

Convention collective

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)**

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

AVENANT N° 24 DU 18 JANVIER 2013

NOR : *AGRS1397116M*
IDCC : 8434

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs des territoires 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 :

Article 1^{er}

Objet

Un certain nombre de dispositions de la convention collective du 1^{er} novembre 1998 étant devenues obsolètes, notamment au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis sa conclusion, les partenaires sociaux signataires de cette convention ont souhaité procéder à une révision complète du texte.

Suite à l'examen préalable à l'extension de l'avenant n° 23 portant révision du texte de la convention collective, il est apparu que ce texte devait être renvoyé à la négociation entre les parties eu égard à différents éléments rendant impossible l'extension de ce texte. En conséquence, le présent avenant annule et remplace en toutes ses dispositions le texte de l'avenant n° 23 et son annexe ; il reprend ainsi la totalité des articles de la convention collective du 1^{er} novembre 1998.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du 2^e mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Article 4

Texte intégral de la convention collective révisée

Ci-après, le texte intégral de la convention collective dans sa nouvelle rédaction :

« Convention collective des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et coopératives d'utilisation du matériel agricole de Franche-Comté du 1^{er} novembre 1998 :

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention est applicable sur le territoire de la région administrative de Franche-Comté aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, des parcs zoologiques et des activités d'horticulture, pépinières et maraîchage), 2° (à l'exception des entreprises du paysagisme, réalisation, entretien de parcs et jardins) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

1.2. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

1.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, peuvent adhérer à la présente convention collective, dans le cadre des dispositions prévues par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

1.4. Périodicité et thèmes de négociations obligatoires

La commission mixte de la présente convention collective régionale se réunit au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Elle se réunit également, le cas échéant ⁽¹⁾, selon la périodicité prévue par le code du travail, afin d'aborder notamment les thèmes suivants :

- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- conditions de travail ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- emploi des salariés âgés ;
- emploi des travailleurs handicapés ;
- formation professionnelle et apprentissage ;
- classifications ;
- épargne salariale.

(1) C'est-à-dire lorsque ces négociations n'ont pas déjà eu lieu dans le cadre d'accords de branche couvrant le champ d'application de la présente convention collective.

1.5. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de fin du préavis.

La convention dénoncée continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

1.6. Procédure conventionnelle d'interprétation

Afin de répondre à d'éventuelles difficultés d'interprétation de la présente convention, il sera constitué une commission paritaire d'interprétation, composée d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de représentants des organisations syndicales de salariés signataires.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès des services de l'Etat compétents.

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

La commission d'interprétation peut saisir, pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues au 4° de l'article L. 2271-1 du code du travail.

1.7. Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération précédemment acquise ou de tout autre avantage individuel acquis précédemment.

1.8. Différends individuels et collectifs

Procédure conventionnelle de conciliation

Tous les différends individuels et collectifs nés de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise pourront être soumis, par la partie la plus diligente, à une commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

Le recours devant cette commission n'est pas obligatoire et ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

La commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et un nombre égal de représentants patronaux.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 7 jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

1.9. Procédure légale de conciliation et de médiation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être réglés par la procédure conventionnelle seront régis conformément à la réglementation, que ce soit par la voie de la conciliation ou par celle de la médiation.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

2.1. Droit syndical

L'exercice du droit syndical s'effectue suivant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Des autorisations d'absence rémunérée sont accordées dans la limite de 3 jours par an par organisation aux salariés devant assister aux réunions statutaires nationales des organisations syndicales signataires de la présente convention sur présentation, un mois à l'avance, d'un document écrit émanant de celles-ci. Le mode de rémunération de ces autorisations d'absence est fixé par accord entre le salarié et l'employeur.

Des congés sont accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Les absences ci-dessus ne viennent pas en déduction des congés annuels.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, dans le cadre de la législation en vigueur.

2.2. Droit syndical et liberté d'opinion

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion, celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix. Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action.

Notamment :

- les employeurs et les salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération envers quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, opinions, non plus que le fait d'appartenir ou non à un syndicat ;
- les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leurs décisions concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et le congédiement, la rémunération, l'avancement et la promotion.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

2.3. Délégués du personnel

L'élection des délégués du personnel avec suppléants est obligatoire dans toutes les entreprises occupant au moins 10 salariés, selon les modalités de décompte de l'effectif prévues par le code du travail pour ce type de représentation du personnel. L'organisation de l'élection relève de l'initiative de l'employeur. Elle intervient à la même date que celle du comité d'entreprise, si celui-ci existe.

Les délégués du personnel sont élus pour une durée comprise entre 2 et 4 ans en fonction des dispositions du protocole préélectoral ; ils sont rééligibles.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite des crédits d'heures prévus par le code du travail. Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Les délégués du personnel font connaître leurs communiqués par affichage sur les panneaux prévus par le code du travail.

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois ou sur leur demande. Les suppléants peuvent assister aux réunions avec l'employeur en accompagnant les délégués titulaires.

Les délégués du personnel peuvent se faire assister par le représentant d'une organisation syndicale.

Le nombre de délégués et de suppléants est fixé par les articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives à l'employeur et de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires.

2.4. Comité d'entreprise

Il est rappelé que dans les entreprises occupant d'une façon habituelle au minimum 50 salariés, conformément au code du travail, un comité d'entreprise doit être constitué. Les modalités de décompte de l'effectif sont celles prévues par le code du travail pour ce type de représentation du personnel.

En vertu des dispositions du code du travail, l'employeur peut décider d'instaurer une délégation unique du personnel regroupant les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Cette possibilité est ouverte à l'occasion de la mise en place du comité d'entreprise ou lors de son renouvellement.

Il est versé, outre la subvention légale de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles au moins égale à 0,4 % de la masse salariale des bénéficiaires.

2.5. Mise en place des élections

Les dispositions du protocole d'accord préélectoral fixent les modalités d'organisation des élections de représentants du personnel et indiquent la composition des différents collèges électoraux.

A défaut de protocole d'accord préélectoral, il convient d'appliquer les dispositions prévues par le code du travail.

2.6. Obligation annuelle de négociation

Dans les conditions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'il existe une ou plusieurs sections syndicales dans l'entreprise, les employeurs sont tenus à une obligation annuelle de négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salaires, la durée du travail et l'emploi des travailleurs handicapés (sur ce thème, l'obligation de négocier peut être triennale en présence d'un accord collectif d'entreprise). La négociation annuelle obligatoire doit également porter sur le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, la participation, l'épargne salariale, lorsque la situation de l'entreprise le justifie au regard des prescriptions du code du travail.

Afin notamment de contribuer à l'établissement du rapport de branche prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail, chaque employeur est invité à transmettre aux organisations patronales signataires de la présente convention les éléments qu'il remet aux organisations syndicales en vue des négociations obligatoires dans son entreprise.

2.7. Egalité professionnelle

En vertu des principes de non-discrimination établis par le code du travail, ne peuvent être prises en compte, pour écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, pour sanctionner un salarié, le licencier ou lui faire subir une mesure discriminatoire, les caractéristiques suivantes :

- son origine ;
- son sexe ;
- ses mœurs ;
- son orientation sexuelle ;
- son âge ;
- sa situation de famille ;
- son état de grossesse ;
- ses caractéristiques génétiques ;
- son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- ses opinions politiques ;
- ses activités syndicales ou mutualistes ;
- ses convictions religieuses ;
- son apparence physique ;
- son nom de famille ;
- son état de santé ;
- son handicap.

L'exercice du droit de grève, le fait de témoigner d'une discrimination basée sur l'un des éléments ci-dessus et l'exercice de la fonction de juré ou de citoyen assesseur ne peuvent également justifier une sanction ou une mesure discriminatoire.

Seules sont admises les différences de traitement basées sur l'une des caractéristiques précitées lorsqu'elles se placent dans le respect des conditions et limites posées par le code du travail (art. L. 1133-1 et suivants).

Les signataires de la présente convention collective affirment leur attachement au respect de ces principes de non-discrimination ainsi que leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2.8. Emploi des étrangers

Il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à séjourner et à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu des dispositions législatives ou réglementaires, de traités ou d'accords internationaux. Il appartient à l'employeur de vérifier que le travailleur étranger qu'il souhaite embaucher remplit ces conditions.

Toutefois, la nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

2.9. Emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

3.1. Embauche

Tout engagement d'un salarié devra être précédé d'une déclaration préalable à l'embauche auprès de la mutualité sociale agricole et devra en outre faire immédiatement l'objet d'une confirmation écrite de l'employeur, stipulant notamment :

- la date de l'embauche ;
- la référence à la présente convention collective ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et les lieux où il s'exercera ;
- la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- la rémunération (avec la mention et l'évaluation des avantages en nature éventuellement accordés) ;
- le cas échéant, des dispositions particulières de type clause de non-concurrence.

Toute modification ultérieure de l'un des éléments ci-dessus devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail signé des deux parties.

Toute embauche autre qu'à durée indéterminée à temps complet doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit.

Aucun contrat de travail conclu entre un salarié et un employeur ne peut déroger dans un sens défavorable pour le salarié aux dispositions de la présente convention collective.

Un exemplaire de la présente convention collective doit obligatoirement être tenu par l'employeur à la disposition du personnel.

3.2. Examen médical d'embauche

Le médecin du travail effectuera l'examen médical d'embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail. Le temps passé à cet examen sera payé comme temps de travail et les frais de déplacement y afférents indemnisés le cas échéant.

3.3. Période d'essai des salariés non cadres, techniciens et agents de maîtrise

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement peut prévoir une période d'essai.

Pour les salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée (CDD), la durée de la période d'essai est fixée en vertu des dispositions du code du travail (art. L. 1242-10).

Pour les salariés embauchés par contrat de travail à durée indéterminée (CDI), la durée de la période d'essai initiale ne peut excéder :

- 2 mois pour les ouvriers ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Par accord écrit des parties et à condition que le contrat de travail en prévoie la possibilité, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée identique à sa durée initiale. Le renouvellement doit intervenir au plus tard le dernier jour de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut ainsi dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers ;
- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

En cas de rupture de l'engagement par l'employeur pendant la période d'essai, quelle que soit la nature du contrat de travail, un délai de prévenance doit être respecté, à raison de :

- 24 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

En cas de rupture de l'engagement par le salarié pendant la période d'essai, le délai de prévenance à respecter est de :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Les délais de prévenance visés ci-dessus ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche définitive.

3.4. Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail.

Pour connaître les dispositions conventionnelles propres aux salariés à temps partiel, il convient de se reporter à l'accord national du 23 décembre 1981 (art. 9.2).

En application de ces dispositions, il est possible de prévoir, pour les salariés à temps partiel, des modalités d'aménagement du temps de travail permettant de faire varier l'horaire hebdomadaire ou mensuel sur l'année.

3.5. Contrats à durée déterminée

L'embauche d'un salarié est en principe réalisée pour une durée indéterminée. Toutefois, dans les cas limitativement prévus par le code du travail et dans le respect des dispositions du titre IV du livre II de ce code, des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus.

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit.

L'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002 (portant sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture) prévoit des modalités particulières d'aménagement du temps de travail des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée.

En vertu de l'article L. 1243-8 du code du travail, les salariés employés par contrat de travail à durée déterminée ont droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de leur situation lorsque, au terme de leur contrat, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée.

Le montant de cette indemnité est déterminé conformément à la réglementation en vigueur au jour du terme du contrat (elle est égale à 10 % du total de la rémunération brute perçue au cours

du contrat, en vertu des dispositions en vigueur à la date de révision de la présente convention collective).

Cette indemnité est versée au terme du contrat, en même temps que le dernier salaire, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- lorsque le salarié est employé par le biais d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique pour lequel la réglementation exclut l'application de cette indemnité ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

3.6. Jeunes travailleurs

Il est possible de conclure un contrat de travail avec un salarié de moins de 18 ans, sous réserve du respect des conditions prévues par la réglementation pour cette catégorie particulière de travailleurs, notamment :

- le chapitre III du titre V du livre I^{er} de la 4^e partie du code du travail (art. L. 4153-1 et suivants, et D. 4153-1 et suivants) traitant de l'âge d'admission au travail, des travaux interdits et des travaux réglementés ;
- le titre VI du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail (art. L. 3161-1 et suivants) traitant des dispositions particulières aux jeunes travailleurs ;
- les articles L. 715-1 et R. 715-1 à R. 715-4 du code rural et de la pêche maritime.

Il est à noter en particulier que :

- il est interdit d'employer les jeunes travailleurs de moins de 18 ans à la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ainsi que de moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples ;
- 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 ;
- une pause de 30 minutes est obligatoire au terme de toute période de travail effectif ininterrompu dont la durée atteint 4 h 30 ;
- les jeunes travailleurs bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ;
- le travail du dimanche et le travail de nuit leur est interdit.

La réglementation prévoit toutefois un certain nombre de dérogations dont certaines soumises à information ou à autorisation des services de l'inspection du travail.

Conformément au code du travail, le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale, peut faire l'objet d'un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans le type d'emploi proposé.

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de 6 mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui de la catégorie « adultes » lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Pour les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme professionnel de la branche d'activité, ces abattements sont supprimés.

3.7. Conditions particulières du personnel des activités agro-touristiques

Les salariés employés dans les activités agro-touristiques (notamment les fermes-auberges et autres activités d'hébergement, de restauration, de transformation et de vente de produits) ayant pour support une exploitation agricole et rattachés à celle-ci bénéficient de conditions d'emploi et de rémunération identiques à celles des autres salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Les dispositions de cette dernière ainsi que celles du code du travail et du code rural et de la pêche maritime, relatives notamment à la durée du travail, au contrat à durée déterminée (CDD), à la classification et aux rémunérations minimales, leur sont applicables.

Par exception, lorsque ces salariés sont amenés à effectuer des heures de travail le dimanche, les jours fériés ou la nuit en raison de la nature particulière de leur activité, les majorations applicables aux heures de travail concernées sont les suivantes :

- 15 % pour les heures de travail effectuées le dimanche (cette majoration se cumule le cas échéant avec les majorations pour heures supplémentaires) ;
- 25 % pour les heures de travail effectuées les jours fériés ;
- 15 % pour les heures de travail effectuées la nuit au sens de la réglementation.

Le choix d'attribuer la majoration sous forme de rémunération ou sous forme de repos s'effectue par accord entre l'employeur et le salarié.

CHAPITRE IV HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

4.1. Dispositions générales

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles, et notamment à l'obligation d'établir et de mettre à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels.

a) Hygiène

Les locaux affectés au travail doivent présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les installations sanitaires appropriées (notamment vestiaires, lavabos, cabinets d'aisances et, le cas échéant, douches) doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les conditions prévues aux articles R. 4228-1 et suivants du code du travail.

b) Santé et sécurité

Les parties contractantes affirment la volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des personnes, notamment des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Des boîtes de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés seront mises en permanence à la disposition du personnel dans les locaux de l'entreprise.

c) Droits d'alerte et de retrait

En application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait.

4.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Il est rappelé que dans les établissements occupant d'une façon habituelle au minimum 50 salariés, conformément au code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Ce comité fonctionne dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Conformément aux articles L. 4523-10 et L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail, les représentants du personnel désignés au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

4.3. Formation à la sécurité

Lors de l'embauche, l'employeur assurera la formation à la sécurité nécessaire à la prise du poste de travail. Lors de cette formation initiale, les consignes de sécurité et règles de prévention propres à l'entreprise ainsi qu'aux produits, matériels et engins utilisés seront expliquées au salarié.

Lors de chaque changement de technique, de procédé, de produit ou de matériel, une nouvelle formation sera assurée à chaque salarié.

Le document unique d'évaluation des risques peut servir de support d'information du salarié dans le cadre de cette formation.

4.4. Médecine du travail

Hormis les cas prévus par le décret n° 2012-706 du 7 mai 2012, le salarié doit bénéficier d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions légales et réglementaires doivent bénéficier de cet examen avant leur embauche.

Par la suite, le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques dans les conditions prévues par les textes applicables.

Le salarié doit également bénéficier d'un examen de reprise du travail dans un certain nombre de cas prévus par voie législative ou réglementaire ; il s'agit notamment des cas suivants :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnels, sous réserve que la condition de durée de l'absence prévue par le code du travail soit remplie.

CHAPITRE V

TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

5.1. Durée du travail

a) Sources

La durée du travail est régie par les dispositions du code du travail, celles du code rural et de la pêche maritime (art. L. 713-1 et suivants et art. R. 713-35 à R. 713-50), celles de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (joint pour information en annexe) ainsi que par les dispositions de la présente convention collective.

En vertu de ces dispositions, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine.

b) Définition du temps de travail effectif

Est considéré comme temps de travail effectif 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 des occupations personnelles.

Lorsque, pendant toute la durée de la pause, les salariés ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et restent à disposition de l'employeur, le temps de pause est qualifié de temps de travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par une disposition législative ou réglementaire, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail, les temps d'habillage et de déshabillage sont assimilés à du temps de travail effectif.

c) Contrôle de la durée du travail

L'employeur doit enregistrer ou consigner toutes les heures de travail effectuées par les salariés. Pour ce faire, il peut, après avoir informé et consulté les représentants du personnel s'ils existent, choisir entre deux procédés, à savoir :

Enregistrement du temps de travail :

- soit l'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Il doit, dans ce cas, remettre chaque mois au salarié, avec son bulletin de paie, une copie du document d'enregistrement ;
- soit l'employeur confie à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement de son temps de travail, en mettant à sa disposition les moyens adéquats. Dans ce cas, le salarié peut, s'il en fait la demande, se faire remettre une copie du document d'enregistrement.

Affichage :

- soit l'employeur affiche, dans un lieu accessible aux salariés, un document précisant la répartition des horaires de travail pour chaque jour de la semaine (document signé et indiquant la date à laquelle il prend effet). Un exemplaire de ce document doit être transmis à l'inspecteur du travail avant son entrée en vigueur et toute modification doit ensuite être préalablement portée à la connaissance de ce dernier ainsi qu'à celle du personnel ;
- soit l'employeur remet au salarié, contre décharge, un document indiquant la répartition de son horaire de travail (ce peut être le contrat de travail). Un exemplaire est également transmis à l'inspecteur du travail.

Quel que soit le procédé utilisé, toutes les heures de travail doivent être consignées ou enregistrées ainsi que :

- les heures supplémentaires ;
- les heures d'astreinte ;
- les heures d'absence : leur nature (congrés, récupération, repos...) et leur durée doivent être indiquées. Il convient également de préciser si elles sont rémunérées ou non.

Les documents relatifs au contrôle du temps de travail doivent être tenus à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter. Ils doivent être conservés pendant 5 ans.

L'employeur est toutefois dispensé d'enregistrer ou d'afficher les horaires de travail lorsque le salarié est contraint d'organiser lui-même son activité, parce qu'il assume des responsabilités importantes ou parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas de contrôler sa présence. Il convient, dans ce cas, de faire application des dispositions de l'article R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime.

5.2. Durées hebdomadaire et journalière maximale de travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

Cette durée maximale peut être portée à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité, imposé notamment pour l'un des motifs suivants (cf. décret n° 97-541 du 26 mai 1997 et art. 8.2 de l'accord national du 23 décembre 1981) :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Pour bénéficier de cette dérogation, l'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant du dépassement de la durée maximale journalière et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

Le dépassement de la durée de 10 heures de travail effectif par jour ne peut avoir lieu plus de 6 journées consécutives et le volume des heures de dépassement ne peut être supérieur à 50 par période annuelle (telle que définie à l'article suivant).

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 48 heures et à 44 heures en moyenne sur une période de 12 mois consécutifs (y compris pour les salariés des coopératives d'utilisation de matériel agricole). Il est possible de dépasser le plafond de 48 heures hebdomadaires sous réserve d'en obtenir l'autorisation auprès des services de la DIRECCTE, selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La durée du travail hebdomadaire peut alors atteindre 60 heures.

Le respect des dispositions relatives à la durée maximale du travail est évalué au regard de la durée de travail réellement effectuée. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif.

DURÉE MAXIMALE	PRINCIPE	DÉROGATION POSSIBLE
Journalière	10 heures	Jusqu'à 12 heures (*)
Hebdomadaire	48 heures	Jusqu'à 60 heures (**)
	44 heures en moyenne sur 12 mois consécutifs	Néant
(*) Dérogation de droit, dans les conditions fixées à l'alinéa 2. (**) Dérogation soumise à autorisation administrative, dans les conditions prévues à l'alinéa 4.		

5.3. Durées maximales annuelles de travail

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à plus de 1 940 heures par an.

Par exception à cette règle, la durée maximale annuelle est portée à 2 000 heures dans :

- les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application de la présente convention et n'employant qu'un seul salarié permanent.

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum déterminé en fonction du nombre de salariés (nombre dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 en annexe).

Là encore, les heures de travail prises en compte pour le calcul des durées maximales du travail sont les heures de travail réellement effectuées.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue (sous réserve du respect de la limite de 44 heures de travail effectif en moyenne sur 12 mois consécutifs).

La période annuelle comprend 12 mois consécutifs ; elle peut être déterminée par le contrat de travail, par un accord collectif ou décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut, elle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année (cf. art. 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981).

5.4. Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ; elles sont régies par les dispositions suivantes :

- les 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
- les heures effectuées au-delà des 8 premières heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire de 50 %.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé, à raison de 1 h 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Pour l'ensemble des salariés, l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 permet la mise en place de conventions de forfait sur la base d'un nombre hebdomadaire ou mensuel d'heures.

Dans les conditions prévues par ce même article et uniquement pour les salariés non cadres des niveaux III et IV disposant de l'autonomie nécessaire, ainsi que pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, il est possible de conclure une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail incluant un certain volume d'heures supplémentaires. La durée du travail ainsi que le volume d'heures supplémentaires effectuées chaque mois peuvent alors varier d'un mois à l'autre autour de la durée moyenne servant de base au calcul de la rémunération mensuelle.

5.5. Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an ; cette durée s'entend de l'ensemble du travail réellement effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	REPOS COMPENSATEUR
De 1 861 à 1 900	1 jour
De 1 901 à 1 940	2 jours
De 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle (définie conformément aux dispositions de la présente convention collective), l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons qui, relevant d'impératifs

liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme du travail effectué pour la détermination de la durée maximale du travail.

5.6. Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les heures perdues au-dessous de la durée légale du travail peuvent être récupérées, lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

- pour cause de fête locale ou coutumière, ou du chômage d'un pont habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- résultant des causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- pour cause d'intempérie, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal et à titre d'avance avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectives en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

5.7. Dispositions générales relatives à l'annualisation

La mise en œuvre des règles générales relatives à l'annualisation s'effectue sur la base du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981.

5.8. Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos quotidien, prévu à l'article L. 714-5 du code rural et de la pêche maritime, d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En vertu de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, selon l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

2° Une demi-journée le dimanche, avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

3° Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

4° Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

L'application d'une des modalités ci-dessus visant à accorder de manière habituelle le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche est possible après simple consultation des représentants du personnel, s'il en existe (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), pour les salariés employés dans les activités listées à l'article R. 714-1 du code rural et de la pêche maritime, à savoir notamment les salariés affectés :

- à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations ;
- à des opérations de vente au détail des produits de l'horticulture ornementale et des pépinières ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires nécessaires à la réalisation de ces opérations ;
- à des activités de garde ou de gardiennage ;

- à des opérations d'insémination artificielle ;
- à des activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands et d'exposition dans l'enceinte des foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément ;
- aux soins et à la surveillance des animaux ;
- à des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ;
- au traitement et au transport des matières susceptibles d'altération très rapide.

Par ailleurs, l'employeur peut donner le repos hebdomadaire suivant l'une des modalités prévues aux 1^o et 2^o dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié permanent.

Dans les autres cas, l'employeur qui désire faire usage de l'une des dérogations ci-dessus doit en faire la demande auprès des services de l'Etat compétents.

Les heures travaillées le dimanche ouvrent droit à une majoration de 25 % à prendre sous forme de repos ou à payer avec la rémunération du mois au cours duquel elles ont été effectuées (sous réserve du cas particulier du personnel des activités agro-touristiques prévu à l'article 1.11).

5.9. Suspension exceptionnelle du repos hebdomadaire

En vertu des dispositions de l'article 5.3 de l'accord de 1981 et du V des articles L. 714-1 et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime, qu'il soit habituellement donné le dimanche ou un autre jour de la semaine, le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

L'employeur doit alors informer immédiatement l'inspecteur du travail compétent des circonstances exceptionnelles qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, la date et la durée de cette suspension, l'identité des personnes concernées ainsi que la date à laquelle elles pourront bénéficier du repos compensateur.

5.10. Jours fériés

Les jours fériés sont le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 Novembre et le 25 décembre.

Ils sont en principe chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

Salarié mensualisé : le chômage d'un jour férié ne peut être la cause d'une diminution de sa rémunération.

Salarié non mensualisé : il 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.

Toutefois, dans les deux cas ci-dessus, 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 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.

Salariés employés par contrat de travail intermittent : une indemnité de 3 % du montant de leur rémunération brute leur est versée chaque mois au titre de la rémunération des jours fériés.

Travail d'un jour férié :

Lorsque le travail au cours d'un des jours fériés ordinaires est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail sont majorées de 50 % ou bien elles donnent lieu à une récupération majorée de 50 % sur la base du temps de travail accompli.

Le travail du 1^{er} Mai ouvre, quant à lui, droit à une majoration de salaire de 100 % des heures effectuées.

La majoration au titre du jour férié comprend, le cas échéant, les éventuelles majorations au titre des heures supplémentaires.

5.11. Journée de solidarité

Conformément aux articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, la journée de solidarité peut être fixée par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel.

Lorsque la journée de solidarité est effectuée à l'occasion d'un jour férié, les dispositions légales et conventionnelles relatives au chômage et au paiement des jours fériés ne sont pas applicables.

5.12. Acquisition des droits à congés payés

Tout salarié a droit à des congés payés. La durée du congé est déterminée sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de référence servant au calcul des droits à congés payés est celle qui court du 1^{er} juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année suivante.

5.13. Prise des congés payés

La prise des congés payés s'effectue en principe au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre suivant l'année de référence au cours de laquelle ils ont été acquis.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur, les congés payés peuvent être pris par anticipation, c'est-à-dire au cours de la période durant laquelle ils sont acquis.

L'ordre et les dates de départ en congés sont fixés par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 3141-14 et suivants du code du travail, en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des intéressés.

L'accord de l'employeur sur l'ordre des départs est communiqué à chaque salarié dès que possible et, en tout cas, 3 mois au moins avant son départ. Et, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ (art. L. 3141-16 du code du travail).

En cas de fermeture totale de l'établissement, l'employeur doit s'efforcer d'occuper les salariés dont le droit à congé est inférieur à la période de fermeture ; à défaut et conformément à l'article R. 5122-10 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

En vertu de l'article L. 3141-26 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit (sauf en cas de faute lourde), pour la fraction de ce congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail.

5.14. Etalement et fractionnement des congés

Les congés payés doivent en principe être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Les règles de fractionnement et de report des congés payés sont prévues par les articles L. 3141-17 à L. 3141-21 du code du travail.

Les congés peuvent être pris de manière continue (le congé principal ne doit toutefois pas excéder 24 jours ouvrables en principe, la 5^e semaine de congés payés devant être prise séparément) ou de manière fractionnée.

Dans ce dernier cas, le salarié doit tout de même bénéficier d'un congé d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs entre 2 jours de repos hebdomadaire entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (sauf accord exprès des parties pour prendre ce congé en dehors de cette période).

Les jours de congés restants peuvent, quant à eux, être pris, en une ou plusieurs fois, dans ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Lorsqu'ils sont pris en dehors de cette période, des jours de congés supplémentaires peuvent être attribués au salarié dans les conditions prévues par l'article L. 3141-19 du code du travail.

5.15. Indemnité de congés payés

La prise des congés payés ouvre droit au versement d'une indemnité, calculée sur la base du dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Cette indemnité est proportionnelle à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

5.16. Congés exceptionnels pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie d'un congé spécial payé, indépendant du congé annuel, sans condition d'ancienneté, à prendre dans un délai raisonnable et, en tout état de cause, dans les 3 semaines entourant l'événement, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (ces jours ne se cumulent pas avec le congé de maternité accordé pour le même enfant) ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;
- décès du conjoint du salarié, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de son concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille du salarié : 1 jour ;
- décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère du salarié : 1 jour.

5.17. Travail de nuit

Conformément à la réglementation en vigueur, le travail de nuit s'entend des heures comprises entre 21 heures et 6 heures du matin.

Toutefois, seules les heures de nuit effectuées durant l'intervalle 22 heures-5 heures sont affectées d'une majoration de 25 % du taux horaire ou ouvrent droit à un repos compensateur majoré de 25 %, soit 1 h 15 pour 1 heure de travail de nuit effectuée (le choix d'attribuer la majoration sous forme de rémunération ou sous forme de repos s'effectue par accord entre l'employeur et le salarié).

5.18. Absences

Sauf circonstances exceptionnelles, toute absence doit être dûment justifiée dans un délai de 48 heures. La non-justification dans ce délai peut constituer un motif de sanction disciplinaire.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures et sauf 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.

L'annexe I de l'accord du 23 décembre 1981 établit la liste des absences ouvrant droit au maintien de la rémunération par l'employeur.

CHAPITRE VI CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

6.1. Classification des emplois d'ouvriers et d'employés

La classification des emplois non cadres dans les exploitations et entreprises agricoles est établie comme suit :

Niveau I : emplois d'exécutants

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau II : emplois spécialisés

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA

Niveau III : emplois qualifiés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données ; il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de le réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large et nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA

Niveau IV : emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2

L'exécution d'opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

6.2. Classification des emplois de technicien et agents de maîtrise

La classification des emplois de technicien et agents de maîtrise dans les exploitations et entreprises agricoles est établie comme suit.

Niveau I : techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II : techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe au réapprovisionnement de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs à l'entreprise, du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, l'agent de maîtrise, à ce niveau, procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés, qu'il encadre, et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possible des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

6.3. Classification des emplois de cadres

Niveau I : cadres

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise, dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

Niveau II : cadres

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

6.4. Principes de mensualisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail, la rémunération des salariés est mensualisée, à l'exception des travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers ou intermittents. 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.

Un salarié employé pour un temps complet correspondant à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires perçoit ainsi une rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures. La mensualisation s'applique également aux salariés à temps partiel.

6.5. Fixation du salaire

Le salaire est librement déterminé en accord entre l'employeur et le salarié, sans toutefois pouvoir être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance et au salaire minimum conventionnel applicable au vu de la classification du salarié.

L'annexe I de la présente convention fixe le niveau de rémunération horaire minimum pour chaque niveau et chaque échelon de la classification.

Il est rappelé que les caractéristiques citées à l'article 2.1 ne peuvent être la cause de discrimination d'aucune nature, notamment en matière de rémunération.

6.6. Modalités de paiement des salaires

Le salaire doit être payé au moins 1 fois par mois et, en tout cas, avant le 5^e jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil ; les salariés ont la possibilité de percevoir un acompte s'ils en font la demande auprès de l'employeur.

6.7. Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie.

Parmi un ensemble de mentions obligatoires, le bulletin de paie doit indiquer, pour les salariés rémunérés sur la base d'un volume d'heures de travail, le nombre d'heures effectuées ainsi que le taux horaire correspondant, y compris le taux majoré pour les heures supplémentaires.

Pour les salariés rémunérés à la tâche, les éléments servant de base au calcul du salaire doivent figurer sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie pendant au moins 5 ans.

6.8. Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire, calculée comme suit :

- 2 % du salaire brut au-delà de 3 ans d'ancienneté révolus ;
- 3 % du salaire brut au-delà de 4 ans d'ancienneté révolus ;
- 4 % du salaire brut au-delà de 6 ans d'ancienneté révolus ;
- 5 % du salaire brut au-delà de 8 ans d'ancienneté révolus.

Le taux maximum de la prime d'ancienneté est plafonné à 5 %.

La durée de l'ancienneté prise en compte est l'ancienneté continue acquise par le salarié dans l'entreprise, depuis la date de son embauche, tous contrats de travail confondus. Elle tient compte des périodes d'absence légalement assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté.

La prime d'ancienneté est calculée à partir du salaire brut de base auquel s'ajoute, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires. Elle s'ajoute à la rémunération soumise aux cotisations sociales. Elle est payée mensuellement et doit figurer sur la fiche de paie.

6.9. Primes et commissions

Les parties au contrat de travail sont libres d'instaurer le versement de primes et/ou de commissions en complément du salaire de base.

6.10. Avantages en nature

Les avantages en nature fournis par l'employeur peuvent être fournis à titre gratuit ou à titre onéreux ; dans le premier cas, ils s'ajoutent pour leur valeur conventionnelle aux salaires fixés aux articles 6.1 et suivants ; dans le second cas, ils représentent une partie du salaire et viennent, à ce titre, en déduction du montant net à payer de la paie.

a) Nourriture

Le prix de la nourriture est fixé comme suit :

- pour la journée entière, petit déjeuner, déjeuner et dîner : 3,5 fois le minimum garanti ;
- pour le déjeuner ou le dîner : 1,5 fois le minimum garanti ;
- pour le petit déjeuner : une demi fois le minimum garanti.

b) Logement

Lorsque l'employeur fournit au salarié un logement en accessoire au contrat de travail, que ce soit à titre gratuit ou à titre onéreux, le salarié doit libérer le logement aussitôt après la rupture effective de son contrat de travail, avec un délai supplémentaire pouvant aller jusqu'à 1 mois.

En revanche, lorsqu'il est conclu un contrat de bail entre le salarié et l'employeur, il convient de se référer aux dispositions dudit contrat pour connaître les modalités de sa rupture.

Le logement mis à la disposition du salarié doit répondre aux prescriptions édictées par la réglementation en vigueur, notamment pour les normes d'hygiène et de salubrité.

L'avantage en nature constitué par la fourniture d'un logement au salarié est évalué conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole (*Journal officiel* du 29 juin 2003). Les évaluations forfaitaires sont revalorisées chaque année et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Le montant de la consommation d'eau du réseau, de gaz naturel, d'électricité nécessaires au logement ne peut, sauf accord écrit entre les parties, être retenu sur le salaire que dans le cas où un compteur particulier à ce logement a été mis en place.

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié ouvre droit à l'allocation logement prévue par les textes légaux du fait des caractéristiques de son confort (salle d'eau, WC, etc.), son évaluation est à débattre entre les parties, sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation. Cette évaluation devra faire l'objet d'une mention expresse au contrat de travail.

c) Mentions sur le bulletin de paie

Les avantages en nature feront obligatoirement l'objet d'une mention détaillée quant à leur nature, leur quantité et leur montant sur le bulletin de paie du mois au cours duquel ils ont été fournis.

6.11. Travailleurs handicapés

Des aides à l'emploi peuvent être octroyées pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes reconnues handicapées.

6.12. Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

La loi du 30 décembre 1988 oblige l'employeur à verser, sous certaines conditions, un complément de salaire, qui n'est pas pris en charge par la MSA, en cas de maladie ou d'accident.

Ce complément des prestations légales versées par la MSA est attribué aux salariés ayant justifié de la régularité de leur absence auprès de l'employeur dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure.

Le complément légal dû par l'employeur est attribué dès le 1^{er} jour d'arrêt en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du 8^e jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident professionnels.

Le complément dû par l'employeur, en application de la loi du 30 décembre 1988, est couvert par l'accord de prévoyance applicable depuis le 1^{er} janvier 1999 pour les salariés entrant dans le champ d'application de cet accord (cf. annexe).

Pour ces salariés, le complément légal des indemnités journalières versées par la MSA est pris en charge, pour le compte des entreprises, par l'organisme CRIA Prévoyance (139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff).

La cotisation afférente à cette indemnisation légale est à la charge des employeurs, conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance.

6.13. Prévoyance

La prévoyance lourde et le régime complémentaire santé font l'objet d'accords autonomes.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères retenus par l'ARRCO et l'AGIRC pour la détermination des participants aux régimes de retraite.

6.14. Retraite complémentaire

Tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doit obligatoirement affilier l'ensemble des salariés de son entreprise (à l'exclusion du personnel ayant le statut cadre, pour lequel s'applique la convention collective nationale du 2 avril 1952) à une caisse de retraite complémentaire désignée comme suit :

- CRIA Prévoyance (139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff) pour le département de la Haute-Saône ;
- CAMARCA (Groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08) pour les départements du Doubs, du Jura et du Territoire de Belfort.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS CADRES

7.1. Champ d'application

Le présent chapitre fixe les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Les techniciens et agents de maîtrise sont, quant à eux, soumis aux dispositions générales de la présente convention collective.

Les cadres sont les salariés définis comme tels au regard de la classification prévue par la présente convention collective.

Pour toutes les dispositions autres que celles prévues par la présente annexe, il convient de se référer aux dispositions générales de la convention collective.

7.2. Période d'essai

Il peut être prévu dans le contrat de travail du salarié cadre une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 4 mois, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- la possibilité du renouvellement doit être prévue par le contrat de travail ;
- le renouvellement doit être expressément accepté par le salarié au moment où il est conclu ;
- le renouvellement doit être effectué au terme de la période d'essai initiale, au plus tard le dernier jour de cette dernière.

Lorsque le salarié est à l'origine de la rupture de la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture de la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence comprise entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois pour une durée de présence de plus de 3 mois.

Dans ce cas, le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale (qu'il s'agisse de la période initiale ou du renouvellement).

7.3. Mobilité

Il est rappelé que l'employeur et le salarié cadre peuvent prévoir dans le contrat de travail les conditions dans lesquelles le lieu de travail pourra être modifié. En cas de mise en œuvre d'une telle clause de mobilité, le salarié cadre dispose d'un délai de 3 semaines pour accepter ou refuser le changement de son lieu de travail.

Qu'il s'agisse ou non de la mise en œuvre d'une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail du salarié cadre, lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification nécessitant pour le salarié cadre un changement de résidence pour une durée indéterminée, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de transport de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur la base du devis présenté par le salarié au préalable.

Préalablement à la décision de modification du lieu de travail, l'employeur et le salarié cadre peuvent convenir que ce dernier et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, sur les lieux de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur.

7.4. Non-concurrence

Les salariés cadres, comme les autres, sont soumis à une obligation générale de loyauté à l'égard de l'employeur.

Si toutefois la situation le justifie, les parties peuvent convenir d'une clause de non-concurrence. Cette clause est nécessairement écrite et insérée dans le contrat de travail du salarié cadre. Elle doit préciser :

- le champ professionnel de l'interdiction ;
- sa durée ;
- une limite géographique tenant compte des caractéristiques de l'entreprise et des fonctions assumées ;
- le montant et les modalités de versement de la contrepartie pécuniaire destinée à compenser la contrainte liée à l'interdiction.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée de l'interdiction ne peut excéder 2 ans.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée de l'interdiction ne peut excéder la durée effective du contrat de travail, avec une durée maximale de 1 an.

En cas de démission, le taux de la contrepartie mensuelle ne peut être inférieur à 10 % du salaire mensuel global moyen des 12 derniers mois précédant la rupture pour les 6 premiers mois d'interdiction et à 15 % de ce même salaire mensuel pour les mois suivants.

En cas de licenciement, le taux de la contrepartie mensuelle ne peut être inférieur à 20 % du salaire mensuel global moyen des 12 derniers mois précédant la rupture pour les 6 premiers mois d'interdiction et à 25 % de ce même salaire mensuel pour les mois suivants.

Dans tous les cas, le versement de l'indemnité compensatrice intervient sans que le salarié ait à démontrer l'existence d'un préjudice.

L'employeur a la faculté de renoncer à la clause de non-concurrence ou d'en réduire le champ, la durée et/ou la zone géographique dès lors que le salarié en reçoit l'information par écrit au plus tard le jour de la notification de la rupture du contrat de travail.

7.5. Sanctions disciplinaires

Toute décision relative à une sanction ne pourra être prononcée qu'après convocation à un entretien préalable au cours duquel le salarié peut se faire assister.

7.6. 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.

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 à 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 les durées journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

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 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 à 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 prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, 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. Elle 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).

7.7. 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.

7.8. Préavis

La durée du préavis réciproque, dû par l'employeur en cas de licenciement ou par le salarié en cas de démission, est de 3 mois.

7.9. Indemnité de licenciement

Le salarié cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié reçoit, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte du préavis. S'y ajoute éventuellement l'indemnité due pour les périodes d'emploi non cadre dans l'entreprise.

Cette indemnité est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (l'indemnité est calculée *pro rata temporis* pour les années incomplètes).

Par salaire, au sens du présent article, il y a lieu d'entendre la moyenne de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

7.10. Départ et mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre un salarié en retraite qu'en respectant les formes et procédures prévues en la matière par le code du travail.

Qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise en retraite, le préavis à respecter est identique à celui prévu en cas de licenciement ou de démission.

S'agissant de l'indemnisation, elle est calculée conformément aux dispositions de la présente convention collective applicables aux salariés non cadres.

7.11. Prévoyance et retraite

Il est fait application, en la matière, des dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

CHAPITRE VIII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Nature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions fixées par la présente convention, à assurer une formation pratique et théorique, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un salarié, lequel s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant toute la durée du contrat.

L'apprenti doit être en situation régulière vis-à-vis de la réglementation relative à la scolarité obligatoire.

Pour recevoir un apprenti, l'employeur doit être majeur ou émancipé ; il doit également avoir effectué la procédure déclarative soumise au contrôle *a posteriori* de l'administration dans les conditions fixées par l'article L. 6223-1 du code du travail et les décrets pris pour son application.

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement passé par écrit. Il fixe la date de début de l'apprentissage, laquelle ne peut être antérieure ou postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation du centre d'apprentissage choisi, sous réserve des dérogations prévues par la réglementation.

8.2. Exécution du contrat

L'employeur doit obligatoirement inscrire l'apprenti dans un centre assurant la formation prévue au contrat, lui faire suivre cette formation et veiller à son inscription à l'examen de fin d'apprentissage.

L'employeur est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment les tâches ou postes de travail permettant l'exécution des opérations et travaux suivant une progression annuelle convenable.

Le temps passé par l'apprenti en centre de formation dans le cadre de sa formation théorique est considéré comme du temps de travail effectif, notamment pour le décompte des heures supplémentaires.

8.3. Salaire de l'apprenti

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé comme suit, conformément aux articles L. 6222-27 et D. 6222-26 et suivants du code du travail :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- à 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- à 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

- à 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

8.4. Formation professionnelle des salariés des exploitations et entreprises agricoles

Les conditions d'accès des salariés agricoles à la formation professionnelle tout au long de la vie sont déterminées par le code du travail ainsi que par des accords collectifs agricoles, dont l'accord national du 2 juin 2004 relatif à la formation professionnelle en agriculture.

Les employeurs agricoles, entrant dans le champ d'application de l'accord national du 10 mai 1982 (relatif au financement de la formation professionnelle continue des salariés des exploitations et entreprises agricoles), contribuent au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA) afin d'assurer le financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles, au moyen d'une cotisation sur les salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

La cotisation est recouvrée par la mutualité sociale agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La mutualité sociale agricole reverse le produit de cette cotisation au FAFSEA, conformément au protocole signé avec ce dernier.

Le montant de la cotisation, déterminé par l'accord national du 2 juin 2004 précité, varie selon que l'effectif de l'entreprise se situe au-dessous ou non du seuil de 10 salariés.

CHAPITRE IX

RUPTURE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

9.1. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur. Elle n'a pas à être motivée.

En cas de démission, les salariés devront respecter les durées de préavis suivantes :

	À L'ISSUE DE LA PÉRIODE D'ESSAI jusqu'à 1 an d'ancienneté	APRÈS 1 AN D'ANCIENNETÉ
Ouvriers, employés Niveau I à IV	15 jours	1 mois

En cas de licenciement et sauf pour faute grave ou lourde, un préavis devra être respecté, dont la durée figure dans le tableau ci-après. Le licenciement ou la démission doit être notifié par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

PRÉAVIS DE LICENCIEMENT		
	Ancienneté inférieure à 2 ans	Ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
Ouvriers, employés Niveau I à IV	1 mois	2 mois

Hormis la démission ou le licenciement, il peut être mis fin au contrat de travail à durée indéterminée par accord entre les parties, notamment dans le cadre de la procédure de rupture conventionnelle homologuée, prévue par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

9.2. Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis prévue au tableau ci-dessus et jusqu'au moment où ils ont trouvé un emploi, les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour ouvrable, ces heures étant payées sur la base du taux horaire correspondant à l'emploi du salarié.

Ces 2 heures peuvent être prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié. Par accord entre l'employeur et le salarié, ces heures peuvent être groupées en journées entières et prises alternativement.

Les heures pour recherche d'emploi ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés à temps partiel bénéficient de ces dispositions au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

9.3. Indemnité de licenciement

Sauf pour faute lourde ou grave, il est versé au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis et de l'éventuelle indemnité de préavis.

Cette indemnité est égale à 1/5 de mois par année de service, plus 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

9.4. Départ et mise à la retraite

a) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié sans son accord n'est possible que si ce dernier a atteint l'âge à partir duquel la loi ouvre cette possibilité (70 ans à la date de révision de la présente convention collective). Par dérogation et sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en préretraite peuvent être mis à la retraite à partir de 60 ans.

L'employeur peut toutefois proposer la mise à la retraite aux salariés ayant atteint l'âge à partir duquel ils peuvent prétendre au bénéfice d'une pension de vieillesse à taux plein.

L'employeur doit pour cela interroger le salarié par écrit, dans un délai de 3 mois précédant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Si le salarié manifeste son accord, la procédure de mise à la retraite peut être entamée.

En revanche, en cas de refus signifié par le salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande de l'employeur, l'intéressé ne peut être mis à la retraite durant l'année qui suit la date de son anniversaire.

L'employeur peut réitérer une telle demande chaque année, jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge à partir duquel il peut prétendre au bénéfice d'une pension de vieillesse à taux plein.

Le préavis dû en cas de mise à la retraite est égal à celui qui serait dû en cas de licenciement.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité égale au montant de l'indemnité légale de licenciement correspondant à son ancienneté dans l'entreprise.

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de retraite, est tenu d'observer un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement et a droit, à condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, à une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- un demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Le salaire de base à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est défini selon des modalités identiques à celles de l'indemnité de licenciement.

9.5. Suspension du contrat de travail
pour maladie ou accident

L'absence du salarié pour cause de maladie ou d'accident ne constitue pas en soi un motif de rupture du contrat de travail.

Toutefois l'inaptitude du salarié à son poste prononcée par le médecin du travail constitue un motif de licenciement lorsqu'il se révèle impossible de procéder au reclassement du salarié.

Lorsque la maladie ou l'accident ayant provoqué l'absence du salarié est d'origine professionnelle, ce dernier bénéficie des dispositions protectrices des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

L'employeur peut pourvoir au remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est temporairement suspendu par un salarié recruté sous contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE X
DISPOSITIONS FINALES

10.1. Date d'application

La présente convention est applicable depuis le 1^{er} novembre 1998.

10.2. Dépôt. – Extension

La présente convention a été déposée auprès des services de l'Etat compétents.

Les parties signataires en ont demandé l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application. »

Fait à Besançon, le 18 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)