres

Lors de l'exécution de travaux dangereux ou insalubres, il incombe à l'employeur de fournir les équipements appropriés de protection et de veiller à ce que les salariés les utilisent. Pour ces travaux, le temps d'habillage et de toilette est considéré comme temps de travail effectif.

Pour les salariés appelés à effectuer des travaux en plongée, l'employeur est tenu d'appliquer les dispositions du décret n° 90-277 du 28 mars 1990 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare (modifié en dernier lieu par D. n° 96-364, 30 avril 1996 : JO du 2 mai).

Article 64

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus pour leur personnel d'adhérer au régime agricole de médecine du travail.

Tout employeur est tenu de veiller à ce que le salarié se soumette aux examens médicaux prévus par la réglementation (visite d'embauche, visites périodiques, visite de reprise du travail, visites d'aptitude, etc.).

Tout salarié peut demander le bénéfice d'une visite médicale auprès du médecin du travail, à condition d'en informer son employeur, qui ne peut pas s'y opposer.

CHAPITRE XIII

RÉGIME DE RETRAITE

Article 65

Le régime de retraite complémentaire des salariés non cadres visés à l'article 17, paragraphes A et B, est réglementé par la convention collective nationale du 17 décembre 1961 (ARRCO).

Article 66

Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié :

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir de l'âge auquel ils ont acquis les droits à une retraite à taux plein auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée à 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. Cette indemnité est plafonnée à 3 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur :

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 65 ans. Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement. L'employeur devra, cependant, informer le salarié de son intention de procéder à cette mise à la retraite, en respectant un délai minimal de prévenance de 6 mois pour permettre au salarié de procéder à l'instruction de son dossier.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CADRES

Article 67

A chaque emploi occupé correspond un coefficient qui n'est pas nécessairement lié à un diplôme dont le salarié serait éventuellement titulaire.

Sans préjudice de l'application des dispositions du présent article, les salariés peuvent bénéficier dans leur emploi d'échelonnements indiciaires avec des pas d'avancement de 25 points, sans pouvoir atteindre le coefficient correspondant à l'emploi immédiatement supérieur.

COEFFICIENT	GROUPE	DÉFINITION
250	III	Responsable d'unité(s) (élevage, transformation, conditionnement, entretien, service administratif ou commercial) : cadre dont la fonction permanente est de diriger une ou plusieurs unités selon les directives établies périodiquement par l'employeur ou par un cadre d'un groupe supérieur et de prendre part à l'exécution des travaux.
300	II	Responsable d'unité(s) (élevage, transformation, conditionnement, entretien, service administratif ou commercial) : cadre exerçant les mêmes fonctions et ayant fait la preuve par l'expérience de ses capacités d'autonomie et de ses aptitudes au management des personnes, selon les directives établies périodiquement par l'employeur ou par un cadre du groupe supérieur, et de prendre part à l'exécution des travaux. Sur délégation écrite de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique, un cadre de ce groupe peut être amené à remplir temporairement et dans la limite de 6 mois les fonctions d'un niveau supérieur. Dans cette hypothèse, lui seront appliquées les dispositions de l'article 22. Le passage du groupe III au groupe II est décidé par l'employeur au vu des résultats d'un entretien individuel contradictoire.

COEFFICIENT	GROUPE	DÉFINITION
400	I	Directeur ou assimilé : cadre dont la fonction permanente est de diriger et éventuellement de représenter l'entreprise selon les directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle. Sur délégation écrite de l'employeur, il est susceptible de recruter le personnel et de rompre le contrat de travail.

Article 68

Organisation du travail

Article 68 A

Cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés du groupe III au sens de l'article 67 de la présente convention collective et/ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

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

Article 68 B

Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés du groupe II, au sens de l'article 67 de la présente convention collective et/ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

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

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

Article 68 C

Cadres dirigeants

Sont concernés les cadres, dont la fonction permanente est de diriger et éventuellement de représenter l'entreprise, selon les directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle.

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

Au-delà du coefficient 400, ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire, qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

Article 69

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Les dispositions de cet article ne peuvent être proposées qu'aux cadres du groupe III telles que définies à l'article 67 de la présente convention.

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

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail conformément à l'accord de 1981 pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

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

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

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

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

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

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur aux cadres relevant de la présente convention.

Article 70

Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Les dispositions de cet article ne peuvent être proposées qu'aux cadres du groupe II telles que définies à l'article 67 de la présente convention.

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

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

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

Les jours de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

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

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

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

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

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables résultant de l'accord de 1981.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur aux cadres relevant de la présente convention.

Article 71

Période d'essai

Il est rappelé que la période d'essai ne s'applique qu'à l'embauche. La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. Elle est renouvelable 1 fois. Ce renouvellement éventuel doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Cependant la période d'essai pourra être réduite ou supprimée, notamment pour les salariés venant d'une autre entreprise couverte par la présente convention. Si elle est réduite, elle ne pourra pas être renouvelée.

Au cours des 3 premiers mois de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis réciproque de 6 jours ouvrables.

Ce préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au plus tard 7 jours calendaires avant la date prévue de la fin de la période d'essai.

En cas de renouvellement de la période d'essai, le préavis est porté à 12 jours ouvrables et le délai d'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception est porté à 14 jours calendaires.

Ces périodes de préavis réciproque peuvent être réduites ou supprimées par un accord entre les parties.

Lorsque la période d'essai est interrompue à l'initiative de l'employeur, le cadre pourra s'absenter 2 heures par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures passées à la recherche d'un nouvel emploi ne donnent pas lieu à diminution de salaire, sauf à partir du jour où le cadre a trouvé un nouvel emploi.

Lorsque la période d'essai est interrompue par le salarié, l'intéressé peut bénéficier de 2 heures par jour ouvré de la période de préavis restant à accomplir pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures ne sont pas rémunérées. Ces absences ne seront plus admises dès que le cadre aura trouvé un nouvel emploi.

Les heures de recherche d'emploi peuvent être groupées en demi-journées ou journées. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des 2 parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Article 72

Contrat de travail

Les contrats de travail, qu'ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée doivent faire l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire, signé des 2 parties, et comportant au moins les clauses suivantes :

- date d'embauche ;
- nom, prénoms et adresse du salarié ;
- référence à la convention collective applicable ;
- nature de l'emploi et coefficient d'emploi ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du travail ;
- lieu(x) de travail ;
- rémunération (salaire, primes éventuelles, etc.) ;
- nom et adresse des institutions de retraite complémentaire ;
- nom et adresse de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont dépend l'employeur.

Article 73

Préavis en cas de licenciement ou de démission

Sauf accord entre les parties ou faute grave ou lourde, la cessation du contrat est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un préavis réciproque fixé comme suit :

- 3 mois pour les cadres des groupes III et II au sens de l'article 67 de la présente convention collective ;
- 6 mois pour les cadres du groupe I et les cadres dirigeants.

En cas de licenciement, les cadres ont droit, pendant la durée du préavis, à 2 heures par jour ouvré de congé rémunéré pour la recherche d'un nouvel emploi.

Ces heures de recherche d'emploi peuvent être groupées en demi-journée ou journée d'absence. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, elles sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié.

Article 74

Indemnité de licenciement

Tout licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, d'un cadre ayant au moins 2 ans d'ancienneté, donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- un demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté au sens du code du travail, calculée comme il est dit à l'article 55, alinéa 2.

Toutefois cette indemnité ne pourra en aucun cas dépasser le salaire brut de 6 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 75

Régime de prévoyance et de retraite complémentaire

Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance, institué par la convention collective nationale applicable aux ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés à l'institution qui le met en œuvre ; la gestion en est assurée par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA), 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe de la présente convention collective.

CHAPITRE XV

ACCORDS D'ENTREPRISES. – DÉPÔT ET EXTENSION DE LA CONVENTION

Article 76

Accords dérogatoires

Des accords dérogatoires conclus dans l'entreprise ne pourront aménager que dans un sens plus favorable aux salariés les dispositions de la présente convention collective.

Article 77

Dépôt légal

Un exemplaire original de la présente convention est remis à chacune des organisations nationales représentatives au sens du code du travail et 5 autres exemplaires sont déposés au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) de Paris et petite couronne à Cachan et un exemplaire est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 78

Extension

Les parties demandent l'extension de la présente convention, qui prendra effet au 1^{er} jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cachan, le 20 mars 2007.

(Suivent les signatures.)