

**Accord collectif national**

**ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF, PRIVÉS LAÏCS, GESTIONNAIRES D'ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE FONCTIONNANT SELON LE RYTHME APPROPRIÉ OU À TEMPS PLEIN**

ACCORD DU 3 AVRIL 2008  
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL INTERMITTENT  
NOR : AGRS0897077M

Entre :

Le groupement des organismes de formation et de promotion agricoles (GOFPA),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Le syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC) CFTC ;

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

Le syndicat national de la formation permanente (SNFP) CFE-CGC ;

Le syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privée (SNPEFP) CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable, sur l'ensemble du territoire de la métropole, à tous les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, à but non lucratif, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein.

Sont exclus du présent accord les organismes gestionnaires suivants : chambres consulaires, mutualité sociale agricole, et les organismes privés concernés par d'autres conventions collectives ou protocoles sociaux.

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

*Contrat de travail intermittent*

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les emplois pouvant être pourvus par ce type de contrat sont les suivants :

Tous les emplois en relation avec le fonctionnement des établissements d'enseignement ou de formation, soit :

- enseignement (enseignant, formateur, personnel d'encadrement de travaux pratiques) ;
- surveillance (surveillant d'externat et/ou d'internat, répétiteur, surveillant-animateur, conseiller d'éducation, maître d'internat, conseiller principal d'éducation) ;
- restauration ;
- personnel administratif.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée écrit comportant les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée minimale annuelle de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié. La rémunération du temps excédentaire interviendra en fin de période de référence.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les établissements peuvent lisser la rémunération, neutralisant ainsi les variations d'activité d'un mois sur l'autre, et garantissant aux salariés une rémunération mensuelle fixe et régulière indépendante du nombre d'heures réellement effectuées chaque mois.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle lissée au moment de l'absence.

En cas d'absence ouvrant droit à rémunération ou indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée, et ce quelle que soit la période de planification pendant laquelle le salarié est absent.

## **Article 2**

### *Application de l'accord*

#### **2.1. Dispositions abrogées**

Les dispositions de l'article 3.7 de la convention collective GOFPA du 11 décembre 1986 sont abrogées et remplacées par le présent accord sur le temps de travail intermittent.

#### **2.2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **2.3. Adhésion**

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I<sup>er</sup> du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

#### 2.4. Révision

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

#### 2.5. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

#### 2.6. Adaptations de l'accord

Les dispositions du présent accord pourront être adaptées par accord d'entreprise dans un sens plus favorable aux salariés.

#### 2.7. Date d'effet

Conformément aux dispositions légales, cet accord sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Bobigny.

Son extension est demandée.

Cet accord sera applicable dès la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Pantin, le 3 avril 2008.

(Suivent les signatures.)