

Convention collective départementale

IDCC : 9281. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(EURE-ET-LOIR)**

(27 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 16 janvier 1984,
Journal officiel du 4 février 1984)

AVENANT N° 55 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2008

NOR : *AGRS0997035M*

IDCC : *9281*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Eure-et-Loir ;

La fédération des entrepreneurs des territoires d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

L'union départementale d'Eure-et-Loir CGT-FO ;

La CFTC-Agri ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de la convention collective de travail des exploitations de polyclture et d'élevage d'Eure-et-Loir sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I^{ER}

Champ d'application

Article I.1

Champ d'application professionnel

Sont comprises dans le champ d'application professionnel de la convention les exploitations dont l'activité principale est la polyclture et/ou l'éle-

vage, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers, les CUMA ainsi que les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou les structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration.

Article I.2

Champ d'application territorial

Le champ d'application territorial de la convention est constitué par le département d'Eure-et-Loir.

Est comprise dans le champ d'application toute exploitation ou section distincte d'exploitation, dont le siège est situé dans le département, même si certaines terres ou certains bâtiments sont situés en dehors.

Est comprise dans le champ d'application toute ETARF ou CUMA dont le siège est situé dans le département, même si elles effectuent des travaux hors de celui-ci.

Article I.3

Application de la convention en cas de détachement du salarié

Lorsqu'un salarié qui bénéficie des dispositions de la convention en raison de la nature et du lieu de son poste de travail est détaché pendant moins de 6 mois de celui-ci sans changement d'employeur, dans une activité ou dans un lieu de travail n'entrant pas dans le champ d'application de la convention, il continue de bénéficier desdites dispositions pendant la durée de son détachement.

Réciproquement, un salarié attaché à une exploitation située hors du champ d'application de la convention, qui participe à des travaux régis par celle-ci pendant une période de détachement inférieure à 6 mois sans changement d'employeur, ne bénéficie pas des dispositions de la convention.

Dans les deux cas, le détachement d'une durée supérieure à 6 mois produit les mêmes effets qu'une mutation temporaire.

Si dès le début du détachement il est prévu par écrit que la durée de celui-ci sera supérieure à 6 mois, le salarié détaché cesse de bénéficier de la convention à compter du premier jour du détachement. Dans ce cas, si la durée du détachement se trouve être inférieure à 6 mois, l'employeur doit effectuer une régularisation.

Si la durée du détachement dépasse 6 mois sans que cette durée ait été prévue dès l'origine, le salarié cesse de bénéficier de la convention à compter du 7^e mois.

CHAPITRE II

Formation professionnelle

Article II.1

Engagement des partenaires sociaux

Les organisations signataires feront le nécessaire pour que les salariés puissent utiliser les fonds de la formation professionnelle, pour se former tout au long de leur activité professionnelle.

Pour ce faire, les organisations signataires exprimeront, auprès du FAFSEA, les besoins de formation à mettre en place pour répondre aux demandes des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la présente convention.

Les différents dispositifs de la formation professionnelle et leur financement sont énumérés en annexe à la présente convention.

CHAPITRE III

Embauche

Article III.1

Information de l'employeur sur les textes conventionnels

L'employeur s'engage, au moment de l'embauche, à informer le salarié de l'existence des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

De plus, l'employeur doit tenir à la disposition de ses salariés un exemplaire à jour de la présente convention.

Article III.2

Contenu du contrat de travail

L'objet du contrat, qui est conclu entre l'employeur et le salarié au moment de l'embauche, est de déterminer notamment :

- le poste de travail, sous réserve du constat des compétences professionnelles et de l'aptitude médicale, avec référence à l'un des postes du répertoire (annexe A) ;
- pour les agents du groupe E "Postes d'encadrement" et du groupe F "Cadre dirigeant" les modalités de calcul de la prime annuelle ;
- les prestations en nature, si l'employeur doit en fournir et leur évaluation à la date de l'embauche, si elles diffèrent de celles qui sont prévues par la présente convention.

En outre, le contrat peut contenir des dispositions plus favorables au salarié que celles qui sont fixées par la loi et les règlements ou par les différentes conventions collectives qui lui sont applicables ; notamment, pour les agents bénéficiaires du régime conventionnel complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres.

Article III.3

Rédaction et modification du contrat de travail

Les organisations signataires recommanderont à leurs adhérents, embauchant des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, de constater par écrit les dispositions du contrat individuel visées dans l'article III.2 précédent.

La constatation écrite est obligatoire, soit si le salarié travaille à temps partiel, soit si le salarié est embauché pour une durée déterminée, soit si l'une des parties le demande, soit si le poste de travail visé est classé dans le groupe E ou F. Le document doit faire référence à la présente convention. Il est établi en un exemplaire pour chaque partie, chacun des exemplaires devant être signé par les deux parties. Toute modification des clauses figurant dans un contrat écrit doit être constatée dans les mêmes formes.

Article III.4

Prestations en nature

S'il est fourni des prestations en nature en accessoire au contrat de travail, les modalités de fourniture et d'évaluation sont celles fixées par les articles VII.2.4 et suivants de la section 2 du chapitre VII ci-après.

Article III.5

Période d'essai

Sauf accord exprès écrit, toute embauche pour une durée indéterminée est conclue à l'essai. Les périodes d'essai se décomptent en semaines ; pour les agents des groupes E et F, elles se comptent en mois de date à date.

Pour les agents du groupe F, la période d'essai peut être renouvelée une fois de gré à gré d'une durée au plus égale. En cas de renouvellement, celui-ci doit être notifié au moins 1 mois avant la fin de la période d'essai initiale.

Les durées de préavis en cours de période d'essai ou à son terme sont fixées par l'article IX.1.

POSTE DE TRAVAIL	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI des salariés embauchés pour une durée indéterminée
A : postes d'exécution	
B : employés de bureau	
C : postes d'entretien	
D : emplois d'entretien et de maintenance Niveau I	4 semaines

POSTE DE TRAVAIL	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI des salariés embauchés pour une durée indéterminée
Niveau II	6 semaines
Niveau III	8 semaines
Niveau IV	10 semaines
E : postes d'encadrement	4 mois renouvelables
F : cadres dirigeants	6 mois renouvelables

CHAPITRE IV

Durée du travail

Article IV.1

Durée du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée par l'article L. 3121-10 du code du travail (actuellement 35 heures par semaine).

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

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.

La durée normale du travail effectif peut être aménagée dans le cadre des dispositifs prévus aux articles 10.1 (Réduction du temps de travail sous forme de repos), 10.2 (Repos compensateur de remplacement), 10.3 (Travail par cycles) et 10.4 (Annualisation de la durée du travail) de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article IV.2

Travail de nuit

a) Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, est considéré comme travail de nuit celui qui est effectué entre 21 heures temps universel et 5 heures temps universel (1).

b) Le travail de nuit doit être justifié par des motifs réels, tels que le fonctionnement continu de certains équipements, ou par des circonstances exceptionnelles semblables à celles qui peuvent justifier la suspension du repos hebdomadaire telles que les définit le a de l'article VI.6.

(1) L'horaire officiel français est habituellement en avance de 1 heure l'hiver et de 2 heures l'été. Les heures ci-dessus correspondent donc respectivement dans l'horaire officiel à 22 heures et 6 heures en hiver à 23 heures et 7 heures en été.

Article IV.3
Temps de travail des cadres

Article IV.3.1.

Définition des catégories de cadres

Pour permettre la mise en place des conventions de forfait selon les modalités prévues par l'accord national relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981, complété par les avenants n^{os} 12 à 14 de mars et de juin 2000 intégrant les dispositions relatives à la réduction du temps de travail et, conformément aux articles L. 3111-2 à L. 3121-39 du code du travail, le personnel d'encadrement est regroupé en 3 catégories.

Cette classification n'entraîne cependant aucune modification quant aux différents niveaux de qualification conventionnelle existants.

1^o Les cadres dirigeants

Peuvent relever de cette catégorie les cadres du groupe F disposant des délégations nécessaires pour gérer une exploitation agricole.

Il s'agit de cadres :

- auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'exploitation.

Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation du temps de travail, sauf en ce qui concerne les congés payés.

2^o Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

Sont concernés les cadres adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon.

Toute la réglementation du temps de travail leur est applicable. Ces cadres bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que le personnel d'exécution, selon les modalités prévues par l'accord national relatif à la durée du travail du 23 décembre 1981 et de ses avenants.

Pour ces cadres, il est possible de conclure une convention de forfait en heures sur une base mensuelle.

3^o Les cadres organisant leur temps de travail ou « cadres autonomes »

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des 2 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 est confiée. C'est la raison pour laquelle leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Relèvent de cette catégorie les cadres responsables d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon.

Peuvent également relever de cette catégorie les cadres adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces cadres, il est possible de conclure des forfaits annuels en jours ou en heures.

Article IV.3.2

Mise en place des conventions de forfait

Le présent article prévoit la possibilité de recourir aux deux conventions de forfait à l'année.

La mise en place d'une convention individuelle de forfait nécessite au préalable l'accord écrit du salarié, formalisé soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant au contrat de travail. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

1° La convention de forfait en heures sur une base annuelle

Elle a pour objet de rémunérer une durée annuelle de travail intégrant les heures de travail normales et un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

Sont concernés les cadres autonomes dont on ne peut décompter l'horaire.

Modalités et principales caractéristiques des conventions susceptibles d'être conclues :

- la rémunération forfaitaire versée au salarié est au moins égale à la rémunération perçue, compte tenu du salaire minimum conventionnel, incluant les heures supplémentaires et les majorations y afférentes ;
- le bulletin de paie doit mentionner la nature et le volume du forfait.

Durée annuelle maximale du travail :

La durée annuelle maximale du travail est de 1 947 heures sur une année civile ou sur la période annuelle de référence. Par exception, elle peut être portée à 2 007 heures, conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et de ses avenants et de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Limites journalières et hebdomadaires conventionnelles :

Les limites journalières et hebdomadaires sont celles applicables dans la branche, à savoir :

- 10 heures par jour (sauf dérogation) ;

- 48 heures au cours d'une même semaine (sauf dérogation) ;
- 44 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Dans les limites citées ci-dessus, le salarié est tenu de remplir un relevé d'heures faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail. Ce document, consultable à tout moment par l'employeur, lui sera remis à la fin de chaque mois.

Repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié a droit à un repos quotidien et hebdomadaire, dans les conditions prévues par les articles L. 714-5 et L. 714-1 du code rural.

Rémunération :

La rémunération mensuelle forfaitaire doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations prévues à l'article L. 3121-22 du code du travail.

Conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail :

Une fois par an, l'employeur fera le point avec le salarié sur l'organisation et la charge de travail de celui-ci.

2° La convention de forfait en jours sur l'année

Elle permet le décompte du temps de travail en jours ou en demi-journées et non plus en heures. L'employeur est exonéré des règles relatives à la durée maximale journalière et hebdomadaire de travail, il doit cependant respecter les dispositions relatives au repos.

Sont concernés les cadres autonomes, selon la définition visée à l'article IV.3.1.3 dont le temps de travail ne peut être décompté en heures ainsi que les cadres adjoints d'exploitation ou de chantier 1^{er} et 2^e échelon à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Nombre de jours travaillés :

Les cadres concernés par ce forfait ne pourront excéder un maximum de 217 jours travaillés sur l'année ou sur la période annuelle de référence.

Repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié a droit à un repos quotidien et hebdomadaire, dans les conditions prévues par les articles L. 714-5 et L. 714-1 du code rural.

Modalités de décompte des journées et demi-journées de travail ou de repos :

Toute demi-journée comportant du temps de travail doit être décomptée comme demi-journée travaillée.

Toute demi-journée ne comportant pas de temps de travail doit être décomptée comme demi-journée de repos.

L'employeur est informé par le salarié des jours ou demi-journées de repos par avance, soit par l'établissement d'un calendrier annuel remis en début de période annuelle de référence, soit par demande du salarié faite, au plus tard, 1 mois avant la date souhaitée de prise de repos.

L'employeur peut demander au salarié de différer la prise des jours ou demi-journées de repos, pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement de l'exploitation, conformément aux dispositions conventionnelles nationales.

Rémunération :

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

Elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 8.4 de l'accord du 23 décembre 1981 et de ses avenants (rappel : la durée annuelle maximale du travail est de 1 947 heures sur une année civile ou sur la période annuelle de référence. Par exception, elle peut être portée à 2 007 heures conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et de ses avenants et de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées). Cette rémunération forfaitaire comprend le paiement des heures supplémentaires et majorations légales.

Contrôle et modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés :

Afin de permettre le contrôle des jours travaillés, le salarié devra remettre à l'employeur, à la fin de chaque mois, un document récapitulatif des jours de travail effectués et des jours de repos pris au cours du mois.

Chaque année, l'employeur évoquera, lors d'un entretien avec le cadre, l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude des journées de travail. A cette occasion, il remettra au cadre un document écrit récapitulatif des jours de travail effectués sur l'année, dit document de synthèse.

Dépassement du forfait :

En cas de dépassement du forfait annuel de 217 jours de travail, les jours dépassant ce plafond devront être soit payés avec une majoration de 10 %, soit être récupérés, sous forme de repos avec une bonification de 10 %, dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Dans tous les cas, ces jours viendront en déduction du plafond des 217 jours de l'année suivante.

Modalités de suivi de l'amplitude des journées de travail des salariés concernés ainsi que de la charge de travail :

Si à la fin de l'année, le document de synthèse annuelle fait apparaître une charge de travail trop importante pour le salarié ou un dépassement de plus de 10 jours du plafond annuel, l'employeur devra, dans les 3 mois, proposer au salarié une réorganisation de sa charge de travail sur l'année.

Recours judiciaire :

Si le cadre ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail ou s'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées, il peut saisir le tribunal, afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, conformément à l'article L. 3121-50 du code du travail.

Article IV.4

Temps de travail des salariés itinérants

Il est prévu la possibilité de conclure une convention de forfait en heures sur une base annuelle, telle que décrite dans l'article IV.3.2 (1°) aux salariés

itinérants non cadres, c'est-à-dire les salariés exerçant des fonctions commerciales, les technico-commerciaux et les techniciens de maintenance agricole ayant une activité à caractère itinérant, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

CHAPITRE V

Hygiène et sécurité

Article V.1

Sécurité des salariés

L'employeur doit prendre toutes mesures pour assurer la sécurité des salariés pendant le travail.

Lorsque le salarié refuse d'appliquer les consignes de sécurité, il appartient à l'employeur de prendre les sanctions qu'il juge utiles.

Article V.2

Groupes de travail

pour l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité

Les organisations signataires demanderont à l'organisme chargé de la prévention sur le lieu de travail de siéger au sein de groupes de travail pour étudier les possibilités d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité des salariés pendant le travail.

Article V.3

Respect des recommandations élaborées par les groupes de travail

Si l'organisme donne satisfaction à la demande, l'organisation représentative des employeurs engagera les employeurs à respecter les recommandations, élaborées avec l'accord de ses représentants dans les groupes précités, qui seront proposées par les agents du service "prévention des accidents" de l'organisme.

Article V.4

Respect d'un temps de pause

Aucune durée de travail continu ne doit être supérieure à 6 heures sans être suivie d'une pause d'au moins 20 minutes.

S'agissant d'un jeune salarié de moins de 18 ans, cette durée ne peut excéder 4 heures et demie ; au-delà de cette durée, il a droit à un temps de pause égal à 30 minutes.

CHAPITRE VI

Congés. – Repos. – Absences

Article VI.1

Période de congés payés

La période légale de congés payés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au minimum 12 jours ouvrables de congés payés consécutifs.

Article VI.2

Période de grands travaux

La période des grands travaux durant laquelle aucun salarié ne peut exiger une autorisation d'absence de plus de 24 heures est fixée comme suit :

- pour le personnel de l'élevage bovin : du 1^{er} avril au 30 juin et du 15 septembre au 15 novembre ;
- pour le personnel de l'élevage ovin : du 1^{er} mai au 15 juin et du 1^{er} juillet au 15 octobre ;
- pour les autres salariés : du 1^{er} juillet au 15 septembre et du 1^{er} octobre au 15 novembre.

Article VI.3

Repos quotidien

A l'issue d'une journée de travail, quels qu'aient été sa durée et son horaire, le salarié a droit, avant le début de la journée de travail suivante, à un repos minimum dont la durée est fixée par l'article L. 3131-1 du code du travail (actuellement 11 heures) et dans les conditions prévues à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article VI.4

Repos hebdomadaire

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 ajoutée la durée minimum de repos quotidien prévu à l'article précédent.

Article VI.5

Suspension du repos hebdomadaire

a) Le repos hebdomadaire peut être suspendu en application de l'article 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (soit actuellement 6 fois au maximum par an) en cas de circonstances exceptionnelles. Les soins sanitaires simultanés propres à certains troupeaux, notamment lors des mises-bas, et certains traitements phytosanitaires ou façons culturales qui doivent être exécutés sans délai, ainsi que les récoltes des produits végétaux sont notamment des circonstances exceptionnelles qui peuvent justifier la suspension du repos hebdomadaire.

b) En cas de suspension du repos hebdomadaire, le salarié a droit à un repos d'une durée égale au repos supprimé. Dans ce cas, le salarié fixe lui-même la date du repos différé au plus tard dans les 12 mois suivants et doit en informer l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

Article VI.6

Absence

Toute absence non autorisée ne peut être qu'exceptionnelle.

Sauf cas de force majeure, tout salarié qui s'absente sans autorisation

préalable doit avertir son employeur dans les 48 heures qui suivent le début de l'absence en la motivant.

Ces dispositions ne concernent pas le droit de grève.

Article VI.7

Congés pour événements familiaux

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié auquel il est lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 2 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

CHAPITRE VII

Rémunération

Section 1

Salaires garantis

Article VII.1.1

Egalité de rémunération

Les employeurs doivent appliquer le principe “à travail égal, salaire égal” pour chaque salarié, femme ou homme.

Article VII.1.2

Salaire minimum

Les modalités de calcul de la rémunération sont établies de gré à gré par les parties.

En aucun cas le salaire horaire ne peut être inférieur à celui qui est fixé dans le tableau B annexé pour le poste de travail occupé par le salarié.

Article VII.1.3

Mensualisation

*(art. 6.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié
relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles)*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail, 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.

Pour rappel, et conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel précité, sont exclus de la mensualisation les travailleurs saisonniers et intermittents.

Article VII.1.4

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai

Les jours fériés sont ceux déterminés par la législation en vigueur (art. L. 3133-1 du code du travail).

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé.

Il est toutefois possible de déroger à cette obligation dans les cas suivants :

- pour donner aux animaux les soins quotidiens nécessaires ;
- pour assurer le fonctionnement continu de certains équipements ;
- dans les circonstances définies au paragraphe *a* de l'article VI.5.

Pour les salariés mensualisés en application des dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail, le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de leur salaire horaire de base.

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 lui 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.

Article VII.1.4

Rémunération des apprentis

La rémunération minimale des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, varie selon leur âge et leur année de formation.

Elle est fixée par les articles L. 6222-27 et D. 6222-26 à D. 6222-35 du code du travail.

Article VII.1.5

Rémunération des jeunes salariés

Les rémunérations des jeunes salariés ayant moins de 18 ans sont fixées comme suit :

- de 16 à 17 ans : 80 % du SMIC ;
- de 17 à 18 ans : 90 % du SMIC.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité considérée, le salaire de ces jeunes salariés ne peut être inférieur au SMIC (art. D. 3231-3 du code du travail).

Section 2

Accessoires du salaire

Article VII.2.1

Prime d'ancienneté

Tout salarié, quel que soit le groupe de son poste de travail, a droit, après au moins 3 années continues d'emploi dans une même exploitation ou chez un même employeur, à une majoration de son salaire mensuel de base (majorations de salaire comprises) pour ancienneté dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	TAUX DE MAJORATION
Après 3 ans	3 %
Après 6 ans	4 %
Après 8 ans	5 %
Après 10 ans	6 %

Article VII.2.2

Prime annuelle des salariés non cadres

Salariés embauchés

dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée

a) Pour les salariés des groupes A, B, C et D dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la durée légale hebdomadaire du travail, le montant de la prime annuelle est égal à 3 fois le produit de la durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile par le salaire horaire à la date du paiement.

b) Pour les salariés dont le contrat de travail est conclu, suspendu ou résilié au cours de l'année civile, le montant de la prime annuelle est diminué de 1/52 par semaine civile de travail effectif manquante.

c) Pour ceux dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale, la prime annuelle est calculée selon la formule suivante :

$$\begin{aligned} & 3 \times \text{durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier} \\ & \quad \times \text{salaire horaire en vigueur au moment du paiement} \\ & \quad \times \text{nombre d'heures de travail effectuées} \end{aligned} =$$

$$45,4 \times \text{durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année}$$

d) La prime annuelle est versée avec la dernière paie de l'année civile. Toutefois, elle peut être versée en cours d'année par fractions. Dans ce cas, chaque fraction doit être calculée de façon définitive sur la base du salaire horaire au moment du paiement.

Salariés embauchés
dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée

a) Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée embauchés à temps complet, le montant de la prime indiquée ci-dessus est égal, par semaine complète de travail effectif, à 3 fois le produit de la durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile par le salaire horaire à la date du paiement divisé par 52.

b) Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée moyenne hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale, la prime annuelle est calculée selon la formule suivante :

$$\begin{aligned} & 3 \times \text{durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier} \\ & \quad \times \text{salaire horaire en vigueur au moment du paiement} \\ & \quad \times \text{nombre d'heures de travail effectuées} \end{aligned} =$$

$$45,4 \times \text{durée légale hebdomadaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année}$$

Dans tous les cas, le montant de la prime annuelle n'est pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article VII.2.3

Primes des agents d'encadrement

1. Les agents d'encadrement embauchés sous le régime de l'ancienne convention collective, soit avant le 27 juin 1983, continuent de bénéficier des primes existantes avec les mêmes règles de calcul qu'auparavant.

2. Pour les agents d'encadrement promus ou embauchés sous le régime de la présente convention collective, dans les groupes E et F, les modalités de calcul de la prime annuelle et des accessoires au salaire doivent être débattues de gré à gré et fixées par écrit.

Dans tous les cas, l'agent d'encadrement a droit globalement à une prime annuelle au moins égale à 1 mois et demi de son salaire de base.

La prime annuelle est versée avec la dernière paie de l'année civile. Elle peut toutefois être versée en cours d'année par fractions.

Pour les agents dont le contrat de travail est conclu ou suspendu en cours d'année civile, la prime annuelle est diminuée de 1/12 par mois entier de travail effectif manquant.

En cas de résiliation du contrat en cours d'année civile, la prime est calculée en fonction de la dernière prime *pro rata temporis*.

Article VII.2.4

Prestations en nature

S'il est fourni des prestations en nature en accessoire au contrat de travail, les modalités de fourniture et d'évaluation sont celles fixées par les articles suivants de la présente section et le tableau annexe C.

Les prix des prestations pour la nourriture figurant au tableau annexe C ne sont révisés qu'à chaque modification conventionnelle des salaires.

Pour les apprentis, les déductions relatives aux prestations en nature – logement ou nourriture – ne pourront excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article VII.2.5

Evaluation des prestations en nature pour la nourriture

Le prix des 3 repas est égal à 4 fois et demie la valeur du minimum garanti :

- petit déjeuner : 15 % de ce montant journalier ;
- déjeuner : 50 % de ce montant journalier ;
- dîner : 35 % de ce montant journalier.

Article VII.2.6

Entrée et sortie du logement, accessoire au contrat de travail

Avant chaque remise des clés d'un logement, les parties dresseront sur papier libre un inventaire contradictoire de l'habitation, de ses équipements et du mobilier s'il en est fourni, des annexes de l'habitation et de ses abords.

Le salarié doit libérer le logement le même jour que la fin du contrat de travail. Par exception et dans le cas particulier de licenciement pour faute grave sans préavis, le salarié doit libérer le logement dans les 30 jours qui suivent le dernier jour travaillé.

Article VII.2.7

Evaluation de la prestation en nature pour le logement familial

a) Pour le logement dit familial, les parties évalueront la redevance mensuelle de base, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole.

Les taxes municipales et la taxe d'habitation sont à la charge du salarié.

b) A l'embauche ou après, si les critères d'appréciation de l'habitation changent, les parties peuvent d'un commun accord moduler le prix de la redevance de base de 20 % en plus ou en moins, en appréciant notamment les critères suivants :

- localisation de l'habitation et environnement ;
- état général de l'habitation ;

- condition d’habitabilité et de confort (aménagement de la salle d’eau et de la cuisine) ;
- coût du chauffage ;
- valeur locative de l’habitation.

Si les parties décident de moduler le prix de la redevance de base, elles doivent constater leur accord par écrit dans les formes prévues par l’article III.3, en précisant les raisons motivant la modulation choisie.

c) Le maintien des lieux en leur état incombe au salarié. Le salarié doit assurer l’hygiène des installations sanitaires, l’entretien des installations de chauffage et d’eau, la protection de celles-ci contre le gel. Il doit informer l’employeur de tout événement pouvant détériorer le logement et ses équipements. Il doit en outre souscrire une assurance couvrant les risques locatifs. En tant que de besoin et à la condition de prévenir le salarié 8 jours à l’avance, l’employeur peut visiter le logement pour contrôler l’exécution de ces obligations.

Article VII.2.8

Evaluation de la prestation en nature pour le logement en dortoir meublé

Pour un logement en dortoir meublé avec chauffage, draps fournis et lavés par l’employeur, la redevance est égale à 9 fois le prix du minimum garanti. La redevance mensuelle s’entend charges comprises.

Article VII.2.9

Evaluation pro rata temporis

L’évaluation par semaine est égale à 1/4 du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d’euro la plus proche. L’évaluation par semaine ou par mois s’entend des semaines ou des mois complets quel que soit leur nombre de jours ouvrables.

Pour les salariés hébergés occasionnellement, le prix de la nuitée est égal à 1/6 de la redevance hebdomadaire.

Article VII.2.10

Entretien des logements en chambre individuelle ou en dortoir

Dans les logements en chambre individuelle ou en dortoir, les occupants ont à leur charge l’entretien courant des locaux et de leur mobilier ainsi que le maintien de la propreté des équipements sanitaires.

Dans les locaux affectés au logement collectif, l’employeur est responsable de la bonne conduite des occupants dans les mêmes conditions que sur les lieux de travail.

Section 3

Majorations de salaire

Article VII.3.1

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées, à la demande de l’employeur, au-delà de la durée normale du travail effectif, conformément-

ment au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.

Article VII.3.2

Rémunération des heures effectuées la nuit, le jour du repos hebdomadaire ou un jour férié autre que le 1^{er} Mai

La rémunération d'une heure de travail effectuée la nuit, le jour du repos hebdomadaire ou un jour férié autre que le 1^{er} Mai ne peut être inférieure à celle des heures supplémentaires ouvrant droit légalement à une majoration de 50 %.

Article VII.3.3

Principe de non-cumul

Les indemnités instituées par les articles VII.3.1 et VII.3.2 ci-dessus et les majorations de salaire légales ou conventionnelles, telles que les indemnités de récupération instituées par l'accord national du 23 décembre 1981 sus-visé, ne se cumulent pas entre elles.

Section 4

Modalités de paiement

Article VII.4.1

Acompte

Sur demande du salarié, l'employeur doit verser un ou plusieurs acomptes au cours du mois. Des acomptes ne peuvent être demandés que pour du travail déjà effectué et jusqu'à concurrence des 3/4 du salaire correspondant.

Si la demande d'acompte est motivée par le départ en congé annuel, le travailleur a droit en outre à une avance correspondant à la durée de l'absence.

Article VII.4.2

Paiement du salaire

Le salaire qui est dû pour la durée du travail effectif au cours d'un mois doit être payé au plus tard avant le sixième jour du mois suivant.

Il doit être versé après déduction des retenues légales ainsi que du montant des acomptes éventuels et de la valeur des prestations en nature.

CHAPITRE VIII

Protection sociale

Article VIII.1

Affiliation des salariés cadres aux caisses de retraite

L'employeur occupant 1 ou plusieurs salariés situés dans le champ d'application de la convention nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres

d'exploitations agricoles doit affilier ceux-ci à la CRCCA pour la retraite complémentaire et à la CPCEA pour la retraite supplémentaire et la prévoyance (voir adresse en annexe D).

Article VIII.2

Affiliation des salariés non cadres à la caisse de retraite

L'employeur doit affilier les autres salariés à la Caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) (voir adresse en annexe D). L'affiliation à cette caisse se fait auprès de l'organisme de protection sociale du secteur (voir adresse en annexe D).

Article VIII.3

Garantie prévoyance incapacité

1. Incapacité temporaire

Les travailleurs visés à l'article VIII.2 précédent ont droit à une indemnité journalière complémentaire, lorsqu'ils reçoivent l'indemnité journalière des assurances sociales agricoles dans les cas suivants :

- maladie ou accident de la vie privée ;
- accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle.

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, cette indemnité est due à compter du sixième jour d'arrêt.

Le salarié victime d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle, sera indemnisé à compter du premier jour.

Le salaire brut est maintenu à 90 % pendant 30 jours plus 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté, puis à 80 %. Dans tous les cas, la prise en charge est limitée à 100 % du salaire brut.

2. Incapacité permanente

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 selon la nomenclature adoptée par la caisse d'assurances sociales recevant les cotisations du secteur, ou d'une rente accident de travail, pour un taux d'incapacité de travail au moins égal à 66,66 %, les salariés bénéficient d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % de 1/12 des rémunérations perçues au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

3. Financement

Le financement des garanties prévues aux points 1 et 2 ci-dessus est assuré par une cotisation de 1,15 % dont 0,70 % à la charge de l'employeur et 0,45 % à la charge du salarié.

Toutefois, compte tenu des excédents constatés pour le régime en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002, l'appel de cette cotisation est fixé à 80 % pendant au moins 3 ans.

Après ce délai, le taux d'appel fera l'objet d'une renégociation si les résultats font apparaître un solde déficitaire de plus de 15 %.

Le taux de cotisation appliqué au 1^{er} janvier 2003 est donc égal à 0,92 %, soit :

- 0,56 % pour les employeurs ;
- 0,36 % pour les salariés.

La fraction de cotisation à la charge des employeurs couvre la totalité des droits fixés par l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les indemnités servies en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

4. Organisme assureur

La gestion des garanties définies par le présent accord est confiée à Agri Prévoyance (antérieurement CAMARCA voir adresse en annexe D).

Les conditions et les modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de dénonciation de l'accord ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

5. Date d'effet

Le régime mis en place par le présent article prend effet au 1^{er} janvier 2003.

Les prestations qu'il instaure s'appliquent aux événements survenus à compter du 1^{er} janvier 2003 ainsi qu'à ceux en cours de prise en charge à cette date : les prestations incapacité permanente bénéficient également aux salariés s'étant vus attribuer une pension d'invalidité ou une rente accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, à compter du 1^{er} janvier 2002.

CHAPITRE IX

Fin du contrat de travail à durée indéterminée

Article IX.1

Préavis

L'employeur et le salarié doivent respecter les durées des délais de préavis fixées dans le tableau ci-après :

POSTE DE TRAVAIL	ANCIENNETÉ CONTINUE dans une même exploitation ou chez un même employeur	DÉMISSION	LICENCIEMENT
Groupe A : postes d'exécution de la polyculture et d'élevage, des ETARF et CUMA Groupe B : postes de bureau Groupe C : postes d'atelier Groupe D : postes d'employés de maison	inférieure à 2 ans égale ou supérieure à 2 ans	1 mois 2 mois	1 mois 2 mois
Groupes E et F		3 mois	3 mois

La décision de mettre fin au contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, la période du délai de préavis se comptant de date à date et commençant le jour de présentation de cette lettre.

Article IX.2

Autorisation d'absence pendant le préavis pour recherche d'emploi

Le salarié licencié est autorisé à s'absenter pendant le délai de préavis 2 demi-journées par semaine jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi : 1 demi-journée est à son choix, l'autre au choix de l'employeur. Si le salarié demande que toutes ces absences soient groupées sur une seule semaine, l'employeur doit le lui accorder, en ce cas il appartient à l'employeur de fixer les dates.

Lorsque habituellement la durée hebdomadaire de travail de l'ayant droit est inférieure à la durée légale, la durée des absences est réduite proportionnellement.

Les absences autorisées par le présent article ne peuvent être une cause de réduction de salaire.

Article IX.3

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement n'est due qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque ceux-ci sont licenciés alors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté énoncées par l'article L. 1234-9 du code du travail.

Cette indemnité n'est pas due si le licenciement est prononcé pour une faute grave ou lourde du salarié.

A. – Salariés non cadres

Pour les salariés classés à un niveau inférieur à celui d'adjoint d'exploitation 1^{er} échelon, l'indemnité de licenciement est calculée conformément aux articles R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail.

B. – Salariés cadres

Salariés cadres ayant moins de 4 ans d'ancienneté :

- l'indemnité de licenciement est équivalente à celle des salariés non cadres.

Salariés cadres ayant plus de 4 ans d'ancienneté :

- après 4 années d'ancienneté le salarié licencié ayant droit à un préavis et dont le dernier poste de travail était classé dans le groupe E à un niveau au moins égal à celui d'adjoint d'exploitation 1^{er} échelon ou dans le groupe F a droit pour chaque année d'ancienneté à une indemnité égale à la moitié de son salaire mensuel avec un maximum de 9 mois.

C. – Modalités de calcul

Pour toutes les catégories de salariés, cadres et non cadres, cette indemnité est calculée sur la base soit de 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, soit de 1/3 des 3 derniers mois, selon la formule

la plus avantageuse pour le salarié. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité ne se cumule ni avec l'indemnité minimum légale de licenciement ni avec l'indemnité de fin de carrière.

Article IX.4

Indemnité de fin de carrière

Le salarié démissionnaire, qui bénéficie de la préretraite ou de la pension de retraite sans coefficient de minoration et qui totalise au moins 10 années continues d'ancienneté dans une exploitation ou chez un même employeur, a droit à une prime de fin de carrière calculée comme suit :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE LA PRIME
A partir de 10 ans	0,5 mois de salaire
A partir de 15 ans	1,5 mois de salaire
A partir de 20 ans	2,5 mois de salaire
A partir de 30 ans	3,5 mois de salaire

Cette prime est calculée, selon la formule la plus avantageuse, sur le salaire brut moyen des 12 mois précédant le dernier mois de travail ou sur le salaire brut moyen des 3 derniers mois, à l'exclusion des primes annuelles ou exceptionnelles. A partir de 30 ans de présence, les primes annuelles ou exceptionnelles sont prises en compte.

CHAPITRE X

Mesures de contrôle et procédure de règlement du contentieux conventionnel

Section 1

Commission d'interprétation

Article X.1.1

Compétence

a) La commission instituée par la présente section est compétente pour interpréter les dispositions de la convention en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci ou en cas de désaccord sur l'application de celle-ci avec le service de l'inspection du travail compétent.

b) Cette commission est notamment compétente pour connaître des modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal », principe rappelé dans l'article VII.1.1.

Article X.1.2

Organisation et saisine

a) La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales signataires. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix.

b) La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisine doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs (1).

c) L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 30 jours qui suivent la réception de sa demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des 2/3 d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

Section 2

Conciliation

Article X.2.1

La section départementale agricole de conciliation

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la section départementale agricole de conciliation d'Eure-et-Loir instituée par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE XI

Durée. – Révision. – Dénonciation

Article XI.1

Entrée en vigueur de la convention

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

A partir de cette date la durée de la convention sera indéterminée.

(1) Commission d'interprétation (FDSEA service main-d'œuvre), maison de l'agriculture, 10, rue Dieudonné-Costes, 28024 Chartres Cedex.

Article XI.2

Révision de la convention

Toute partie contractante peut à tout moment demander la révision d'une ou de plusieurs dispositions de la convention.

La demande doit viser explicitement les articles ou les tableaux annexes à modifier et proposer une rédaction nouvelle.

Article XI.3

Réunion de la commission paritaire

Si une partie contractante souhaite la réunion de la commission paritaire, elle doit faire la demande auprès de l'organisation représentative des employeurs qui assure le secrétariat de cette commission.

La commission doit être réunie au plus tard dans les 30 jours qui suivent la demande de réunion.

Article XI.4

Réunion de la commission mixte

Si une partie contractante souhaite la réunion de la commission mixte, elle doit en faire la demande auprès du service de l'inspection du travail compétent.

Article XI.5

Participation des salariés à la négociation de la convention collective

Conformément aux dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, les salariés en activité définis à l'article 1.3 de cet accord, bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail, pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

La rémunération des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenue par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence. L'employeur est remboursé du maintien de salaire selon les modalités de l'accord précité.

Article XI.6

Dénonciation de la convention

Toute partie contractante peut mettre un terme à la convention en la dénonçant. La dénonciation ne peut pas être partielle. Elle ne peut porter que sur l'ensemble des dispositions de la convention.

Article XI.7

Effet de la dénonciation

La dénonciation prend effet le premier jour du 4^e mois civil suivant son dépôt.

CHAPITRE XII

Dispositions transitoires

Article XII.1

Publication de la convention

Dans un délai de 2 semaines à compter de ce jour, l'organisation représentative des employeurs exécutera les formalités légales de publication de la convention et entreprendra la procédure d'extension.

Article XII.2

Maintien des droits plus avantageux tirés de la précédente convention

Lorsqu'un salarié embauché antérieurement jouissait, dans un chapitre de la précédente convention, d'un ensemble de droits plus avantageux que ceux que lui accorde ce chapitre, l'application de la convention ne peut pas avoir pour effet une réduction de ces droits.

Article XII.3

Respect des dispositions de la présente convention par les accords d'établissement

Les accords d'établissement qui seraient conclus par écrit en vue d'adapter à des conditions de travail propres à cet établissement un ou plusieurs groupes de dispositions corrélatives de la présente convention ne pourront avoir pour effet de réduire les avantages qui résultent pour les salariés concernés de l'application de chacun de ces groupes de dispositions. »

Les annexes A, B et C restent inchangées.

Article 2

Une annexe D à la convention collective est créée comme suit :

« Annexe D. – Organismes de protection sociale

Caisse de mutualité sociale agricole, 5, rue Chanzy, 28037 Chartres Cedex.

Régime de retraite complémentaire CAMARCA (ensemble des salariés), 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Régime de retraite complémentaire CRCCA (salariés cadres), 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Régime de retraite supplémentaire CPCEA (salariés cadres de la production agricole), 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Régimes de prévoyance d'Agri Prévoyance (salariés non cadres des entreprises de la production agricole), 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Régime de prévoyance CPCEA (salariés cadres des entreprises de la production agricole), 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08. »

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant de révision de la convention collective du 27 juin 1983, qui sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Eure-et-Loir, cité administrative, 15, place de la République, 28019 Chartres Cedex.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Chartres, le 1^{er} décembre 2008.

(Suivent les signatures.)