

Convention collective

IDCC : 9762. – **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(SEINE-MARITIME)
(5 juin 2007)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 5 JUIN 2007

NOR : *AGRS0797152M*
IDCC : 9762

Entre :

La fédération départementale des maraîchers de la Seine-Maritime,

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF-CGT ;

Le syndicat CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT des salariés des exploitations agricoles de la Seine-Maritime ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO de Haute-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés non cadres des exploitations maraîchères et cultures légumières de plein champ.

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité ou de sexe.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège est situé sur le département de la Seine-Maritime, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe, et, ceci, où que soient domiciliés les employeurs et salariés.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages et coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention.

Sa mise en application ne peut être cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une réduction de l'ensemble de sa rémunération brute globale annuelle, y compris le montant chiffré des avantages dont il a effectivement bénéficié avant son entrée en vigueur.

Article 4

Principe de non-dérogation

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les exploitations ne pourront prévoir de dispositions moins favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE II

Durée, révision et dénonciation de la convention

Article 5

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6

Révision

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

La demande en révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles doit, à dater de la notification de la révision, provoquer la réunion de la commission mixte.

Article 7

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties par lettre recommandée. En application de l'article L. 132-8, 2^e alinéa du code du travail, la dénonciation sera déposée en 5 exemplaires auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le chef du service départemental doit, à dater de la notification de la dénonciation, provoquer la réunion de la commission mixte.

La convention collective continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En tout état de cause et sans qu'il soit besoin d'une demande de révision ou d'une dénonciation, la commission mixte se réunira au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Cette réunion annuelle sera organisée sur proposition du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

CHAPITRE III

Procédure de conciliation, de médiation et d'interprétation

Article 8

Conflits collectifs de travail

Les conflits collectifs de travail seront soumis à la section départementale agricole de conciliation.

En cas de non-conciliation, une procédure de médiation peut être engagée dans le respect des dispositions de l'article L. 524-1 du code du travail.

Article 9

Conflits individuels

Les conflits individuels seront réglés par les conseils de prud'hommes.

Article 10

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation de la présente convention composée d'un représentant de chaque syndicat de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs représentant les organisations patronales signataires.

CHAPITRE IV

Droits syndicaux et collectifs des salariés

Article 11

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail ne peuvent être contestés.

Les employeurs ne pourront prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires ou les congédiements.

Article 12

Droit syndical

Le droit syndical s'exercera dans les conditions prévues par les articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour leur permettre de remplir leurs obligations syndicales, ces absences ne sont pas rémunérées. Elles peuvent être récupérées à la demande de l'une ou l'autre des parties dans la limite de 10 heures par mois. Sur convocation écrite de leur syndicat, les syndiqués sont mis en congé non rémunéré pour leur permettre d'assister aux congés et assemblées statutaires de leur organisation. Le salarié doit prévenir l'employeur dès réception de sa convocation.

La participation aux commissions mixtes est organisée conformément à l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et à ses avenants.

Article 13

Institutions représentatives du personnel

Dans chaque exploitation occupant habituellement plus de 10 salariés, il sera procédé aux élections de délégués du personnel conformément à la législation en vigueur.

Dans les exploitations occupant habituellement 50 salariés au moins, il sera procédé à l'élection des membres salariés du comité d'entreprise conformément à la législation en vigueur. Le financement des activités sociales et culturelles sera assuré par une contribution versée par l'employeur qui ne peut être inférieure à celle prévue à l'article L. 432-9 du code du travail.

Dans ces mêmes exploitations, il sera mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CHAPITRE V

Embauchage, période d'essai, réintégration et garantie de ressources

Article 14

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il doit exiger de lui, soit la présentation d'une attestation de cessation de travail délivrée par son ancien employeur et indiquant la date à laquelle il sera libre, soit le certificat de travail prévu à l'article L. 122-16 du code du travail.

Les jeunes salariés de moins de 18 ans sont employés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15

Période d'essai

Sauf accord contraire des parties, tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 1 mois pour les salariés employés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés employés aux niveaux III et IV.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut se séparer de l'autre en respectant un préavis de 48 heures.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Article 16

Contrat de travail

Pour les engagements à durée indéterminée, le contrat de travail est conclu par écrit et établi en 2 exemplaires, l'un destiné au salarié, l'autre à l'employeur.

Les engagements à durée déterminée sont obligatoirement conclus par contrat écrit établi en conformité avec la réglementation en vigueur.

Article 17

Temps partiel

Il est fait application des dispositions de l'article 9-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 (annexe II).

Article 18

Réintégration et priorité d'embauchage

1. Maladie ou accident de la vie privée

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 10 mois ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail même en cas de perturbations graves du fonctionnement de l'entreprise.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de 10 mois susvisée, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf impossibilité de reclassement.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 10 mois, le contrat peut être rompu si l'absence perturbe la bonne marche de l'entreprise et si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'obligation de pourvoir à son remplacement. L'employeur devra dans ce cas respecter la procédure de licenciement.

Dans ce cas, le salarié licencié bénéficiera d'une priorité d'embauche dans le délai de 3 mois à compter du licenciement. Cette priorité n'existe toutefois que si l'emploi offert correspond à la qualification professionnelle du salarié licencié.

Les absences répétées au cours d'une période continue de 12 mois dont la durée cumulée sera inférieure ou égale à 6 mois ne peuvent constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail, exception faite des cas où ces absences répétées entraîneraient des perturbations graves dans l'entreprise nécessitant le remplacement définitif du salarié.

2. Accident du travail ou maladie professionnelle

Les règles fixées au 1 ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les effets du contrat sont simplement suspendus pendant la durée de l'incapacité du salarié et, le cas échéant, de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé sur avis de la COTOREP. Au cours de ces périodes de suspension, le salarié ne peut être licencié que dans le cadre de l'article L. 122-32-2 du code du travail. A l'issue desdites périodes, le salarié doit être réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi compatible avec son état de santé, conformément à l'avis du médecin du travail, sauf impossibilité de reclassement. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles L. 122-32-5 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux indemnités qui leur sont dues.

3. Accident de trajet

Les mesures prévues au 1 du présent article leur sont applicables pour toute interruption de travail résultant d'un tel accident dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 10 mois. En cas de licenciement après cette période de 10 mois, le salarié bénéficiera s'il est rétabli d'une priorité d'embauche dans le délai de 6 mois à compter de ce licenciement. Cette priorité n'existe toutefois que si l'emploi offert correspond à la qualification professionnelle du salarié ou à une qualification moindre, s'il l'accepte.

Article 19

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

En cas d'absence justifiée par incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical porté à la connaissance de l'employeur, à condition d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole et d'être employé en contrat à durée indéterminée depuis au moins 6 mois dans l'entreprise (3 mois en cas d'accident de travail), les salariés visés par la présente convention collective bénéficient d'une garantie de ressources déterminée comme suit :

Pendant une durée maximale de 135 jours, ils reçoivent de leur employeur 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières que le salarié perçoit des assurances sociales.

Toutefois, pour les salariés dont l'horaire de travail théorique ne peut être déterminé avec précision pendant la période d'absence indemnisée, la garantie est fixée à 90 % du salaire journalier moyen des 3 derniers mois complets précédant l'arrêt de travail. Ce salaire journalier est égal au 1/90 de la rémunération brute des 3 mois pris en compte.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et à compter du quatrième jour d'absence dans les autres cas.

Pour la détermination des droits à indemnisation, il est tenu compte des arrêts de travail indemnisés durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont déjà été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 135 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

CHAPITRE VI

Classification des emplois

Article 20

Classification

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter. Le référentiel technique ou professionnel est pris en compte dans la mesure où il est mis en œuvre dans l'emploi exercé.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe sans baisse de rémunération.

Chaque salarié est amené à être polyvalent à son niveau de qualification. Sa spécialisation dans un secteur déterminé ne le dispense pas d'effectuer les travaux relevant d'un autre secteur.

Le niveau de connaissance technique requis pour occuper les emplois définis à chaque niveau de qualification peut être acquis par le salarié par la formation professionnelle ou une expérience professionnelle équivalente.

Niveau I. – Emplois d'exécutants (N 1)

Emploi correspondant à l'exécution de tâches simples immédiatement reproductibles après simple démonstration. Le titulaire du poste exécute son travail sur consignes précises, sans faculté d'initiative ou sous la surveillance d'un supérieur hiérarchique ou du chef d'exploitation.

Il peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées de maniement simple.

Exemples indicatifs et non limitatifs : ramassage de légumes, nettoyage.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1 (N II, E 1)

Emploi correspondant à des tâches d'exécution plus complexes nécessitant une bonne maîtrise des savoir-faire, permettant de participer à l'ensemble des travaux courants de l'entreprise.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises sous surveillance intermittente.

Le salarié détecte les anomalies simples et en informe son responsable.

Il assure l'entretien courant du matériel et des bâtiments.

Exemples indicatifs et non limitatifs : bottelage, plantations.

Echelon 2 (N II, E 2)

Emploi nécessitant davantage d'expérience que l'échelon 1 ou pouvant comporter occasionnellement l'exécution de travaux qualifiés à partir de consignes données.

Le salarié assure la remise en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge.

Dans l'exécution de sa tâche, en cas d'anomalies, il est capable de prendre les dispositions de sécurité et d'urgence technique qui s'imposent.

Exemples indicatifs et non limitatifs : conduite motobineuse, surveillance de l'arrosage.

Ces deux échelons correspondent au niveau de connaissance technique requis pour le certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA).

Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1 (N III, E 1)

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées nécessitant des connaissances ou une expérience professionnelle.

Le travail est exécuté à partir d'instructions et est contrôlé *a posteriori* à partir de comptes rendus.

Le titulaire détient les permis réclamés pour la conduite des véhicules et engins utilisés sur l'exploitation.

L'emploi nécessite des compétences techniques et des aptitudes permettant de façon autonome, d'évaluer et d'ajuster les méthodes de travail aux conditions du moment.

Le titulaire est capable de mettre en œuvre les moyens de production qui lui sont confiés, de les entretenir et d'en assurer les réparations courantes.

Le titulaire peut exercer la fonction de tuteur d'apprentis, de stagiaires et guider d'autres salariés ou équipes de saisonniers, sans transfert de responsabilité.

Exemples indicatifs et non limitatifs : conduite, semis, livraison.

Echelon 2 (N III, E 2)

L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées dont le champ d'intervention est plus large, à partir d'instructions et de comptes rendus qui peuvent être hebdomadaires.

Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques, à actualiser ses connaissances, à corriger ou faire corriger les anomalies détectées.

Exemples indicatifs et non limitatifs : épandage d'engrais, conduite de planteuse.

Ces deux échelons correspondent au niveau de connaissance technique requis pour le brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA).

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1 (N IV, E 1)

Emploi comportant pour le salarié la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques du chef d'entreprise et d'indications générales sur les résultats attendus.

Salarié :

- sachant organiser son travail et le mener à bien en modifiant si nécessaire le programme s'il répond mieux à la situation présente ;
- participant aux décisions techniques pouvant engager l'avenir de l'exploitation ;
- capable d'apprécier l'état des matériels, des cultures et autres activités de l'exploitation, d'en rendre compte à son supérieur hiérarchique et d'entretenir les équipements ;
- capable d'utiliser de façon optimale les facteurs de production mis à sa disposition.

Exemples indicatifs et non limitatifs : traitement, surveillance des serres.

Echelon 2 (N IV, E 2)

Aux activités et responsabilités de l'échelon 1 sont ajoutées les particularités suivantes :

- salarié pouvant assurer l'organisation et la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs autres salariés ;
- salarié pouvant participer à des fonctions complémentaires directement liées à son activité (relations avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements et des commandes, suivi technique ou économique des activités).

Exemples indicatifs et non limitatifs : reconnaissance des maladies, suivi technique des cultures.

Ces deux échelons correspondent au niveau de connaissance technique requis pour le brevet de technicien agricole (BTA).

Article 20.1

Tableau de raccordement avec l'ancienne classification

Le tableau de raccordement de l'ancienne classification des emplois à la nouvelle classification est indiqué ci-après :

COEFFICIENT de l'ancienne classification	NIVEAU ET ÉCHELON de la nouvelle classification
100	I
125	II, 1 (N II, E 1) II, 2 (N II, E 2)
145	III, 1 (N III, E 1) III, 2 (N III, E 2)
160	IV, 1 (N IV, E 1) IV, 2 (N IV, E 2)

CHAPITRE VII

Salaires

Article 21

Salaires minima

Les salaires minima afférents à la classification définie à l'article 19 figurent à l'annexe I de la présente convention.

Article 22

Rémunération

a) Mensualisée

Il est fait application des dispositions de l'article 6.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

b) Absences rémunérées

Il est fait application des dispositions de l'article 4.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 23

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En application des articles 140-2 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 24

Salaires des jeunes travailleurs

La rémunération des travailleurs âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

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

L'abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans une exploitation ou titulaire d'un CAPA cultures légumières.

Article 25

Salaires des apprentis

Le salaire minimum des apprentis est fixé conformément à la loi. La retenue pour avantage en nature est limitée à 50 % du salaire la première année et 75 % les années suivantes.

Article 26

Salaires des travailleurs handicapés

Le salaire des travailleurs handicapés peut subir un abattement qui est déterminé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) (art. L. 323-6 du code du travail).

Article 27

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux incombant à une catégorie inférieure à la leur conservent le salaire de la catégorie dans laquelle ils sont classés.

Ceux appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie supérieure bénéficieront du salaire de cette catégorie pour le temps durant lequel ils y seront employés sauf dans le cas de remplacements exceptionnels et de très courte durée (maximum 2 jours).

Article 28

Païement des salaires

La paie est faite pendant les heures de travail au siège de l'exploitation. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les 6 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

Sur leur demande, les salariés ont droit à un acompte à la fin de la première quinzaine du mois d'un montant égal au maximum à la moitié du salaire mensuel habituel.

Article 29

Bulletin de paie

Le bulletin de paie que doit remettre l'employeur à chacun de ses salariés lors du paiement de leur rémunération doit être conforme aux dispositions du code du travail.

Article 30

Indemnité de déplacement et remboursement de frais

Le salarié qui accepte d'effectuer des déplacements professionnels avec sa propre voiture pour le compte de son employeur bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée par le barème fiscal. Celui-ci devra informer sa compagnie d'assurances de l'éventualité de déplacements professionnels.

Le salarié qui en raison d'un déplacement ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi et n'est pas nourri par son employeur a droit à une allocation forfaitaire de repas fixée à 2,5 fois le minimum garanti (MG).

CHAPITRE VIII

Durée du travail

Article 31

Durée normale du travail

Il est fait application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (articles 6.1, 6.2 et 6.3) portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 32

Enregistrement du temps de travail

Les heures de travail effectuées seront enregistrées selon un des modes prescrits par le décret du 28 septembre 1995.

Article 33

Heures supplémentaires

Il est fait application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (articles 7.1, 7.2 et 7.3) portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 34

Repos compensateur

Il est fait application des dispositions de l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 35

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Il est fait application des dispositions de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 36

Aménagement de la durée du travail

Il est fait application des dispositions des articles 10.1, 10.2, 10.3 et 10.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 37

Détermination de la période annuelle

Les dispositions de l'article 35 relatif à l'aménagement de la durée du travail, de l'article 37 relatif à la durée maximale de travail et de l'article 33 relatif au repos compensateur s'appliquent dans le cadre de l'année civile. Toutefois, l'employeur peut décider, après consultation du personnel et information de l'inspection du travail, de faire référence à une période annuelle différente.

Article 38

Durée maximale du travail

Il est fait application des dispositions des articles 8.1, 8.2, 8.3, 8.4 et 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 39

Repos hebdomadaire

Il est fait application des dispositions des articles 5.1, 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 40

Repos quotidien

Il est fait application des dispositions de l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe II).

Article 41

Travail du dimanche

Lorsque les heures effectuées un dimanche sont des heures supplémentaires, il sera versé un complément de rémunération pour atteindre 50 %.

Lorsque les heures effectuées un dimanche ne sont pas des heures supplémentaires, elles bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celle des heures supplémentaires ou des heures de nuit.

Article 42

Travail de nuit exceptionnel

Sont considérées comme heures de travail de nuit les heures de travail effectuées entre 20 heures et 5 heures.

Ces heures donnent lieu à un complément de rémunération pour atteindre 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celle des heures supplémentaires ou des heures effectuées le dimanche.

Article 43

Absences

Toute absence doit être autorisée et motivée.

En cas de maladie ou d'accident du travail, le salarié devra faire parvenir à son employeur un certificat médical d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures à compter de l'arrêt de travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée dans les 48 heures peut entraîner des sanctions disciplinaires, sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et L. 122-41 du code du travail relatifs au licenciement et à la procédure disciplinaire.

CHAPITRE IX

Nourriture, logement, délai de libération du logement

Article 44

Nourriture

Lorsque les salariés sont nourris par l'employeur, le montant journalier de la nourriture est fixé à 4 fois la valeur du minimum garanti.

Il se décompte ainsi :

- petit déjeuner : 1 minimum garanti (MG) ;
- déjeuner : 1,5 minimum garanti (MG) ;
- dîner : 1,5 minimum garanti (MG).

Le montant de la nourriture doit être retenu à chaque paie mensuelle.

Article 45

Logement

1. Logement de célibataire

Pour une pièce meublée et chauffée, le montant mensuel de la retenue est fixé à 12 fois la valeur du minimum garanti.

2. Logement familial

La redevance mensuelle pour les salariés bénéficiant d'un logement accessoire pourra être déterminée soit d'une manière forfaitaire, en application du barème ci-dessous, soit d'un montant fixé librement d'un commun accord entre les parties, pour les logements construits postérieurement au 1^{er} septembre 1948 ou susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation logement ou à l'aide personnalisée au logement.

Toute pièce de 9 m² minimum : 7 minimum garanti (MG).

Salle d'eau : 6 minimum garanti (MG).

Eau courante à l'intérieur : 5 minimum garanti (MG).

W.-c. intérieurs avec effet d'eau : 5 minimum garanti (MG).

Dépendances couvertes en dur ou demi-dur de 12 m² minimum : 4 minimum garanti (MG).

Local pouvant être utilisé comme remise pour une automobile, servir de bûcher de 12 m² ou plus : 4 minimum garanti (MG).

Le caractère accessoire au contrat de travail du logement offert devra obligatoirement être inscrit dans ce contrat.

Un état des lieux du logement, lors de l'emménagement du salarié, devra être constaté par un acte écrit établi en double exemplaire et remis à chacune des parties avant l'occupation.

Aucune transformation ne pourra être faite par l'occupant sans autorisation écrite de l'employeur.

Le montant mensuel de la retenue pour le logement devra être déduit de chaque paie mensuelle.

Les frais d'eau et d'électricité sont à la charge du salarié. A défaut de compteur individuel, les frais seront répartis dès l'entrée en jouissance par accord écrit entre les parties.

Article 46

Délai de libération du logement

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait à titre d'accessoire du contrat de travail dans les délais suivants :

- à la fin du préavis en cas de départ volontaire ;
- à la fin du préavis en cas de licenciement ;
- dans le délai de 1 mois en cas d'invalidité.

CHAPITRE X

Congés payés, congés spéciaux, jours fériés

Article 47

Congés payés annuels

1. Droit aux congés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence (1^{er} juin-31 mai), justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

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

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé les jours de congés payés, de repos et toutes autres périodes, journées ou absences faisant l'objet d'une telle assimilation par les lois et les règlements en vigueur, selon les dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis au cours de la période n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2. Congés supplémentaires

Pour fractionnement (sauf renonciation écrite du salarié) :

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Pour les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente :

Elles bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge si le congé principal est supérieur à 6 jours ouvrables. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé principal est inférieur ou égal à 6 jours ouvrables.

3. Départ en congés

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur en accord avec son salarié.

La décision de l'employeur concernant la date des congés ne pourra être modifiée dans le mois précédant le départ en congé.

Conformément à l'article L. 223-8 du code du travail, le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

4. Indemnité de congés

L'indemnité afférente au congé prévue au 1 du présent article est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin-31 mai). Elle ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler pendant son congé.

L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

5. Indemnité compensatrice de congés payés

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, d'une indemnité compensatrice calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus.

Article 48

Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la loi.

Le chômage des jours fériés ne peut être cause d'aucune réduction de salaire lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise à condition que le salarié soit présent la veille et le lendemain du jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

En cas de travail un jour férié, le salarié bénéficie soit du paiement des heures de travail réellement effectuées au tarif normal, soit d'un repos rémunéré de durée équivalente à prendre dans les 3 mois.

Pour le 1^{er} mai, les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux règles éventuellement plus favorables fixées par les articles L. 225-5 et suivants du code du travail.

Article 49

Congés spéciaux

Congés pour événements familiaux :

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour son mariage ;
- 1 jour pour la participation à l'appel de préparation à la défense ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père, de la mère ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant ou d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le décès de l'un des beaux-parents, frère ou sœur, beau-frère ou belle-sœur ;
- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption.

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

Congé de paternité :

Après la naissance d'un enfant, ce congé est attribué conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 122-25-4 du code du travail).

Congé de formation sociale et syndicale :

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

CHAPITRE XI

Hygiène, protection, sécurité des travailleurs

Article 50

Hygiène, protection et sécurité des travailleurs

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Des vêtements de pluie seront fournis par l'employeur et demeureront sa propriété.

Le salarié doit conserver et entretenir avec soin les effets et matériels qui lui sont fournis.

CHAPITRE XII

Formation professionnelle continue

Article 51

Droit au congé formation pour tous les salariés

Les parties signataires de la présente convention rappellent à tous les employeurs agricoles et à leurs salariés que les dispositions du code du travail relatives à la formation professionnelle continue s'appliquent à l'agriculture.

Article 52

Financement de la formation professionnelle

Il est fait application de la convention du 21 janvier 1992 et de ses avenants, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE XIII

Rupture du contrat de travail

Article 53

Contrat de travail à durée déterminée

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou force majeure.

Article 54

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut être rompu à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La rupture du fait de l'employeur doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse et doit donner lieu au préalable à l'accomplissement des procédures exigées par la loi qui diffèrent selon la nature et l'importance des licenciements envisagés. Dans tous les cas, la rupture du contrat doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé ou préavis.

Article 55

Délai-congé ou préavis

Pour la démission, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 7 jours si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié a au moins 6 mois d'ancienneté ;

Pour le licenciement, la durée du préavis est la suivante :

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Article 56

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à des journées ou demi-journées de liberté afin de rechercher un nouvel emploi :

- préavis de 1 semaine : 2 demi-journées ou 1 journée ;
- préavis de 1 mois : 6 demi-journées ou 3 jours ;
- préavis de 2 mois : 10 demi-journées ou 5 jours.

Ces journées seront prises par accord entre les parties et pourront être soit groupées, soit fractionnées ; en cas de désaccord, la moitié sera prise au choix de l'employeur et l'autre moitié au choix du salarié, groupées ou fractionnées.

Elles sont rémunérées si la résiliation du contrat émane de l'employeur (hormis le cas de faute lourde imputable au salarié).

Article 57

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée comme suit ou comme l'indemnité légale si elle est plus favorable en cas de licenciement économique :

- de 1 à 3 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- de 4 à 9 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le 1/3 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 58

Départ en retraite

Les salariés mensuels quittant volontairement l'entreprise, à partir de l'âge auquel ils peuvent prétendre à la retraite à taux plein, auront droit à une indemnité dite de départ à la retraite calculée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité est égale à 1/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 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 59

Attestation de cessation de travail

A la demande du salarié congédié ou démissionnaire, il lui sera délivré obligatoirement et dans un délai de 24 heures une attestation précisant la date à laquelle il sera libre.

Article 60

Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature des emplois successifs occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

CHAPITRE XIV

Dispositions diverses

Article 61

Retraite complémentaire

Les salariés des exploitations visées à l'article 1^{er} de la présente convention seront obligatoirement affiliés à une institution de retraite complémentaire. Les cotisations sont réparties pour moitié entre employeurs et salariés.

Article 62

Application de la convention

Il est fait application des dispositions des articles L. 135-7 et L. 135-8 du code du travail. Il en découle notamment que l'employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés qu'il emploie un exemplaire de la présente convention et des modifications qui pourront lui être apportées.

Article 63

Dépôt et entrée en vigueur

La présente convention sera remise à chacune des organisations syndicales signataires.

Un exemplaire signé et un exemplaire sur support électronique seront déposés au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Seine-Maritime en vue de l'enregistrement.

Un exemplaire sera adressé aux conseils des prud'hommes de la Seine-Maritime.

Les dispositions de la présente convention prendront effet au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension.

Article 64

Extension

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

Fait à Rouen, le 5 juin 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

A l'extension, les salaires minima sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU ET ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151 h 67 par mois)
I	8,27	1 254,28
II		
1	8,36	1 267,96
2	8,42	1 277,06
III		
1	8,54	1 295,26
2	8,64	1 310,43
IV		
1	8,82	1 337,73
2	8,91	1 351,38

ANNEXE II

Accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles

*Avenant n° 12 du 29 mars 2000
(Etendu le 26 juillet 2000, JO du 22 août 2000)*

*Avenants n°s 13 et 14 du 20 juin 2000
(Etendus le 12 octobre 2000, JO du 21 octobre 2000)*

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
La fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF) ;

L'union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;

La fédération nationale du bois (FNB) ;

La fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS) ;

La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (FNCUMA) ;

L'union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

sont convenues de ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer aux exploitations et entreprises agricoles représentées par les organisations professionnelles signataires et énumérées à l'article 1144 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), 5°, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II

Objet du présent accord

Article 2.1

Développement et préservation de l'emploi

Le présent accord a pour objet d'organiser la durée du travail en agriculture dans le cadre de la législation en vigueur. Il a notamment pour vocation de réduire le temps de travail dans le but de développer l'emploi salarié en agriculture ou, le cas échéant, de le préserver.

Pour réaliser cet objectif, les parties signataires rappellent qu'elles ont conclu par ailleurs un accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles. Cet accord met en place une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ainsi que des commissions régionales et crée l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA), qu'elles financent par une cotisation des employeurs et des salariés.

La CPNE et l'ANEFA ont pour mission de promouvoir une politique concertée de l'emploi en agriculture, en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de placement.

Article 2.2

Suivi du présent accord

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE et à l'ANEFA la mission d'assurer le suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi salarié dans les exploitations et entreprises agricoles.

PARTIE I. – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS DANS L'EXPLOITATION OU L'ENTREPRISE

CHAPITRE III

Congés payés

Article 3.1

Durée du congé annuel payé

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

Article 3.2

Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

La durée du congé annuel peut être majorée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté, selon des modalités qui sont déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

Article 3.3

Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 223-7 et L. 223-7-1 du code du travail.

Article 3.4

Fractionnement du congé payé

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 ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L. 223-8 du code du travail.

CHAPITRE IV

Jours fériés et absences rémunérés

Article 4.1

Liste des jours fériés légaux

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

Article 4.2

Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai sont déterminées par les conventions collectives de travail. A défaut, le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les troisième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent qu'à défaut de clauses conventionnelles ou d'usages plus favorables.

Article 4.3

Récupération des jours fériés

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

Article 4.4

Travail effectué un jour férié

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salaire correspondant est fixé conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

(Sous réserve de l'application des dispositions relatives aux modalités d'indemnisation du travail du 1^{er} Mai [art. L. 222-7 du code du travail].)

Article 4.5

Absences rémunérées

Les conventions collectives de travail peuvent comporter des dispositions relatives au maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié.

L'annexe I au présent accord recense, à titre indicatif, les absences au titre desquelles la rémunération est maintenue par l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire ou en application de stipulations d'un accord national en vigueur.

CHAPITRE V

Repos hebdomadaire et repos quotidien

Article 5.1

Le repos dominical

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

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 5.4.

Article 5.2

Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5.3

Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

(Sous réserve d'informer l'autorité administrative [décret du 17 octobre 1975 : conditions d'application des articles L. 714-1, 714-2 et 714-3 du code rural].)

Article 5.4

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective.

CHAPITRE VI

Durée normale du travail

Article 6.1

Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2

Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1^{er} janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 6.3

Périodes d'astreinte

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

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées 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. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à 1 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à 2 fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

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 6.4

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 un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un 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 6.5

Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 6.6

Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, à la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel égal à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures, et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

Les salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus défini ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum ou, s'agissant des salariés à temps partiel, à ce minimum calculé à due proportion.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due proportion lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder 3 ans. La convention collective de travail pourra définir des modalités de mise en œuvre de ce principe. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

(Sous réserve du montant et des modalités de revalorisation de la garantie minimale de rémunération [art. 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail].)

CHAPITRE VII

Heures supplémentaires

Article 7.1

Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini au chapitre VI ci-dessus.

Article 7.2

Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur. Cependant, les conventions collectives de travail peuvent déterminer la nature des circonstances ou des travaux susceptibles de justifier l'exécution des heures supplémentaires.

Article 7.3

Rémunération des heures supplémentaires

§ 1. Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures :

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égal à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %.

§ 2. Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^e :

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 3. Conventions de forfait :

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. Les conventions collectives de travail déterminent les conditions et les modalités selon lesquelles une convention de forfait peut être conclue, notamment avec le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu et le personnel de l'élevage chargé de la surveillance des animaux.

Article 7.4

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1861 à 1900	1 jour
De 1901 à 1940	2 jours
De 1941 à 2000	3 jours

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

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

CHAPITRE VIII

Durée maximale du travail

Article 8.1

Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent chapitre est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Article 8.2

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article 992 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les

conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7.4 ci-dessus.

Article 8.3

Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article 994 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 8.4

Durée maximale annuelle

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

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

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

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

(Sous réserve de l'application de la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur 12 mois consécutifs [art. L. 713-13 du code rural].)

Article 8.5

Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés \times 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés \times 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indétermi-

née, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

CHAPITRE IX

Travail à temps choisi

Article 9.1

Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

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

Article 9.2

Contrat de travail à temps partiel

§ 1. 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 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.

§ 2. Mentions obligatoires :

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de

la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux 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 deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

§ 3 Modification des horaires :

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

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

§ 4. 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 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à 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.

§ 5. Contrat de travail à temps partiel variable :

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

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

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

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

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

§ 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel :

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

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à

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

§ 7. Maintien des contrats à temps partiel annualisé :

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du 1/10 de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

Article 9.3

Contrat de travail intermittent

§ 1. Principe général :

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

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

§ 2. Période et horaire de travail :

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date de début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

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

§ 3. Rémunération :

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

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 %, dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du 1/12 de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

§ 4. Maintien des contrats en cours :

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

CHAPITRE X

Aménagements de la durée du travail

Article 10.1

Réduction du temps de travail sous forme de repos

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

(Sous réserve du régime applicable aux heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures [art. L. 212-9-II du code du travail].)

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

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

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

Article 10.2

Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 heure 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^e et la 39^e heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 6 minutes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^e heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

Article 10.3

Travail par cycles

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

Article 10.4

Annualisation de la durée du travail

§ 1. Principe de l'annualisation :

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

§ 2. Programmation et compte individuel de compensation :

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

§ 3. Rémunération en cas d'annualisation :

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67 de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

§ 4. Heures effectuées hors modulation :

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année ;
- deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à 1 heure et 15 de repos compensateur payé, et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivant sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

CHAPITRE XI

Dispositions particulières aux cadres

PRÉAMBULE

En application de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux signataires décident de prévoir des dispositions particulières pour les cadres.

Compte tenu de la diversité des professions, des productions et des fonctions des cadres en agriculture, le présent accord ne propose qu'une classification générale des différentes catégories de cadres.

Pour appliquer le présent avenant, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, préciser les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale.

La réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés y compris le personnel d'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée conformément aux dispositions du chapitre X de l'accord national du

23 décembre 1981, par l'attribution en tout ou partie de jours de repos supplémentaires. Ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne-temps dont les modalités et les conditions seront définies par un accord national sur le compte épargne-temps que les partenaires sociaux s'engagent à négocier.

Article 11.1

Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§ 1. Les cadres dirigeants :

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiés 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.

§ 2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif :

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

§ 3. Les cadres organisant leur temps de travail :

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

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

Article 11.2

Durée du travail. – Convention de forfait

§ 1. Les cadres dirigeants :

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives, un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles des salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

§ 2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif :

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 des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

§ 3. Les cadres organisant leur temps de travail :

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 11.3

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

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^e catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou 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 de travail fixées à l'article 8.4 du présent accord (accord national du 23 décembre 1981, modifié par l'avenant n° 12) 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 minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 11.4

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

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 de la 3^e catégorie. 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 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préambule, les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

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 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 ou demi-journées 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 nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaire, 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 ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaire, 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 applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

PARTIE II. – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS ENTRE LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES

CHAPITRE XII

Les conventions collectives de travail

Article 12.1

Adaptation des conventions collectives au présent accord national

Les conventions et accords collectifs nationaux, régionaux ou départementaux compris dans le champ d'application du présent accord national pourront adapter les stipulations du présent accord dans le respect des prescriptions de l'article L. 132-13 du code du travail, c'est-à-dire à la condition de ne pas comporter les dispositions moins favorables aux salariés.

Article 12.2

Adaptation des clauses relatives à la durée du travail

Les négociateurs des conventions collectives de travail sont invités à adapter les stipulations du présent accord dans les domaines ci-après énumérés :

a) Modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2 ;

b) Modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4 ;

c) Maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5 ;

d) Contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de 11 heures prévu à l'article 5.4 ;

e) Modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2 ;

f) Modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreinte prévues à l'article 6.3 ;

g) Contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;

h) Montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 paragraphe 2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3

L'adaptation des accords de salaire

Les organisations signataires du présent accord engagent les partenaires des conventions collectives de travail à conclure les futurs accords de salaire en tenant compte des conditions dans lesquelles s'effectuent la réduction de la durée réelle du travail dans les exploitations et entreprises concernées.

CHAPITRE XIII

Les accords de recommandation au niveau des branches

Article 13.1

La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches

Compte tenu de la très grande décentralisation de la négociation collective en agriculture, et en raison notamment de l'existence de conventions collectives départementales couvrant plusieurs branches du secteur de la production agricole, des discussions aboutissant à des recommandations sont envisagées au niveau des branches.

Dès la signature du présent accord, et à la demande de l'une des organisations signataires du présent accord, les discussions doivent s'engager dans un délai de 1 mois.

CHAPITRE XIV

Contrôle de l'application et évolution du présent accord

Article 14.1

Création d'une commission nationale paritaire

Les organisations signataires se constituent en commission nationale paritaire pour l'application et l'évolution du présent accord.

Article 14.2

Evolution du présent accord

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir des négociations en vue de déterminer les modalités de mise en œuvre d'un compte épargne-temps.

ANNEXE I

Tableau récapitulatif des absences rémunérées

Sans préjudice des dispositions conventionnelles ou des usages, les dispositions législatives et réglementaires et les stipulations des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en cas d'absence du salarié, concernent les absences justifiées par l'un des motifs ci-après énumérés :

- jour férié légal ;
- jour de congé payé ;
- jour de congé pour événement familial ;
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires ;
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord ;
- examen de la médecine du travail ;
- examen médical de grossesse ;
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail ;
- formation décidée par l'employeur ;
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ;
- exercice de la mission de conseiller du salarié ;
- participation à une instance prévue à l'article L. 992-8 du code du travail ;
- participation aux élections de conseillers prud'homaux, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisse de mutualité sociale agricole ;
- exercice de fonctions de conseiller prud'homal, de membre de chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisse de mutualité sociale agricole ;
- exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L. 231-2-1 du code du travail.

Il en est de même dans le champ d'application des accords nationaux ci-après cités lorsque l'absence est justifiée par l'un des motifs suivants :

- participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (accord national du 24 mai 1983) ;
- participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (accord national du 2 octobre 1984) ;
- participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et, le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).

ANNEXE II

Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail

Pour la mise en œuvre de l'annualisation de la durée du travail prévue au chapitre X du présent accord, les employeurs doivent respecter les dispositions de la présent annexe.

I. – Principe de l'annualisation

Dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être annualisée conformément aux dispositions de l'article 10.4 du présent accord, afin d'adapter la durée du travail à la nature de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler heures de modulation les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et heures de compensation les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

II. – Mise en œuvre de l'annualisation

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage 1 mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail, quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe...), étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

III. – Programmation indicative de l'annualisation

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence au paragraphe 4 de l'article 10.4 du présent accord ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures ;
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins 1 semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

IV. – Modification du programme d'annualisation

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de modulation soit compensé par un nombre identique d'heures de compensation ;
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :
 - au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de compensation, que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
 - au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4 du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances

justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsqu'un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

V. – Compte individuel de compensation

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

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

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

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

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

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

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de compensation prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

VI. – Annualisation et chômage partiel

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi

perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire est en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

Fait à Paris, le 29 mars 2000.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE III

Rappel des articles du code du travail

Article L. 122-14

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret. Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article, qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise.

Article L. 122-16

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivrés aux salariés même s'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues à l'alinéa 1^{er} du présent article, toutes les fois que ces mentions ne contiennent ni obligations, ni quittance, ni aucune autre convention donnant lieu au droit proportionnel.

La formule « libre de toute engagement » et toute autre constatant l'expiration régulière du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus sont comprises dans l'exemption.

Article L. 122-25-4

Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

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

Article L. 122-32-2

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

Article L. 122-32-5

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de postes peuvent donner lieu à attribution d'une aide financière de l'Etat dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article L. 323-9.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues à la section 2 du présent chapitre en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Article L. 122-32-6

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au quatrième alinéa de l'article L. 122-32-5 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 122-9 ou par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, s'il remplit les conditions fixées pour bénéficier de cet accord.

Toutefois, les indemnités prévues à l'alinéa ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur lors de la promulgation de la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Article L. 122-32-7

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 ou des premier et quatrième alinéas de l'article L. 122-32-5, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaires, est due sans préjudice de l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, de l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 122-32-6.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 122-32-5, il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 122-14-4 pour le cas de non-observation de la procédure requise.

Article L. 122-32-8

Les indemnités prévues aux articles L. 122-32-6 et L. 122-32-7 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Article L. 122-32-9

Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 122-32-5 et des articles L. 122-32-6 à L. 122-32-8 ne sont pas applicables lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée.

Si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-32-5, au salarié titulaire d'un tel contrat, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

En cas de rupture du contrat par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 du premier alinéa de l'article L. 122-32-5 ou du second alinéa du présent article, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Article L. 122-41

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

Article L. 135-7

I. – Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par convention de branche ou accord professionnel. En l'absence de convention ou d'accord, les modalités définies au II s'appliquent.

II. – Au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés dans les conditions prévues au III de l'article L. 132-26.

En outre, l'employeur tient un exemplaire à jour de cette convention ou accord collectif à la disposition du personnel sur le lieu de travail.

Un avis est affiché à ce sujet. Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur met sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord collectif de travail par lequel il est lié.

Article L. 135-8

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ; à défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

En outre, lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord collectif de travail, l'employeur en informe sans délai le personnel dans les conditions définies à l'alinéa ci-dessus.

Article L. 140-2

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L. 140-3

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Article L. 140-4

Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 et L. 140-3, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article L. 140-5

Les dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le code du travail et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

Article L. 140-6

Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, de veiller à l'application des articles L. 140-2 et L. 140-3 ci-dessus ; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire de constater les infractions à ces dispositions.

Article L. 140-7

Dans les établissements occupant du personnel féminin, le texte des articles L. 140-2 à L. 140-6 et celui du présent article sont affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

Article L. 140-8

En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent.

Article L. 140-9

Un décret en Conseil d'Etat détermine en tant que de besoin les modalités d'application des articles L. 140-2 à L. 140-7.

Article L. 223-4

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du code rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail et les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article L. 223-8

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

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

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, de délégués, avec l'agrément des salariés.

Article L. 225-5

Les modalités d'application de la présente section sont précisées par des décrets en Conseil d'Etat.

Ceux-ci fixent notamment :

1. Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de travailleurs ou apprentis susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année.

2. Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation.

3. Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de 25 ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé.

4. Les conditions dans lesquelles est établie la liste des organismes dont les activités ouvrent droit au congé. Cette liste est proposée par le haut comité de la jeunesse ou le Haut-Comité des sports pour ce qui concerne ses attributions, et arrêtée par le Premier ministre, après avis des ministres intéressés.

Article L. 323-6

Le salaire des bénéficiaires de la présente section ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Pour l'application du premier alinéa, une aide peut être attribuée sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis éventuel de l'inspecteur du travail. Cette aide, demandée par l'employeur, peut être allouée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires de la présente section, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Elle est financée par l'association mentionnée à l'article L. 323-8-3. Cette aide ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution prévue pour l'embauche d'un travailleur visée par le troisième alinéa de l'article L. 323-8-2.

Ce décret fixe également les conditions dans lesquelles une aide peut être accordée aux travailleurs handicapés qui font le choix d'exercer une activité professionnelle non salariée, lorsque, du fait de leur handicap, leur productivité se trouve notablement diminuée

Article L. 412-1

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent, tout à la fois, une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Article L. 412-2

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat 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 congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au 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.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Article L. 412-4

Dans toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions des sections 2 et 3 ci-après.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Des décrets en Conseil d'Etat fixent, le cas échéant, les modalités d'application du présent chapitre aux activités qui, par nature, conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

Article L. 412-5

Les effectifs sont déterminés conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11.

Article L. 432-9

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

Article L. 524-1

La procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner dans un délai fixe, un médiateur, aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut être également engagée par le ministre chargé du travail à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative. Si les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur, ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission nationale de la négociation collective.