

**Convention collective**

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES,  
ETAF ET CUMA  
(Franche-Comté)  
(1<sup>er</sup> novembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 11 juin 1999,  
*Journal officiel* du 23 juin 1999)

**AVENANT N° 21 DU 26 SEPTEMBRE 2011**

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : AGRS1297048M  
IDCC : 8434

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Franche-Comté ;

Le syndicat régional des entreprises de travaux agricoles et forestiers de Franche-Comté,

D'une part, et,

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant fait suite aux réserves formulées lors de l'examen pour extension de l'avenant n° 18, il a pour objet de mettre les dispositions de cet avenant en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles applicables.

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

Le texte de l'annexe VI de la convention collective des exploitations agricoles, ETAF et CUMA de Franche-Comté est modifié comme suit :

« Article 7

*Forfait de travail en heures ou en jours*

Il peut être conclu avec les cadres à partir du niveau I, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est

confiée et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail.

Un tel forfait ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié formalisé par écrit dans le contrat de travail ou un avenant. En aucun cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La 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 applicables.

#### Forfait de travail en heures

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 de l'accord national du 23 décembre 1981 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 hebdomadaire du salarié 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.

#### Forfait de travail en jours

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 et jours fériés. La journée de solidarité s'ajoute à cette durée maximale.

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 de jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires et les 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 hebdomadaires, 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.

#### Article 8

##### *Ancienneté*

Outre les absences légalement prises en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté, sont également comprises les périodes passées au service de différents établissements ou filiales d'un même groupe, à compter de l'entrée au service de l'un d'entre eux. »

#### Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa conclusion.

#### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en un exemplaire auprès des services de la DIRECCTE de Franche-Comté à Besançon.

Fait à Besançon, le 26 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)