

Convention collective

IDCC : 8262. – **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

AVENANT N° 45 DU 16 JANVIER 2012

RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : AGRS1297097M
IDCC : 8262

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne ;

La fédération régionale des entreprises de travaux agricoles et ruraux ;

La fédération régionale des CUMA,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Durée du travail des salariés cadres

L'article 48 de la convention collective du 21 novembre 1997 est rédigé comme suit :

« Article 48

Durée du travail des salariés cadres

La durée du travail des salariés cadres est régie par les dispositions du titre IX de la présente convention, par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que par les dispositions du code du travail et du code rural et de la pêche maritime. »

Article 2

Rémunération minimale des cadres en forfait jours

Afin de clarifier et de mettre la rédaction de la convention collective du 21 novembre 1997 en conformité avec les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, l'article 31 *ter* (créé par l'avenant n° 40 du 25 mars 2011) est rédigé comme suit.

« Article 31 *ter*

Conventions de forfait en jours

Il peut être conclu avec les salariés cadres, à partir du niveau I de cette catégorie, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel 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.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 215 jours (y compris la journée de solidarité) pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés et jours fériés.

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 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, ou en cas de situation à caractère exceptionnel.

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 en vertu des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales). »

Article 3

Mise en application

Les dispositions du présent avenant modifiant celles issues de l'avenant n° 40 du 25 mars 2011, elles entreront en vigueur à la même date que ce dernier, c'est-à-dire le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 40, ou à la date de signature du présent avenant si cette dernière intervient après la parution de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 40.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 16 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)