

**Convention collective**

IDCC : 9496. – **ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES  
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES  
(MAINE-ET-LOIRE)  
(Cadres et agents de maîtrise)  
(24 septembre 1999)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2000,  
*Journal officiel* du 8 avril 2000)

---

**AVENANT N° 11 DU 16 NOVEMBRE 2006**

NOR : *AGRS0797134M*

IDCC : *9496*

---

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

L'organisation syndicale CFDT AGRO 49 ;

L'union départementale des syndicats FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC ;

Le syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de  
l'Anjou CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>er</sup>**

**CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

**Article 1<sup>er</sup>**

Le chapitre VIII intitulé « Contrat de travail à temps partiel », composé des articles 19 à 25, de la convention collective réglementant les conditions de travail et de rémunération des cadres et agents de maîtrise des établissements producteurs de graines de semences potagères et florales de Maine-et-Loire, est remplacé par le nouveau chapitre VIII suivant.

## CHAPITRE VIII

### *Emplois à temps partiel*

#### Article 19

##### *Définition du travail à temps partiel*

Est considéré comme horaire à temps partiel tout horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures, et mensuel inférieur à 151,67 heures.

Le travail à temps partiel peut être organisé sur une base soit hebdomadaire, soit mensuelle, soit modulée.

#### Article 20

##### *Contrat de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel*

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner :

- la qualification du salarié ;
- le coefficient correspondant à l'emploi occupé ;
- la catégorie ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle selon le cas ;
- la répartition de cette durée suivant le cas entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas autorisant la modification éventuelle de cette répartition (ex. : absence d'un ou plusieurs salariés, surcroît temporaire d'activité, travaux à accomplir dans un délai déterminé, activité saisonnière, réorganisation de l'horaire collectif de l'entreprise, de l'établissement ou du service, changement de lieu de travail, réduction de la durée du travail etc.) ;
- la nature de la modification pouvant intervenir (sur tous les jours calendaires, sur les seuls jours ouvrables ou ouvrés, dans certaines limites horaires...) ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié (affichage, lettre recommandée avec accusé réception, lettre remise en main propre contre décharge...) ;
- le lieu de travail habituel ;
- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà du temps de travail prévu contractuellement.

En cas de modification de la répartition des heures de travail, cette demande devra être faite au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins.

#### Article 21

##### *Heures complémentaires*

Pour le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel, le volume des heures complémentaires pouvant être réalisé, lequel doit être rappelé dans le contrat de travail, est fixé au 1/5 de la durée du travail prévue contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées contractuellement ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement.

## Article 22

### *Temps partiel modulé*

Compte tenu de la variation des activités des entreprises en cours d'année, la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur l'année dans les conditions suivantes, toutes les catégories de personnels étant concernées.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire à une durée de travail inférieure à 16 heures hebdomadaires ou 69 heures mensuelles, sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins le 1/3 de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à 3 heures, et dans ce cas de figure la journée de travail ne pourra correspondre qu'à une seule séquence de travail. Si la journée comporte 2 séquences de travail, celles-ci peuvent être séparées au plus de 2 heures.

Dans le cadre de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen contractuel de 1/3 en plus, la modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire à une durée de travail supérieure à 34 heures hebdomadaires ou 148 heures mensuelles.

La programmation indicative annuelle à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés 15 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette programmation indicative annuelle donnera lieu à une information préalable écrite (remise d'un planning, par exemple...) de 7 jours avant sa date d'effet.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions légales, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées, décompte validé chaque mois par le supérieur hiérarchique direct. A défaut de remarque de l'intéressé(e), l'horaire enregistré sera réputé conforme, un récapitulatif d'heures sera indiqué sur les bulletins de salaire chaque mois ou en annexe à ceux-ci.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Compte tenu du lissage de rémunération prévu par le présent accord en cas de période non travaillée mais donnant lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur, en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, cette rémunération est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Au terme de la période de modulation :

- pour déterminer l'éventuelle régularisation de la rémunération versée au cours de la période, laquelle est indépendante de l'horaire réellement effectué, les périodes d'absence pour cause de maladie (et les absences

assimilées) prises en compte sont celles qui correspondent au nombre d'heures qui aurait dû être effectuées si le salarié n'avait pas été absent ;

- s'il est constaté que les heures accomplies se situent au-delà de l'horaire moyen, elles seront rémunérées au taux normal ;
- si les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant à la rémunération, d'une part, des heures de travail effectif (réellement accomplies) et, d'autre part, des heures non travaillées mais ayant donné lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, une compensation est faite sur la rémunération à verser le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent. En cas de demande du salarié justifiée par des circonstances particulières (difficultés financières, familiales, importance de la dette...), des modalités particulières de remboursement pourront être arrêtées d'un commun accord avec la direction, notamment par étalement du remboursement ;

Sur l'année, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence : s'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, et sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté.

La dernière paye mensuelle des salariés dont le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est rompu avant la fin de la période modulée contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne. La paye du dernier mois de la période de modulation des salariés dont le contrat à durée déterminée ou indéterminée a été conclu en cours d'année contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne.

## Article 23

### *Avenants au contrat de travail à temps partiel*

Toute modification du contrat initial doit faire l'objet d'un avenant écrit, signé des deux parties, préalablement à sa mise en œuvre.

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant temporaire majorant le nombre d'heures composant l'horaire contractuel de base d'un salarié employé à durée indéterminée pourra être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié ;
- suivi d'une formation par le salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière.

Le recours à un avenant dans les cas autorisés peut être envisagé, avec l'accord du salarié, dès lors que l'avenant a pour objet de porter la durée contractuelle au-delà du seuil initialement fixé au contrat, majoré du nombre des heures complémentaires possibles prévues au contrat, que l'employeur ait eu ou non recours, en partie ou en totalité, auxdites heures.

Il est précisé que les heures résultant d'un avenant temporaire ayant la nature d'heures de travail composant l'horaire contractuel de base, elles sont nécessairement portées au programme de travail, l'avenant étant conclu antérieurement à cette programmation.

L'avenant doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, l'échéance, nécessairement fixée de date à date, sous réserve de l'alinéa suivant, la nouvelle durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail, laquelle pourra être modifiée dans les conditions décrites à l'article 20. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Dans le cas du remplacement d'un salarié, l'avenant temporaire est conclu soit de date à date, soit pour la durée de l'absence du salarié remplacé. L'avenant temporaire prend fin, de plein droit, à l'échéance fixée ou au retour du salarié remplacé. Le contrat de travail du remplaçant se poursuit aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

Au terme de l'avenant, le salarié retrouve son horaire contractuel antérieur d'emploi.

Bien entendu, les dispositions du présent article ne préjudicient pas aux règles de priorité d'accès aux emplois à temps complet dont bénéficient les salariés employés à temps partiel.

## Article 24

### *Travail à temps partiel choisi*

Les parties entendent rappeler l'intérêt qu'elles portent au temps partiel choisi.

Les salariés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur, bénéficier d'une durée de travail à temps partiel dans les conditions suivantes :

- la demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. La demande doit préciser la durée du travail souhaitée. S'il s'agit d'un temps partiel annuel en raison des besoins de la vie familiale, tel que prévu par l'article L. 212-4-7 du code du travail, la demande doit également préciser, outre la durée pour laquelle ce temps partiel annuel est sollicité, les périodes non travaillées souhaitées, lesquelles doivent compter une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puisse excéder 16 semaines par an, congés payés compris.
- la demande doit être adressée au plus tard 3 mois avant la date souhaitée ;
- l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour accéder ou non à cette demande. En cas de refus, l'employeur doit le motiver par écrit. Les motifs pouvant justifier un refus de la demande sont par exemple :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- impossibilité, au regard des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel ;
- recrutement difficile d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré ;
- l'acceptation d'une telle demande donnera lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat qui, outre les mentions spécifiques au travail à temps partiel, comportera l'indication des périodes travaillées et non travaillées, sachant que pendant les périodes travaillées l'intéressé sera soumis à l'horaire collectif au sein du service d'affectation.

S'agissant de la rémunération, soit seules les périodes travaillées donneront lieu à rémunération, soit celle-ci sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen calculé toutes périodes, travaillées ou non, confondues. Le contrat de travail précise le mode de rémunération retenu.

En cas de lissage de la rémunération, les congés et absences rémunérés de toute nature seront payés sur la base du salaire mensuel lissé. Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par compensation entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant à l'application sur la période annuelle de la durée moyenne hebdomadaire contrepartie de la rémunération. Les heures excédentaires sont rémunérées avec le premier bulletin de paie suivant la fin de la période annuelle ou, en cas de sortie des effectifs avant, lors du dernier bulletin de paie. Les heures non effectuées sont déduites sur le dernier bulletin de paie sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

## Article 25

### *Garanties collectives et individuelles propres aux salariés employés à temps partiel*

#### 25.1. Garanties collectives

Les salariés à temps partiel bénéficient, dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-2 du code du travail, de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet.

L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition de droits ou à la charge d'obligation est calculée pour leur durée calendaire.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel.

Le chômage d'un jour férié qui se situerait durant l'horaire habituel de travail du salarié à temps partiel n'entraîne aucune réduction du salaire. A l'inverse, le jour férié qui serait chômé dans l'entreprise et se situerait un jour habituellement non travaillé par le salarié à temps partiel n'entraînera aucun droit à récupération du jour férié ou à attribution d'heures de repos.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à situation identique ainsi qu'à qualification professionnelle et ancienneté égales, occupe un temps complet équivalent dans l'entreprise

ou l'établissement. Ce principe de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération, y compris pour ceux présentant un caractère complémentaire.

La rémunération correspondant à l'horaire contractuel est mensualisée.

#### 25.2. Garanties individuelles. – Durée du travail minimale

Dans le cadre de contrats de travail à temps partiel hebdomadaire, la base de l'horaire régulier du travail prévue au contrat devra être égale ou supérieure à 15 heures, sauf accord des parties pour une durée inférieure. Ce seuil est de 65 heures en cas de contrats de travail à temps partiel mensuel.

En outre, à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures.

### TITRE II

## **DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TEMPS DE REPOS**

Le chapitre IX intitulé « Temps de travail et de repos », composé des articles 26 à 45, de la convention collective réglementant les conditions de travail et de rémunération des cadres et agents de maîtrise des établissements producteurs de graines de semences potagères et florales de Maine-et-Loire est remplacé par le nouveau chapitre IX suivant, hormis en son article 45, lequel demeure en vigueur :

### CHAPITRE IX

#### ***Durée et aménagement du temps de travail et du temps de repos***

##### Article 26

##### *Temps de travail effectif*

Conformément aux dispositions légales, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque le port d'une tenue est prévue par des dispositions légales ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, le temps passé à l'habillage et au déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif.

##### Article 27

##### *Temps de pause*

Les temps de pause, à la condition qu'ils correspondent à une interruption de travail et que les salariés ne restent pas à la disposition de l'employeur, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Aucun temps de travail effectif consécutif ne pourra atteindre 6 heures sans que le salarié concerné bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée de 20 minutes, pris en une ou deux fois, au moment défini par les plannings portés préalablement à la connaissance des salariés par la direction.

Lorsque le temps de pause comprend le déjeuner, la coupure ne peut être inférieure à 20 minutes.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, aucun temps de travail effectif consécutif ne pourra atteindre 4 heures 30 minutes sans que le salarié concerné bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée de 30 minutes consécutives, pris au moment défini par les plannings portés préalablement à la connaissance des salariés par la direction.

Si le salarié reste à la disposition de l'employeur pendant les temps de pause, il est considéré comme effectuant un travail effectif, et dès lors ces temps de pause sont rémunérés.

Les entreprises veilleront, par des modalités qu'elles détermineront, à procéder à l'identification de ces temps de pause.

Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que ces temps de pause soient ou non rémunérés.

Les temps de pause peuvent varier au sein de chacune des entreprises, suivant les usages ou conventions existantes.

## Article 28

### *Durée quotidienne du travail*

La durée quotidienne maximale de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, par dérogation à cette disposition, et uniquement pour les jeunes de 18 ans et plus, la durée maximale quotidienne de travail effectif pourra être portée jusqu'à 12 heures, dans la limite de 10 jours et limité à un contingent de 20 heures par période de 12 mois consécutifs.

Le dépassement de la durée normale quotidienne de travail effectif de 10 heures dans les conditions définies ci-avant ne sera possible que dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux qui doivent être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par elle ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année, travaux exceptionnels d'entretien, de maintenance.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée maximale journalière de travail est réduite de 10 à 8 heures. Des dérogations à la durée maximale de 8 heures applicable peuvent être accordées par l'inspecteur du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## Article 29

### *Durée hebdomadaire du travail*

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 48 heures, pas plus que 44 heures en durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.



Toutefois, ces limites ne préjudicient pas aux possibilités de dérogation prévues par les dispositions de l'article L. 713-13 du code rural.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 35 heures. Des dérogations à la durée maximale de 8 heures applicable peuvent être accordées par l'inspecteur du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les jeunes de moins de 16 ans et de plus de 14 ans soumis à l'obligation scolaire, il est fait application des dispositions des articles R. 715-1 et suivants du code rural.

## Article 30

### *Repos quotidien*

Chaque salarié bénéficie, entre 2 périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives porté à 14 heures pour les jeunes de plus de 14 ans et de moins de 16 ans, et à 12 heures pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans.

Par exception, il pourra être dérogé à cette durée de repos quotidien de 11 heures dans les hypothèses limitatives suivantes et, au plus, une fois par période de 15 jours :

- nécessité de rejoindre un lieu de travail ou d'intervention éloigné ;
- nécessité d'assurer la surveillance et la maintenance d'installations ;
- nécessité d'intervenir pour prévenir un danger imminent ou assurer la sauvegarde de l'outil de travail ;
- changement d'équipe lié au remplacement d'un salarié d'une autre équipe ;
- surcroît d'activité lié aux périodes de forte saison ou à des salons professionnels ou à une commande exceptionnelle ou à des variations climatiques.

En tout état de cause, les dérogations ci-avant visées ne pourront avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

Une période équivalente de repos sera attribuée au salarié concerné dans les 5 jours suivants.

## Article 31

### *Repos hebdomadaire*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 36 heures consécutives.

Les horaires de travail peuvent être aménagés de telle façon que le salarié bénéficie, chaque semaine, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée ou d'une demi-journée de repos.

Les conditions de ces aménagements éventuels sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Il peut être dérogé à la règle sur le repos dominical dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 32

### *Heures de récupération*

Les heures perdues au-dessous de la durée normale du travail par suite d'une interruption collective de travail, dans tout ou partie d'entreprise ou d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été prises en compte au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités suivantes :

- pour cause de chômage de 1 ou 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié chômé et 1 jour de repos hebdomadaire, que le jour férié se situe avant ou après le jour de repos hebdomadaire, ou de 1 jour précédant les congés annuels ou correspondant à une fête locale ou coutumière : dans les 26 semaines précédant ou suivant la date du ou des jours chômés ;
- pour cause d'inventaire : dans les 4 semaines suivant le dernier jour d'inventaire ;
- pour cause accidentelle ou cas de force majeure : dans les 12 semaines suivant la reprise normale du travail ;
- pour cause d'intempéries : dans les 90 jours suivants la reprise normale du travail.

Ces cas de récupération ne pourront viser que les salariés exerçant des activités susceptibles d'être perturbées directement ou indirectement par les causes d'interruption collective de travail.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, le cas échéant à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, par salarié, un total de 8 heures par semaine et 40 heures par période de 12 mois consécutifs, sous réserve du respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail effectif.

Les heures de récupération étant simplement déplacées sur une ou plusieurs autres semaines ne sont donc pas pour autant considérées comme des heures supplémentaires même si elles prennent place, dans la ou les semaines en cause, au-delà de la durée légale.

## Article 33

### *Heures supplémentaires. – Contingent*

Les heures supplémentaires sont appréciées à la semaine civile, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La semaine civile s'entend comme la période allant du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

En tout état de cause, les heures supplémentaires sont uniquement les heures de travail effectif qui sont accomplies par le salarié à la demande de l'employeur et au-delà de la durée légale du travail.

Les jours d'absences, quelle qu'en soit la cause, et qu'ils soient rémunérés ou non, qui interviennent au cours d'une période de décompte de l'horaire ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sauf si une dispo-

sition législative ou réglementaire les y assimilait expressément aux fins de décompte des heures supplémentaires, et, à ce titre, sont à exclure pour l'appréciation du nombre d'heures à prendre en compte.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 110 heures par an et par salarié, ramené à 90 heures par an et par salarié en cas de mise en place au sein de l'entreprise de modalités d'aménagement de temps de travail suivant les conditions prévues ci-après en matière de modulation.

## Article 34

### *Repos compensateur de remplacement*

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être remplacé par un repos compensateur équivalent, après accord du salarié.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par ce repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales.

Le repos compensateur de remplacement sera attribué sous forme de jours de congés ou exceptionnellement par demi-journée, apurant ainsi le compte individuel de repos du salarié à hauteur du nombre d'heures de travail qu'il aurait été amené à effectuer ces jours ou demi-journées, s'il n'avait pas été en repos.

Pour exercer ce droit à repos, le salarié devra respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires et s'abstenir de toute prise de repos en période de forte activité de l'entreprise.

Le repos devra être pris dans un délai maximum de 4 mois suivants l'ouverture du droit.

## Article 35

### *Durée du travail*

L'horaire collectif de travail de référence des salariés à temps complet est fixé à 35 heures de travail effectif par semaine.

## Article 36

### *Modulation du temps de travail*

#### 36.1. Préambule et champ d'application

Le présent article concerne l'ensemble des salariés employés à temps complet, quelle que soit la nature des fonctions occupées.

Les parties s'accordent à reconnaître que les activités de la branche sont, dans une large mesure, sujettes à des variations quelquefois importantes pouvant comprendre soit des rythmes cycliques (activités agricoles saisonnières et annexes), soit des à-coups non prévisibles liés aux intempéries (gel, canicule, inondation...) et à l'obtention de certains marchés ou à la réalisation de

certaines projets (la collecte des produits du sol s'effectue sur quelques semaines par an...), ce qui justifie un meilleur aménagement des temps de travail, afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant l'activité à la demande et à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises.

### 36.2. Principe de la modulation

L'horaire collectif hebdomadaire de travail des salariés à temps complet peut être organisé sur la base d'un horaire moyen de 35 heures de travail effectif hebdomadaire, calculé sur une période de 12 mois consécutifs, dans le cadre d'une modulation conclue en application des articles L. 713-14 et suivants du code rural.

Dans le cadre de ces dispositions, la modulation consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation.

En conséquence, au terme de chaque semaine civile un décompte sera fait :

- les heures éventuellement effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif seront comptabilisées en positif sur le compte de chaque salarié ;
- dans l'hypothèse où les 35 heures hebdomadaires de travail effectif ne seraient pas atteintes, les heures non effectuées seront reportées en négatif au niveau du compte de chaque salarié, et ainsi de suite de semaine en semaine, un solde étant effectué au terme de l'exercice.

### 36.3. Amplitude de la modulation

Les parties conviennent que l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite maximum de 46 heures de travail effectif.

Sur les périodes de moindre activité, les horaires de travail pourront être réduits jusqu'à 24 heures.

En toute hypothèse, il est rappelé que la durée du travail ne peut dépasser 44 heures de travail effectif en moyenne sur au plus 12 semaines consécutives.

Dans le cadre de la limite supérieure, les dépassements de la durée conventionnelle de 35 heures au cours d'une semaine sont des heures normales si elles sont compensées au cours de la période de modulation. Elles ne s'imputent donc pas, dans ce cas, sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ne donnent lieu légalement ni à majoration ni à repos compensateur.

En cas de dépassement du plafond de modulation au cours d'une semaine, les heures de dépassement sont rémunérées et traitées comme heures supplémentaires suivant les dispositions légales et conventionnelles applicables. Ces heures supplémentaires et les majorations afférentes feront l'objet d'un paiement. Toutefois, elles pourront faire l'objet d'une récupération sous forme de repos équivalent après accord entre les parties. La récupération des heures supplémentaires et des majorations afférentes sous forme de repos interviendra au plus tard dans un délai de 6 mois.

### 36.4. Durée annuelle de travail

Dans le cadre de la période annuelle de modulation de la durée du travail, et compte tenu des dispositions relatives à la journée de solidarité, la durée annuelle de travail est fixée à 1 600 heures de travail effectif.

Cette durée est fixée en tenant compte d'un droit à congés payés complet, c'est-à-dire égale soit à 30 jours ouvrables, soit à 25 jours ouvrés. Pour les salariés n'ayant pas acquis ou pris un congé annuel complet (notamment pour cause d'entrée ou de départ en cours d'année de référence, ou pour cause d'absence...), la durée annuelle de travail de référence est augmentée à concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié n'a pu prétendre ou qu'il n'a effectivement pas pris, et inversement.

Au cas où, quels qu'en soient les motifs, la durée annuelle de travail effectif dépasserait 1 600 heures, les heures excédentaires constitueraient des heures supplémentaires traitées conformément à la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires visées à l'alinéa précédent et les majorations afférentes feront l'objet d'un paiement. Toutefois, elles pourront faire l'objet d'une récupération sous forme de repos équivalent après accord entre les parties. La récupération des heures supplémentaires et des majorations afférentes sous forme de repos interviendra au plus tard dans un délai de 6 mois.

Toutefois, le calendrier de modulation devra permettre, en principe, une compensation totale des heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire de base de référence.

### 36.5. Contrôle des temps et information des salariés

Pour que puisse s'effectuer le contrôle des temps de travail effectif, l'entreprise établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition des horaires de base sur le tableau de service.

En outre, la durée du travail de chaque salarié concerné devra faire l'objet d'un enregistrement, qui sera défini par chaque entreprise, notamment soit par l'intermédiaire d'un moyen de contrôle automatisé, soit par enregistrement par le salarié sur un document type remis par la direction à cet effet. Un récapitulatif d'heures sera indiqué sur les bulletins de salaire de chaque mois ou sur un document annexe.

### 36.6. Recours au chômage partiel

Après avoir rappelé que le recours au chômage partiel est facultatif et est déclenché sur décision de l'entreprise, cette dernière sera susceptible de recourir aux dispositifs du chômage partiel tels qu'ils sont prévus par les dispositions légales ou conventionnelles applicables :

- soit si le niveau de travail au cours d'une semaine donnée est inférieur à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation indicative, et en toute hypothèse inférieur à 24 heures ;
- soit si le niveau des heures négatives résultant des comptes d'heures des salariés n'est pas en mesure d'être compensé par des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence sur les semaines travaillées restant à courir sur le reste de la période de modulation de référence.

### 36.7. Programmation de la modulation

Le calendrier prévisionnel de la période de modulation est établi selon une programmation indicative annuelle devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que d'un affichage sur les panneaux de la direction. Il en est de même pour les modifications de cette programmation indicative.

Ce calendrier devra notamment définir la période de 12 mois consécutifs retenue pour la modulation, qui pourra être éventuellement l'année civile.

Cette programmation indicative initiale ou modifiée sera préalable à l'ouverture de la période de modulation et comportera au minimum les périodes prévisibles de forte activité, d'activité normale et de faible activité, avec l'indication de la fourchette à l'intérieur de laquelle les durées de travail hebdomadaires sont fixées par l'entreprise.

La programmation indicative sera portée à la connaissance du personnel intéressé et de l'inspecteur du travail, préalablement à sa mise en œuvre.

Par ailleurs, l'activité des entreprises est soumise à de nombreux à-coups conjoncturels non prévisibles à l'avance (climat...) et différents suivant les services. Chaque salarié pourra être prévenu d'un changement de son horaire de travail sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés avant la prise d'effet de la modification envisagée.

Bien entendu, et d'une façon générale, les salariés seront informés de la programmation horaire le plus à l'avance possible, dès que les données économiques et sociales permettent de connaître avec suffisamment de précision les volumes d'activité nécessaires des semaines concernées.

### 36.8. Bilan annuel

Un bilan annuel de l'application de la modulation du temps de travail sur l'année sera présenté, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de la période de référence suivante, au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

### 36.9. Contrat à durée déterminée et travail temporaire

La variation de l'horaire collectif de travail, d'une semaine civile à l'autre, en plus ou moins de la durée hebdomadaire moyenne, s'impose à l'ensemble du personnel concerné, y compris, le cas échéant sur décision de l'entreprise, les salariés employés dans le cadre de contrat à durée déterminée si les postes en question le nécessitent et à la condition que la durée du contrat soit au moins égale à 6 mois.

Les personnels occupés dans le cadre de missions de travail temporaire seront concernés sur décision de la direction, à la condition que la mission de travail temporaire soit d'une durée minimale initiale de 4 semaines consécutives.

### 36.10. Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur une référence mensuelle de 151,67 heures.

Ainsi, le lissage de la rémunération permettra de ne pas faire subir au salaire du personnel les fluctuations dues aux heures effectivement travaillées.

## 36.11. Absences. – Ruptures. – Régularisation des rémunérations

### 36.11.1. Cas de figure de l'entrée ou la sortie des effectifs en cours de période de modulation

La dernière paye mensuelle des salariés dont le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est rompu avant la fin de la période modulée contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique pour les salariés employés à durée indéterminée le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

La paye du dernier mois de la période de modulation des salariés dont le contrat à durée déterminée ou indéterminée a été conclu en cours d'année contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne.

### 36.11.2. Cas de figure de l'absence en cours de période de modulation

L'entreprise tiendra pour chaque salarié concerné un compte individuel d'heures sur lequel apparaîtra :

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

Compte tenu du lissage de rémunération prévu par le présent accord, en cas de période non travaillée, mais donnant lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, cette rémunération est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En fin de période de modulation, l'entreprise clôt le compte individuel et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

Au terme de la période de modulation, pour déterminer l'éventuelle régularisation de la rémunération versée au cours de la période, laquelle est indépendante de l'horaire réellement effectué, les périodes d'absence pour cause de maladie (et les absences assimilées) prises en compte sont celles qui correspondent au nombre d'heures qui aurait dû être effectuées si le salarié n'avait pas été absent.

Au terme de la période de modulation, si les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant à la rémunération d'une part des heures de travail effectif (réellement accomplies) et d'autre part des heures non travaillées mais ayant donné lieu à rémunération totale ou

partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, une compensation est faite sur la rémunération à verser le 1<sup>er</sup> mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent. En cas de demande du salarié justifiée par des circonstances particulières (difficultés financières, familiales, importance de la dette...), des modalités particulières de remboursement pourront être arrêtées d'un commun accord avec la direction, notamment par étalement du remboursement.

### 36.12. Mise en œuvre de la modulation

Chaque entreprise peut mettre en œuvre directement la modulation du temps de travail sur la base des dispositions du présent accord, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque entreprise peut également mettre en œuvre la modulation du temps de travail en l'adaptant à ses propres nécessités de production, en négociant un accord d'entreprise d'adaptation, lequel devra toutefois respecter les limites posées par le point 36.3 ci-dessus.

## Article 37

### *Autres dispositions relatives à la durée du travail et son organisation*

Le présent article concerne l'ensemble des salariés employés à temps complet, quelle que soit la nature des fonctions occupées.

La possibilité de recours à la modulation du temps de travail prévue ci-dessus ne préjudicie pas à la possibilité de recourir à d'autres modes d'organisation du temps de travail, tels que prévus par la loi et par les articles 38 et 39.

En outre, les parties conviennent que la combinaison de la modulation du temps de travail avec les autres modes d'organisation du temps de travail, notamment ceux exposés ci-après, est possible (exemple : temps de travail modulé avec bénéfice pour les personnels concernés de la souplesse des horaires individualisés...).

## Article 38

### *Organisation hebdomadaire*

Chaque entreprise peut déterminer un horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, d'un établissement, d'une unité de travail, d'un service.

La durée du travail hebdomadaire peut être répartie sur 4, 4,5, 5, 5,5 ou 6 jours.

Quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine, la répartition du temps de travail entre les jours peut être uniforme ou inégale, dans le respect des articles 28 à 31 de la convention et des limites journalières fixées par la réglementation.

Bien entendu, il est rappelé à ce titre que les salariés concernés peuvent être amenés à réaliser des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles applicables.



## Article 39

### *Horaires individualisés*

L'employeur est autorisé dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, à déroger à la règle de l'horaire collectif et à appliquer des horaires individualisés, à la demande de certains salariés, sous réserve que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas et sous réserve que l'inspecteur du travail en soit informé avant leur application.

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel, des horaires individualisés pourront être mis en place par l'employeur, à la demande de certains salariés, après autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En cas d'horaires individualisés, le salarié qui en bénéficie pourra reporter des heures de travail d'une semaine sur une autre semaine, dans les limites suivantes :

- le report d'une semaine à l'autre est limité à 5 heures ;
- dans une semaine donnée, le cumul des reports ne peut dépasser 20 heures.

Cette possibilité de report est sans incidence sur le nombre et la rémunération des heures supplémentaires, du moment que le report résulte du libre choix du salarié.

## Article 40

### *Dispositions spécifiques relatives aux personnels de la catégorie « cadres »*

### Article 40.1

#### *Introduction*

Les parties entendent rappeler d'une part l'existence de la catégorie des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail, à savoir les cadres dont le degré de responsabilité implique une véritable indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui disposent d'une autonomie décisionnelle assortie d'une rémunération correspondante, lesquels sont exclus des dispositions légales relatives à la durée du travail, et d'autre part que :

- ces cadres sont titulaires d'un contrat de travail qui définit globalement la fonction ou la mission qui leur est confiée, et prévoit qu'ils sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir cette mission ;
- ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ceci étant rappelé, il est décidé ce qui suit pour les autres cadres :

#### 40.2. Les cadres autonomes

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles, de branche et/ou d'entreprise, prévoyant d'autres modes organisationnels, notamment le recours au forfait annuel en heures travaillées, pour les cadres ne répondant

pas à la définition des cadres dirigeants susvisée, et qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif au sens de l'article L. 212-15-2 du code du travail, il est convenu que, compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, l'organisation du temps de travail s'effectue sous la forme d'un forfait annuel de jours travaillés, à raison de 210 jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, auxquels s'ajoute la journée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004.

Ce nombre de 211 jours a été fixé en déduisant du nombre total de jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels, les jours fériés chômés et les jours de réduction d'horaire, et en tenant compte de la journée de solidarité.

Pour les salariés n'ayant pas acquis ou pris un congé annuel complet (notamment pour cause d'entrée ou de départ en cours d'année de référence, ou pour cause d'absence...), le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié n'a pu prétendre ou qu'il n'a effectivement pas pris, et inversement.

La qualité de cadre autonome ne peut être reconnue qu'à un cadre dont le niveau de classification conventionnelle est d'au moins niveau XII à partir de 59 points.

Le recours au forfait annuel en jours travaillés est précisé soit par le contrat de travail, soit par avenant au contrat de travail.

La conclusion d'un forfait annuel en jours travaillés permet de faire bénéficier chaque cadre d'un nombre donné de jours de repos en fonction du nombre de jours composant la période de référence de 12 mois. En cas d'absence (maladie, maternité, accident de travail, congé sans solde) d'un cadre soumis à un forfait annuel en jours travaillés au cours de la période de référence, le nombre de jours non travaillés sera impacté à due concurrence selon la règle suivante :

$$\text{Réduction du nombre de jours de repos} = \frac{\text{Durée calendaire de l'absence}}{\text{Durée calendaire de la période de référence}} \times \text{Volume initial de jours non travaillés}$$

Le résultat est arrondi à l'entier ou au demi le plus proche.

Le volume initial de jours non travaillés, défini pour chaque année, est le nombre de jours maximum de repos généré par le respect du plafond annuel du forfait en jours travaillés sur ladite année, lequel résulte donc de l'opération suivante :

PRINCIPE	APPLICATION 2006
Nombre de jours de l'année	365
- Repos hebdomadaire en ouvrés	- 105
- Jours ouvrés de congés payés	- 25

PRINCIPE	APPLICATION 2006
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jours ouvrés chômés (entre lundi et vendredi) et autre que « solidarité »</li> <li>- Volume du forfait annuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 8</li> <li>- 211</li> </ul>
Total	16

Pour un salarié absent 23 jours sur l'année 2006, la réduction est donc égale à :  $23/365 \times 16 = 1,35$  arrondi au demi le plus proche, soit 1,5.

Au plus tard, le calcul des droits sera effectué 2 mois avant la fin de la période de référence.

Chaque année, le cadre autonome doit bénéficier d'un entretien annuel au cours duquel un point est fait sur l'organisation de son travail, sa charge de travail et l'amplitude de ses journées de travail. Un document écrit est établi comme support d'entretien. En cas de dysfonctionnements, l'entretien annuel doit être l'occasion de définir des solutions pour les faire cesser.

Les périodes de repos correspondants pourront être prises par journées ou des demi-journées. Est considérée comme une demi-journée pour l'application des présentes toute période se terminant avant 13 h 00 ou débutant à partir de 13 h 00.

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

Les jours ou demi-journées de travail sont contrôlés à partir d'un système mensuel de décompte établi par chaque salarié concerné. Le cadre établit ainsi un relevé chaque mois sur lequel il indique pour chaque jour s'il y a eu journée ou demi-journée de travail, de repos ou de toute absence de quelque nature que ce soit.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions légales relatives au repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives et de celles relatives au repos hebdomadaire (de 24 heures + 11 heures consécutives) et compte tenu de leur autonomie, il leur incombe de respecter ces règles.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de 12 mois consécutifs, il sera procédé suivant le cas soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et des temps de travail réellement effectués.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond fixé par le présent article, après déduction, le cas échéant du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues par la loi, le salarié doit bénéficier d'un nombre de jours égal à ce dépassement pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivante.

#### 40.3. Les autres cadres

Il s'agit des personnels de la catégorie cadre et qui ne répondent pas à la définition des cadres dirigeants ni à celle des cadres autonomes.

Ces cadres sont soumis à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, l'établissement, le service, l'unité de travail à laquelle ils appartiennent.

## Article 41

### *Dispositions spécifiques relatives à certaines catégories d'agents de maîtrise*

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles, de branche et/ou d'entreprise, prévoyant d'autres modes organisationnels, notamment le recours au forfait en heures travaillées, pour les personnels appartenant à la catégorie des agents de maîtrise et qui se caractérisent par le fait que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée et qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, il est convenu que l'organisation du temps de travail s'effectue sous la forme d'un forfait annuel de jours travaillés, à raison de 210 jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, auxquels s'ajoute la journée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004.

Sont visés les agents de maîtrise au sens de la présente convention et dont les fonctions impliquent une large autonomie dans l'organisation de leurs activités (travail par projet, prestataires interne ou externe de service) et de leurs déplacements (plus de 20 % de temps de déplacement).

Pour les autres modalités d'application de cet article, les parties se réfèrent en totalité aux dispositions relatives au forfait annuel en jours travaillés des « cadres autonomes » (point 40-2). Notamment, la mise en œuvre du forfait annuel en jours travaillés est conditionnée par la conclusion d'un contrat de travail le prévoyant ou d'un avenant au contrat de travail le mettant en œuvre. Le refus de conclure un avenant au contrat de travail prévoyant l'application du forfait annuel en jours travaillés ne peut être considéré comme fautif.

## Article 42

### *Travail de nuit*

#### 42.1. Préambule et principes

Le recours au travail de nuit se justifie dans les entreprises relevant de la branche des producteurs de graines et semences potagères car, en usine, il est nécessaire de traiter rapidement la semence pour deux raisons principales :

- répondre aux besoins des clients ;
- meilleure qualité de conservation de la semence.

Afin de répondre à ces contraintes, des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit ont été définies conformément aux dispositions des articles L. 213-1 et suivants du code du travail.

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT. Cette information donnera lieu à l'établissement d'une note expo-

sant les motifs de cette mise en place ou de cette extension, ainsi que les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit. L'employeur veillera à respecter un délai suffisant après cette information, pour permettre aux représentants du personnel d'analyser les conséquences du projet et d'émettre un avis, préalablement à cette mise en œuvre ou à cette extension et de formuler toutes recommandations.

En cas de situation d'urgence ou de nécessité d'adaptation ponctuelle, nécessitant une modification temporaire de l'organisation du travail, il pourra être dérogé à cette procédure, sous réserve de faire exclusivement appel au volontariat et d'informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, dans les meilleurs délais.

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

Le travail de nuit est obligatoirement abordé, le cas échéant, dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise ou d'établissement concernant notamment l'organisation du travail.

## 42.2. Définitions

### 42.2.1. Travail de nuit

A défaut d'accord d'entreprise contraire, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

### 42.2.2. Travailleur de nuit

Est un travailleur de nuit, à la seule exception des cadres dirigeants, tout salarié :

- qui accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire susmentionnée ;

ou

- qui accomplit au cours d'une période de 12 mois consécutifs au moins 270 heures au cours de la plage horaire susmentionnée. Pour les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année, cette référence sera proratisée suivant le nombre de semaines de présence.

## 42.3. Durées quotidiennes et hebdomadaires

Conformément à l'article L. 213-3 du code du travail, la durée quotidienne de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale hebdomadaire pourra atteindre 44 heures et au maximum sur une période de 8 semaines consécutives.

## 42.4. Contreparties

### 42.4.1. Travail de nuit

Les travaux effectués exceptionnellement de nuit, en dehors de l'horaire normal de travail, donnent lieu aux majorations de salaire suivantes :

- + 25 % pour les heures comprises entre 21 heures et 23 heures ;
- + 50 % pour les heures comprises entre 23 heures et 6 heures.

Les majorations prévues ci-avant ne s'appliquent pas aux travaux accomplis par des équipes constituées au moins 48 heures à l'avance pour une durée minimum de 15 jours.

#### 42.4.2. Travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit ont droit à une majoration de salaire de 30 % pour les heures de nuit comprises entre 21 heures et 6 heures.

En outre, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit a, au moins, accompli 3 heures de travail de nuit, un temps de repos équivalent à 2 % par heure de chacune des heures réalisées entre 21 heures et 6 heures.

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou demi-journée lorsque le repos acquis représentera 1 journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié.

#### 42.5. Conditions de travail et pause obligatoire

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé (tel que dotation d'un téléphone mobile, dispositif d'alarme pour travailleur isolé).

Dans le cadre du travail de nuit, les entreprises mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires, permettant d'organiser le temps d'activité et de pause, dans des conditions de confort satisfaisantes. En toute hypothèse, chaque employeur mettra à la disposition des travailleurs de nuit sédentaires un lieu de repos équipé des moyens matériels leur permettant de réchauffer une collation.

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficieront d'une pause de 20 minutes leur permettant de se détendre et de se restaurer, notamment par la prise d'une collation chaude, lorsque celle-ci est possible.

De plus, les contreparties en temps, attribuées obligatoirement aux travailleurs de nuit sous forme de repos compensateur, pourront être converties, notamment pour prendre la forme de pauses additionnelles, intégrées dans ce cas au temps de travail effectif, si un accord d'entreprise le prévoit.

En outre, les établissements étudieront en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

#### 42.6. Priorités

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 porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants. L'affichage sera effectué sur les panneaux de la direction.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

#### 42.7. Situations particulières

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment 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. Il bénéficiera dans ce cadre d'un droit de priorité.

En outre, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### 42.8. Etat de santé

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, à une surveillance médicale particulière, dont les conditions seront conformes aux dispositions réglementaires applicables.

Le salarié de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, 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 comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

#### 42.9. Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, pendant le congé postnatal, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que

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

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

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

Pendant cette période et quelle que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

#### 42.10. Formation professionnelle

Pour tenir compte des particularités tenant au travail de nuit, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera examiné les conditions d'accès à la formation professionnelle du personnel de nuit. Toutes dispositions seront ainsi prévues pour permettre à ces salariés d'accéder aux actions de formation dans les mêmes conditions que les personnels de jour.

#### 42.11. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du 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 ou d'un poste de jour vers un poste de nuit ; pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

### Article 43

#### *Temps de déplacement professionnel*

##### 43.1. Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des personnels, agents de maîtrise et cadres, à l'exception des cadres ayant la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

##### 43.2. Définitions

Les parties conviennent des définitions suivantes :

Temps de trajet :

Il s'agit du temps de déplacement entre le domicile et le lieu habituel de travail et vice versa.



Le lieu habituel de travail s'entend :

- pour le personnel sédentaire : le lieu de l'entreprise (établissement, site...) où le salarié exerce ses fonctions ;
- pour le personnel de chantier : le chantier sur lequel le salarié est affecté ;
- pour le personnel itinérant : le 1<sup>er</sup> lieu d'exécution du travail.

Il est expressément convenu pour le personnel itinérant qu'en cas de déplacement entraînant un découcher le lieu d'hébergement est assimilé au domicile.

Le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif.

Temps de déplacement professionnel :

Il s'agit de tous les autres temps de déplacement à l'exclusion des temps de trajet ci-dessus définis.

Il s'agit :

1. Des temps de déplacement entre deux lieux d'exécution du contrat de travail au cours d'une journée. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

2. Des temps de déplacement pour se rendre sur un lieu inhabituel de travail. Ces temps ne constituent pas, par principe, du temps de travail effectif. Sont notamment visés les temps suivants :

- ceux pour se rendre ou revenir d'un lieu de travail qui n'est pas le lieu habituel de travail ;
- ceux pour se rendre, sur les directives de l'employeur, à une réunion, rendez-vous..., fixés en dehors du lieu habituel de travail (ou pour en revenir) ;
- ceux pour se rendre ou revenir d'actions de formation organisées en dehors du lieu où le salarié exerce habituellement son activité.

#### 43.3. Contreparties

Le temps de déplacement s'apprécie en fonction du mode de locomotion autorisé par l'employeur.

Les temps de déplacement pour se rendre sur un lieu inhabituel de travail (ou en revenir) et qui excèdent le temps normal de trajet donnent lieu à une contrepartie fixée comme suit :

Pour le personnel non bénéficiaire d'une convention de forfait en jours :

- attribution d'un repos compensateur égal à 50 % du temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet, à l'exclusion de la partie du temps de déplacement qui a donné lieu à une qualification juridique du temps de travail effectif au point 43.2.

Au titre d'une même journée de travail :

- la durée du repos compensateur attribué est arrondie au quart d'heure le plus proche ;
- la durée minimale du repos compensateur attribué est de une demi-heure ;

- la durée maximale du repos compensateur attribué est de 2 heures.

Ce temps de repos compensateur fait l'objet d'un compteur spécifique. Les modalités de prise de ce repos compensateur sont définies dans chaque entreprise par voie d'accord collectif, ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT.

Pour le personnel ayant conclu une convention de forfait individuelle en jours :

La prise en compte des temps de déplacement professionnel fait l'objet d'une négociation avec chaque salarié concerné, notamment lors de la détermination de la rémunération forfaitaire annuelle.

## Article 44

### *Astreintes*

Compte tenu des nécessités de service, tous les personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte à domicile/résidence, ou à proximité de celui-ci.

L'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. Seul constitue un temps de travail effectif le temps de l'intervention sur place, auquel sont ajoutés les temps de trajet aller-retour pour réaliser ladite intervention.

Le régime des astreintes propre à chaque entreprise, chaque établissement et/ou chaque service sera défini, après consultation des représentants du personnel, par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. L'employeur en informe l'inspection du travail.

Dans ce cadre devront notamment être fixés :

- la fréquence des astreintes de semaine, de week-end, de jours fériés ;
- les modalités de programmation indicative des astreintes et les modalités de modification de cette programmation. A défaut, la programmation des périodes d'astreinte pour une semaine donnée doit être communiquée au salarié 7 jours au moins à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié doit être averti un jour franc au moins à l'avance.
- la compensation des astreintes. En toute hypothèse, et notamment pour les salariés dont le temps de travail est apprécié dans le cadre de forfaits annuels en jours travaillés, la compensation des astreintes et la rémunération des temps d'intervention peut faire l'objet d'une forfaitisation dans le cadre du contrat de travail.

Mensuellement, il sera remis aux salariés concernés un récapitulatif des heures d'astreintes effectuées et la compensation correspondante.

Ne sont pas concernés par les présentes dispositions les salariés qui bénéficient de la mise à disposition d'un logement sur le lieu de travail ou à proximité, en contrepartie de laquelle des permanences et/ou des astreintes peuvent leur être demandées. Pour ces personnels, il incombe aux parties de définir contractuellement les modalités de fonctionnement des permanences et/ou astreintes, et les modalités de rémunération de celles-ci, y compris par le biais d'une forfaitisation de la rémunération, tant en espèces que par l'intermédiaire de l'avantage en nature que constitue la mise à disposition du logement.

### TITRE III

#### DURÉE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007 et entrera en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant des conventions collectives conclues dans le champ d'application du présent avenant.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, et il pourra être révisé, suivant le respect des formes et modalités prévues par les articles 3 et 4 de la convention collective réglementant les conditions de travail et de rémunération des cadres et agents de maîtrise des établissements producteurs de graines de semences potagères et florales de Maine-et-Loire.

### TITRE IV

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 16 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)