

**Convention collective**

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES  
(PYRÉNÉES-ATLANTIQUES)**

**(18 novembre 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 mai 1986,  
*Journal officiel* du 15 juin 1986)

---

**AVENANT N° 32 DU 6 JUILLET 2007**

NOR : *AGRS0797175M*

IDCC : 9641

Entre :

La fédération des syndicats agricoles du Béarn et du pays Basque ;

La fédération des CUMA ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires ;

Le syndicat horticole,

D'une part, et

La confédération générale des cadres ;

La fédération générale de l'agroalimentaire CFTD ;

La CFTC ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 13 de la convention collective du 18 novembre 1985 est complété par un 2<sup>e</sup> alinéa :

« Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise dans les conditions fixées à l'article L. 431-1-1 du code du travail. »

**Article 2**

L'article 23.4 de la convention collective du 18 novembre 1985 est supprimé et remplacé par :

« Il est fait application des articles L. 122-18 à L. 122-24 et R. 122-7 à R. 122-8 du code du travail. »

### **Article 3**

L'article 25, alinéa 1, de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

« Il est fait application des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail et de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (voir en annexe). »

L'alinéa 2 est conservé, les autres alinéas sont supprimés.

### **Article 4**

L'article 30.1, alinéa 2, de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

« Les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée bénéficient d'une garantie de rémunération mensuelle uniforme, calculée sur la base de l'horaire applicable dans l'entreprise, en cas d'abaissement de l'horaire au-dessous de la durée légale ou conventionnelle résultant d'intempéries, d'accident survenu au matériel, de sinistre et de morte saison. »

### **Article 5**

L'article 40 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

« La durée normale du travail correspond à la durée légale applicable.

Il est fait application de l'article 6.1 (Définition de la durée normale du travail effectif), de l'article 6.2 (Présences ne constituant pas du travail effectif), de l'article 6.3 (Périodes d'astreinte), de l'article 6.4 (Heures de travail perdues récupérables) de l'accord national (voir en annexe). »

### **Article 6**

L'article 41 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit : « 39 heures » est remplacé par « 35 heures ».

### **Article 7**

L'article 42 de la convention collective du 18 novembre 1985 est supprimé et remplacé par :

### **Article 42**

#### *Aménagement de la durée du travail*

La durée du travail peut être aménagée selon les dispositions de l'article 10.1 (Réduction du temps de travail sous forme de repos), de l'article 10.2 (Repos compensateur de remplacement), de l'article 10.3 (Travail par cycles) de l'accord national (voir en annexe).

## Article 8

L'article 43 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

Remplacer « article 997 du code rural » par « article L. 714-1 du code rural » et « article 992 du code rural » par « article L. 713-2 du code rural ».

## Article 9

L'article 43.1 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

Remplacer « 3 heures » par « 5 heures » et « 10 heures » par « dans la limite de 15 heures ».

## Article 10

L'article 44 de la convention collective du 18 novembre 1985 est supprimé et remplacé par :

« Le régime des heures supplémentaires est réglé par les articles 7.1 à 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 (voir en annexe). »

## Article 11

L'article 44 *bis* de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

Remplacer « 22 heures et 5 heures » par « 21 heures et 6 heures ».

## Article 12

L'article 45 de la convention collective du 18 novembre 1985 est rédigé comme suit :

« 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 40 ci-dessus. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

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

Les modalités d'application du repos compensateur sont fixées par les dispositions de l'article 7.4 de l'accord national (voir en annexe). »

### **Article 13**

L'article 46 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

Remplacer « article 994 du code rural » par « article L. 713-13 du code rural ».

### **Article 14**

L'article 46.3 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

Remplacer « 2 180 heures » par « 1 940 heures », « 2 240 heures » par « 2 000 heures » et remplacer « variation de l'horaire normal » par « annualisation de la durée du travail prévu par l'article 10.4 de l'accord national (voir en annexe) ».

### **Article 15**

L'article 47 de la convention collective du 18 novembre 1985 est rédigé comme suit :

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

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

### **Article 16**

L'article 48.1 de la convention collective du 18 novembre 1985 est ainsi rédigé :

#### **« 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 exté-

rieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, 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 le tiers de cette durée sauf accord du salarié. Ce contrat doit être conclu selon les modalités fixées par l'article 9.3 de l'accord national (voir en annexe). »

### **Article 17**

L'article 50, 8<sup>e</sup> alinéa, de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

Remplacer « article 997 du code rural » par « article L. 714-1 du code rural ».

### **Article 18**

L'article 51 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

L'alinéa 2 est modifié : « La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera en multipliant le tarif horaire par 151,67 heures. »

L'alinéa 3 est supprimé.

Alinéa 4 : remplacer « 39 heures » par « 35 heures ».

Remplacer à l'alinéa 4 : « elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes » par « elles font l'objet de majorations ou de bonifications (prévues à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981) ».

### **Article 19**

L'article 52 de la convention collective du 18 novembre 1985 est rédigé comme suit :

« Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés employés à quelque titre que ce soit une pièce justificative dite bulletin de paie.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant 5 ans.

Le bulletin de paie prévu comporte obligatoirement les mentions suivantes :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3. S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait - hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6. Le montant de la rémunération brute du salarié ;

7. Le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;

8. La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;

9. La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

10. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 9 et au deuxième alinéa du présent article ;

11. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

12. La date de paiement de ladite somme ;

13. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le bulletin de paie ou le récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute. Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée. »

### **Article 20**

L'article 53 de la convention collective du 18 novembre 1985 est abrogé (loi n° 98-546 du 2 juillet 1998).

Les articles 54.1 « Durée du congé » et 54.2 « Périodes assimilées à des périodes de travail effectif » sont abrogés.

### **Article 21**

L'article 54 de la convention collective du 18 novembre 1985 est ainsi rédigé :

« 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 22**

L'article 54.3 de la convention collective du 18 novembre 1985 est ainsi modifié :

A l'avant-dernier alinéa, ajouter : « sous réserve des dispositions réglementaires existantes ou à venir, telles que le contrat-vendange ».

### **Article 23**

L'article 55, alinéa 3, de la convention collective du 18 novembre 1985 est ainsi rédigé :

« Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1<sup>er</sup> 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. »

### **Article 24**

L'article 57 de la convention collective du 18 novembre 1985 est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

#### **« 2. Congé de paternité**

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, ou la fin de l'hospitalisation de l'enfant, ou la fin du congé dont bénéficie le père en cas de décès de la mère, 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. Il précisera alors la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

L'alinéa 1 sera précédé d'un titre « 1. Protection de la maternité ».

## **Article 25**

L'article 58 de la convention collective du 18 novembre 1985 est ainsi rédigé :

### **« a) Principes généraux :**

Le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ou saisonniers.

Conformément à la réglementation européenne, transcrite aux articles L. 230-1 et suivants du code du travail, tout employeur doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de son entreprise, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation doit se faire avec la participation effective des salariés et de leurs représentants. Les résultats sont transcrits et mis à jour annuellement dans un document unique, qui comprend un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise.

Cette évaluation sert de base pour la mise en œuvre de programmes d'actions de prévention et de formation et de méthodes de travail qui doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Ce programme prendra en compte les aspects organisationnel, technique et humain de l'entreprise. Les progrès ainsi obtenus en matière de sécurité contribueront à améliorer le fonctionnement, la qualité et la productivité de l'entreprise. Cette évolution sera formalisée par un écrit mis à jour régulièrement.

Chaque salarié doit, conformément aux instructions données par le chef d'établissement, prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail.

### **b) Hygiène et sécurité :**

Les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

L'employeur mettra de façon permanente à la disposition des ouvriers les installations sanitaires (vestiaires, lavabos, cabinets d'aisances) et produits nécessaires permettant d'assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains) et si la nature des travaux l'exige des douches.



L'employeur mettra à disposition des salariés les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle appropriés au travail à effectuer, telles que masques, bottes, vêtements imperméables, gants de protection, harnais de sécurité...

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur.

En cas d'intempéries et dans toute la mesure du possible, les travaux seront confiés à l'intérieur.

#### c) Sécurité des machines :

Les employeurs veilleront au maintien en état des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes ou mobiles : protecteur de courroie, protecteur d'engrenage, etc. Les machines anciennes non pourvues de ces dispositifs, mais sur lesquelles il est possible de les adapter, devront également en être pourvues.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Les arbres de transmission de puissance doivent être équipés de protecteurs homologués. Leur bon état doit faire l'objet de vérifications périodiques une fois par an au minimum par une personne qualifiée.

En ce qui concerne les chariots automoteurs, leur conduite par un salarié est conditionnée à sa formation, à son aptitude médicale, attestés par une autorisation de conduite qui doit lui être délivrée par l'employeur.

Les tracteurs agricoles seront équipés d'une structure de protection contre le renversement. Dans le cas où la structure de protection en cas de renversement ou de cabrage est constituée d'un arceau rabattable, l'abaissement du dispositif de protection doit être utilisé uniquement pour les opérations nécessitant et des mesures doivent alors être prises pour prévenir le risque de renversement ou de cabrage du tracteur, telles que la limitation de son utilisation, de sa vitesse ou l'aménagement des zones de circulation et de travail.

#### d) Travail des jeunes :

Les jeunes gens âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 21 heures et 6 heures.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de 4 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée minimale du repos de nuit de ces jeunes gens ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être employés à la conduite de moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples.

#### e) Médecine du travail : sans changement. »

## **Article 26**

L'article 61 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

L'alinéa 7 est rédigé ainsi :

« En cas de licenciement pour motif économique, le montant de l'indemnité de licenciement telle qu'indiquée ci-dessus est doublé.

Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique est inférieur à 10 dans une même période de 30 jours, l'employeur doit informer par écrit le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles des licenciements prononcés dans les 8 jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

La procédure de licenciement est prévue par les articles L. 321-2 et suivants du code du travail. »

Il est ajouté un dernier alinéa :

« La rupture d'un contrat de travail d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, en conséquence d'un accident survenu au travail ou d'une maladie professionnelle, prononcée aux termes de la procédure prévue par les dispositions des articles L. 122-32-5 et 6 du code du travail, ouvre le droit à une indemnité compensatrice de préavis, et à une indemnité de licenciement doublée, telle qu'indiquée ci-dessus. »

## **Article 27**

L'article 62 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

Dans le dernier alinéa, remplacer « 6 % » par « 10 % ».

## **Article 28**

L'article 67 de la convention collective du 18 novembre 1985 est modifié comme suit :

Remplacer « coefficient 165 » par « niveau II, échelon 1 ».

Remplacer « coefficient 150 » par « niveau I, échelon 2 ».

## **Article 29**

L'article 73, 1<sup>er</sup> alinéa, de la convention collective du 18 novembre 1985 est complété comme suit (après « réglementaires ») : « et les dispositions du chapitre II de l'accord national en vigueur (voir en annexe) ».

Fait à Pau, le 6 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)