

Convention collective

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

AVENANT N° 49 DU 4 JUIN 2013

NOR : AGRS1397150M
IDCC : 8313

Entre :

L'union régionale des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

Le SGA CFDT 59 ;

La fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La référence au « directeur du travail, chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacée par « directeur régional du travail ou son représentant ».

Article 2

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

La référence au « code APE 0180 » est remplacée par « code NAF 0161Z ».

Article 2

Accords antérieurs

Le mot « globalement » au premier alinéa de cet article est supprimé.

Les dispositions du dernier alinéa de cet article sont supprimées.

Article 3

Durée. – Dénonciation

Au premier alinéa, la référence à « l'article L. 132-8 » est modifiée par « les articles L. 2261-9 et suivants ».

Article 6

Participation aux commissions mixtes

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21 janvier 1992 et ses avenants. »

Article 6 bis

Financement de la formation continue

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les employeurs contribuent, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, au financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux au moyen d'une cotisation affectée au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA).

Le montant de cette cotisation est fixé par voie réglementaire. »

Article 3

Les dispositions du chapitre II du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 7

Principes généraux

La référence au « titre I^{er} du livre IV » est remplacée par « la deuxième partie livre I^{er} ».

Article 8

Section syndicale

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés exclusivement à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Chaque panneau est affecté à une seule organisation syndicale. Les modalités de la mise à disposition (et du nombre) de ces panneaux font l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des lieux de travail et du temps de travail des participants.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans le local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition et des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise. »

Article 9

Délégué syndical

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

Le délégué syndical doit prioritairement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans les établissements comportant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les nom et prénom du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise. Un délégué syndical peut également être membre du CHSCT.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leur mandat exercé pendant 1 an au moins.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 10 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises employant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un crédit d'heures pourra être octroyé au sein de l'entreprise après accord des deux parties. »

Un article 9 *bis* est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 9 *bis*

Représentant de la section syndicale

Le syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, temps au moins égal à 4 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

Un crédit d'heures pourra être octroyé au sein de l'entreprise après accord des deux parties. »

Article 10

Absences pour réunions syndicales

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« Les salariés adressent leur demande au moins 30 jours avant la date du début de l'événement. »

Article 4

Les dispositions du chapitre III du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 11

Délégués du personnel

Les dispositions de cet article et son intitulé sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 11

Délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel

Dispositions communes

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel est fixée à 4 ans. Elle peut être fixée à 3 ou à 2 ans par accord d'entreprise.

Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Comité d'entreprise

La mise en place du comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

Heures de délégation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le ou (les) délégué(s) du personnel titulaire(s) dispose(nt) mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa (leur) fonction.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 15 heures pour l'exercice de sa fonction.

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel et du comité d'entreprise bénéficient de 20 heures de délégation mensuelles. »

Article 12

Comité d'entreprise

Les dispositions de cet article et son intitulé sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 12

CHSCT

Dans les entreprises comptant 50 salariés au moins, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de 25 à moins de 50 salariés, un CHSCT est mis en place s'il est demandé soit par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit par un salarié, soit par l'employeur.

Dans ce dernier cas, la délégation du personnel à élire dans un collège unique, en un seul tour, est d'un titulaire et d'un suppléant.

Le collège électif est composé des salariés ayant la qualité d'électeur au sens de l'article L. 2314-15 du code du travail. »

Article 13

Calcul de l'effectif

Au premier alinéa, la référence à « l'article précédent » est remplacée par « des deux articles précédents ».

Article 5

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 14

Période d'essai

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai est de :

En cas de contrat à durée indéterminée :

- 2 mois pour les ouvriers et employés (niveaux I à IV) ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (niveau V) ;
- 3 mois pour les cadres (niveau VI).

En cas de contrat à durée déterminée :

- 1 jour par semaine avec maximum de 2 semaines quand la durée prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois quand la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Une période d'essai plus courte peut être prévue dans le contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

La rémunération du salarié à l'essai est celle afférente au coefficient de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Exceptions à la période d'essai :

- le salarié maintenu dans l'entreprise à l'expiration d'un contrat d'apprentissage ou de tout contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai ;
- la durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune dans les 3 mois suivant la fin d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai dans la limite de la moitié de la durée de celle-ci.

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance en cas de rupture en cours ou au terme de la période d'essai :

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai de 1 semaine minimum.

Rupture à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié :

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

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai. »

Article 6

Les dispositions du chapitre II du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 16

Maladie professionnelle et accident du travail

Au premier alinéa la référence aux articles « L. 122-32-1 et suivants » est remplacée par « L. 1226-7 et suivants » et la référence à l'article « L. 323-11 » est remplacée par « L. 5213-2 ».

Article 17

Maternité, adoption

Les dispositions de cet article et son intitulé sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 17

Maternité, adoption, paternité

Le droit à la suspension de son contrat de travail sera accordé à la mère ou au parent adoptif, selon les dispositions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévu conformément aux dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail. Après la naissance de l'enfant et dans les 4 mois suivant sa naissance (à l'exception des cas prévus à l'article D. 1225-8 du code du travail), le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin. »

Article 18

Congé parental d'éducation

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a droit, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, à un congé parental de 3 ans maximum pendant lequel le contrat de travail est suspendu. »

Article 19

Obligations militaires

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 19

Service national

a) Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

b) Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel. »

Article 7

Les dispositions du chapitre III du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le mot « résiliation » à la section I est remplacé par le mot « rupture ».

Article 20

Résiliation

Les dispositions de cet article et son intitulé sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 20

Rupture du CDD

Le contrat de travail à durée déterminée, auquel un employeur peut avoir recours dans les cas prévus aux articles L. 1242-1 à L. 1242-4 du code du travail, ne peut être rompu qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ou d'un commun accord des parties.

Le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un CDI ; le préavis est alors effectué dans les conditions prévues à l'article L. 1243-2 du code du travail.

Il cesse donc normalement de plein droit à échéance du terme sans procédure particulière sous réserve des dispositions prévues à l'article ci-après, complétant celles fixées aux articles L. 1243-2 à L. 1243-4 du code du travail. »

Article 21

Délai de prévenance

La phrase suivante est ajoutée au début de cet article :

« En cas de clause de renouvellement prévue dans le contrat de travail à durée déterminée initial », l'employeur... (le reste sans changement).

La dernière phrase de cet article est supprimée.

Article 22

Résiliation

L'intitulé de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 22

Rupture du CDI »

La référence aux articles « L. 122-4 et suivants » est remplacée par « L. 1231-1 et suivants ».

Les deux alinéas suivants sont ajoutés en fin d'article :

« – des règles définies aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail traitant de la rupture conventionnelle ;

– des règles définies à l'article 22 *bis* ci-après traitant de la mise et du départ à la retraite. »

Un article 22 *bis* est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 22 *bis*

Mise et départ à la retraite

a) Mise à la retraite

L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de 1 mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. A défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte le préavis prévu à l'article 23 (*b*) pour le licenciement.

b) Départ à la retraite

Le salarié en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le salarié doit respecter un préavis, qui court à compter de la date de présentation de la lettre de confirmation de sa décision de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 23 (b) pour le cas de licenciement. »

Article 23

Délai de préavis

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Le préavis doit être signifié à la partie intéressée par lettre recommandée avec avis de réception et prendra effet à la date de présentation de la lettre recommandée.

En cas de licenciement, la lettre recommandée ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date de convocation à l'entretien préalable obligatoire prévu à l'article L. 1232-2.

La durée du préavis est fixée comme suit :

a) En cas de démission

Le délai de préavis à respecter par le salarié est déterminé en fonction de son ancienneté et de son niveau dans la classification dans les conditions suivantes :

Démission

ANCIENNETÉ	NIVEAUX I ET II	NIVEAUX III ET IV	NIVEAU V	NIVEAU VI
Moins de 6 mois	15 jours	15 jours	15 jours	15 jours
6 mois et moins de 2 ans	15 jours	1 mois	1 mois	1,5 mois
2 ans et plus	15 jours	1 mois	2 mois	3 mois

b) En cas de licenciement

Le délai de préavis à respecter par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

Licenciement

ANCIENNETÉ	NIVEAUX I ET II	NIVEAUX III ET IV	NIVEAU V	NIVEAU VI
Moins de 6 mois	15 jours	15 jours	15 jours	15 jours
6 mois et moins de 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1,5 mois
2 ans et plus	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés définis à l'article L. 5212-13 du code du travail, la durée du préavis est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail.

Le préavis peut ne pas être exécuté ou être réduit, soit à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur, soit à l'initiative de l'employeur. Dans ce dernier cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due au salarié. »

Article 25

Procédure

La référence aux articles « L. 321-1 et suivants » est remplacée par « L. 1233-2 et suivants ».

Article 26

Ordre des licenciements

La phrase « Seront d'abord examinées les possibilités de cessation anticipée d'activité pour les salariés pouvant éventuellement bénéficier de la préretraite » est supprimée.

Le mot « ensuite » dans la phrase « Il sera ensuite attribué à chaque salarié » est supprimé.

Le mot « militaire » au paragraphe 3 est remplacé par « national ».

La référence à la « COTOREP » au paragraphe 4 est supprimée et remplacée par « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ».

Article 27

Indemnité pour non-respect du délai de prévenance

Les dispositions de cet article et son intitulé sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 27

Indemnité en cas de rupture conventionnelle

Dans le cas prévu à l'article L. 1237-11 du code du travail, l'indemnité versée est au moins égale à l'indemnité de licenciement. »

Article 28

Indemnité pour non-respect du préavis

La phrase « Sauf dans les cas de dispense prévus à l'article 23 » est ajoutée en début d'article.

Article 29

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les salariés embauchés pour une durée déterminée, notamment en remplacement d'un salarié absent ou en raison d'un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, bénéficient, si les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat, d'une indemnité qui constitue un complément de salaire. Cette indemnité est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat. L'indemnité n'est pas due en cas de conclusion de contrats à durée déterminée pour des emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Elle ne sera toutefois pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou en cas de faute grave également. »

Article 30

Indemnité de licenciement

L'ancienneté de « 2 ans » prévue au premier alinéa de cet article est portée à « 1 an ».

Au second alinéa de cet article, la phrase « 1/6 de mois par année d'ancienneté » est supprimée et remplacée par :

« Pour les 10 premières années : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

A partir de la 11^e année : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté. »

En fin d'article, l'alinéa suivant est ajouté :

« Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. »

Article 31

Indemnité de départ en retraite

Les dispositions de cet article et son intitulé sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 31

Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite

1. Mise à la retraite du salarié sur décision de l'employeur

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

2. Départ sur initiative du salarié

Le salarié quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite égale à 0,5 mois de salaire par tranche de 5 ans d'ancienneté, ne pouvant excéder une ancienneté de 30 ans. L'indemnité est majorée de 1/4 de mois de salaire par tranche de 5 ans d'ancienneté au-delà de 20 ans. En cas de tranche incomplète, le calcul sera fait *pro rata temporis*.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de ces indemnités est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois.

3. Préavis

En cas de départ à la retraite, volontaire ou sur décision de l'employeur, il sera fait application, pour le préavis, des dispositions prévues à l'article 23. »

Article 8

Les dispositions du chapitre II du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 33

Fixation des salaires horaires

Les dispositions du dernier alinéa de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Pour réviser les salaires, la commission mixte se réunira dans le mois d'application de la variation du Smic sur convocation du représentant de la DIRECCTE saisi à cet effet par la partie la plus diligente. »

Article 35

Mensualisation de la rémunération

Les troisième, quatrième et cinquième alinéas de cet article sont supprimés.

Article 36

Bulletin de paie

La phrase suivante est ajoutée après le point « 14 » :

« 15. Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels. »

Article 36 bis

Livre de paie

Cet article est abrogé.

Article 9

Les dispositions du chapitre III du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit.

Article 37

Rémunération du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée (saisonniers, temporaires, occasionnels)

Les termes « saisonniers, temporaires, occasionnels » sont supprimés dans l'intitulé.

Article 40

Rémunération des handicapés

Cet article est abrogé.

Article 10

Les dispositions du chapitre IV du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 42

Rémunération du temps de transport

Le mot « transport » dans l'intitulé de cet article est remplacé par « trajet ».

Le dernier alinéa du B est modifié ainsi qu'il suit :

« Lorsque le salarié est transporté par son employeur sur le chantier, le temps de trajet, compté du lieu de rassemblement au chantier, est rémunéré. Le calcul de la rémunération se fera sur le tarif des heures normales. Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du travail effectif. »

Article 43

Remboursement de frais

Les mots « présentation d'une note » dans le premier paragraphe du A de cet article sont remplacés par « justificatif ».

La limite de « quatre fois le minimum garanti » dans le premier paragraphe du A de cet article est remplacée par « cinq fois le minimum garanti ».

Le second paragraphe du A de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Indemnité de panier : les salariés affectés sur chantier percevront une prime de panier sous réserve qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leur repas et qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Cette disposition s'applique aussi aux travailleurs de nuit. »

Le paragraphe « Frais de transport » dans le B est modifié ainsi qu'il suit :

« Frais de transport : les frais de transport du salarié sont pris en charge par l'entreprise. Les salariés bénéficieront, pendant la durée du chantier, de la prise en charge de leurs frais de transport pour rentrer à leur domicile à raison d'une fois par semaine. »

Article 11

Les dispositions du chapitre V du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

L'intitulé du chapitre V « Rémunération des heures de travail accomplies le dimanche ou un jour férié » est ainsi modifié : « Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés. Travail de nuit ».

Un article 45 *bis* est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 45 bis

Travail de nuit

Le travail de nuit revêt un caractère exceptionnel.

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée aux contraintes agronomiques, techniques, climatiques ou à l'approvisionnement de l'industrie agroalimentaire.

On parlera de travail de nuit régulier pour le travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit définie ci-dessus ;
- soit accomplit pendant une période de 12 mois consécutifs 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

La rémunération pour le travail de nuit est fixée selon les modalités ci-après : majoration du taux horaire de 10 % et attribution d'un repos compensateur de 10 % pris d'un commun accord dans un délai de 8 mois maximum.

Compte tenu des contraintes techniques et climatiques auxquelles doivent faire face les entreprises lors de l'exécution de certains travaux, le recours au travail de nuit peut être prévu dans les limites suivantes :

- durée quotidienne : 8 heures, avec possibilité d'augmenter de 2 heures la durée quotidienne à condition que le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 8 heures ne soit pas supérieur au contingent de 50 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs (prévu à l'article 55 de la présente convention collective) ;
- durée hebdomadaire : la durée hebdomadaire du travail de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

Le médecin du travail doit avoir connaissance de la liste des travailleurs affectés sur des postes de travail de nuit. Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. »

Article 12

Les dispositions du chapitre VI du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Après le chapitre VI, un article 46 est créé avant l'article 46.1 (déjà existant), qui reprend le contenu des articles 46.1 à 46.4, dont la teneur est modifiée ainsi qu'il suit :

« Article 46

Régime de prévoyance

Il est institué, au profit des salariés non cadres (niveaux I à IV) remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

Les salariés non cadres relevant du niveau V et les salariés cadres du niveau VI bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 2 avril 1952. »

Article 13

Les dispositions du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit.

TITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions suivantes sont insérées dans le titre IV :

« Remarque préliminaire :

Un certain nombre de points concernant le travail à temps choisi et l'aménagement du temps de travail ont été négociés dans le cadre de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture.

Ils ne sont pas traités dans ce chapitre, mais figurent en annexe (annexe I).

Il s'agit de :

- concernant le temps choisi :
 - l'horaire individualisé ;
 - le contrat de travail à temps partiel ;
 - le contrat de travail intermittent ;
- concernant l'aménagement du temps de travail :
 - la réduction du temps de travail sous forme de repos ;
 - le repos compensateur de remplacement ;
 - le travail par cycles ;
 - l'annualisation de la durée du travail. »

Article 14

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE HEBDOMADAIRE NORMALE ET MODULATION

Les mots « normale et modulation » sont supprimés de l'intitulé du chapitre I^{er}.

Article 47

Durée normale hebdomadaire de travail

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 47

Durée hebdomadaire de travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire au transport, à l'habillage, aux pauses et aux repas.

Elle se calcule sur la période qui s'étend du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

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

Les dispositions de l'article 48 sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 48

Détermination de l'horaire journalier de travail

« La répartition journalière de la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise pourra se faire sur 4, 5, 5,5 ou 6 jours. »

Article 49

Modulation de la durée hebdomadaire de travail

L'intitulé et les dispositions de l'article 49 sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 49

Période d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention, y compris le temps de trajet, étant considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'inspecteur du travail.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 3 minimum garanti par astreinte de 12 heures et à 6 minimum garanti par astreinte de 24 heures.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Si la levée de l'astreinte a lieu moins de 48 heures avant la date prévue d'astreinte, l'indemnité d'astreinte reste due.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an. »

Article 50

Information du salarié

L'intitulé et les dispositions de l'article 50 sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 50

Dispositions spécifiques concernant la durée du travail des cadres

En référence au chapitre XI de l'accord national du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres peut être organisé comme suit :

- selon l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ;
- selon un forfait :
 - sur une base annuelle d'heures ;
 - sur un nombre annuel de jours de travail.

Le forfait concerne les cadres bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée. Le forfait doit être expressément accepté par le salarié ; un refus ne constitue pas un motif de licenciement.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail.

A. – Convention de forfait annuel en heures

Cette convention doit être prévue dans le contrat de travail ou son avenant. Elle précise le nombre d'heures de travail sur une année sans dépasser les durées maximales prévues en agriculture.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre sous réserve que soit respecté le volume annuel.

Un dispositif de suivi de la durée réelle de travail doit être prévu, faisant apparaître les durées journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention (qui intègre au minimum le salaire conventionnel et les majorations pour heures supplémentaires).

B. – Convention de forfait en jours

Cette convention doit être prévue dans le contrat de travail ou son avenant.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder 210 jours.

En cas de dépassement du nombre de jours travaillés et dans la limite de 8 jours, un taux de majoration de 10 % minimum sera appliqué sur le salaire journalier moyen des jours de dépassement.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, des jours fériés chômés dans l'entreprise et des congés payés.

Un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés doit être prévu, comptabilisant :

- le nombre et la date des journées de travail ;
- les jours de repos hebdomadaire ;
- les jours de congés payés ;
- les jours fériés chômés ;
- les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Le document de contrôle du temps de travail peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Chaque année au moins, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail et la rémunération. A l'issue de cet entretien, il sera établi un compte rendu signé des deux parties.

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 fixée à l'annexe I pour le coefficient 601 ou 602 en forfait jours. »

Article 15

Les dispositions du chapitre II du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 51

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Le mot « tarif » au second alinéa de cet article est remplacé par le mot « taux ».

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. »

Article 52

Cumul d'heures de variation et de récupération

L'intitulé de cet article est modifié ainsi :

« Article 52

Cumul d'heures de modulation et de récupération »

Les mots « variation » contenus dans cet article sont remplacés par « modulation ».

La référence aux « 39 heures » est remplacée par « 35 heures ».

Article 16

Les dispositions du chapitre III du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 53

Heures supplémentaires

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures de travail par semaine.

La décision de faire exécuter des heures supplémentaires appartient à l'employeur. Toutefois, cette décision doit être motivée par la nécessité d'effectuer des travaux urgents ou par des nécessités de main-d'œuvre.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaires fixée ainsi qu'il suit :

- 25 % du salaire horaire de la 36^e à la 43^e heure inclusivement ;
- 50 % du salaire horaire à compter de la 44^e heure.

Après accord écrit de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 heure 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. »

Article 54

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Les deux premiers alinéas de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Un repos compensateur est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail réellement effectué, ce qui exclut les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions légales et conventionnelles.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES effectuées	JOURS DE REPOS compensateur
De 1 861 à 1 900	1
De 1 901 à 1 940	2
De 1 941 à 2 000	3

Article 17

Les dispositions du chapitre IV du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 55

Durée maximale du travail

Les dispositions du premier alinéa de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Pour l'application des dispositions ci-après, ne sont retenues que les heures de travail réellement effectuées. »

La référence aux « 2 180 heures » dans le paragraphe C est remplacée par « 2000 ».

Le quatrième alinéa du paragraphe C est modifié ainsi qu'il suit.

« Lorsque l'exploitation ou l'entreprise occupe plus de 2 salariés, le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé comme suit :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures. »

Article 56

Durée du travail des jeunes de moins de 18 ans et des femmes

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 56

Durée du travail des jeunes de 16 à 18 ans

« La durée du travail est limitée, pour les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, à 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de 4,5 heures. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4,5 heures, les jeunes travailleurs bénéficient d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives. »

Article 18

Les dispositions du chapitre V du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE V

REPOS HEBDOMADAIRE DU DIMANCHE

L'intitulé du chapitre V est modifié ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE V

REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE »

Article 57

Les dispositions de l'article 57 sont modifiées et reprises dans l'article 57.1 ci-après.

L'article 57 concerne désormais les dispositions relatives au repos quotidien.

L'article 57 s'intitule « Repos quotidien ».

« Article 57

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos puisse être inférieur à 9 heures, conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime, notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise. »

Il est créé un article 57.1, intitulé « Repos hebdomadaire », qui reprend et modifie les dispositions de l'article 57 de la convention collective :

« Article 57.1

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche. Ce repos a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Le repos hebdomadaire du dimanche peut, en cas de circonstances exceptionnelles, être suspendu six fois au maximum dans l'année, sous réserve que le salarié bénéficie, dans la semaine qui suit, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé. »

Article 19

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre V sont modifiées ainsi qu'il suit :

Les dispositions de l'article 59 sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 59

Conditions d'attribution

L'avant-dernier alinéa de cet article est supprimé.

Article 61

Rémunération mensuelle minimale

La référence aux « 169 heures » est remplacée par « 151,67 heures ».

Article 20

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre VI sont modifiées ainsi qu'il suit :

Les dispositions de l'article 63 sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 63

Durée du congé annuel payé

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

La période de référence pour la détermination du droit aux congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. »

Les dispositions de l'article 64 sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 64

Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

La phrase « les périodes de repos des femmes en couches » est remplacée par « les périodes de congé maternité ».

La phrase « le temps passé hors de l'entreprise pendant le temps de travail par les conseillers prud'homaux pour l'exercice de leur fonction » est complétée par « et le temps consacré à leur formation ».

La phrase « les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale » est remplacée par « les périodes de congé non rémunéré de formation économique, sociale et syndicale ».

Article 65

Période des congés

Les dispositions du second alinéa de cet article sont supprimées et remplacées par :

« Le salarié ayant des enfants scolarisés se verra attribuer, en priorité, ses droits à congés durant les vacances scolaires d'été ; à défaut, toutes dispositions seront prises pour attribuer au salarié qui le souhaiterait, ses congés durant les autres périodes de vacances scolaires. »

Article 21

Les dispositions du chapitre II du titre VI sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 69

Jours fériés

La référence à l'article « L. 222-1 du code du travail » est remplacée par l'article « L. 3133-1 du code du travail ».

Article 70

Congés pour événements familiaux

Au paragraphe *a* de cet article, le terme « chef de famille » est supprimé.

L'alinéa suivant est ajouté en fin de paragraphe *a* :

« Ces 3 jours peuvent être ou non accolés au congé de paternité et d'accueil de l'enfant rappelé à l'article 17 de la présente convention. »

Le paragraphe *b* de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« *b*) Autres événements familiaux :

Tout salarié bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés par l'employeur dans les cas suivants :

- 4 jours pour son mariage ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès de son père ou de sa mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. »

Article 71

Congé de formation professionnelle

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 71

Formation professionnelle continue

Dans les conditions prévues aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail et dans les accords nationaux en agriculture, des congés de formation professionnelle seront accordés aux salariés qui en feront la demande.

L'accord national du 2 juin 2004 et ses avenants sur la formation professionnelle en agriculture prévoit notamment des dispositions spécifiques sur le droit individuel à la formation (DIF). »

Article 72

Congé d'éducation ouvrière

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit.

« Article 72

*Congé de formation économique et sociale
et de formation syndicale*

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de 12 jours ouvrables par an. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois. »

Article 22

TITRE VII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'intitulé du titre VII est modifié ainsi qu'il suit :

« TITRE VII

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL »

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre VII sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE I^{ER}

CONDUITE DES MACHINES ET TRAVAIL SUR MACHINE

L'intitulé du chapitre I^{er} est modifié ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES »

Article 73

Conduite des machines

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 73

Evaluation des risques

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Toute entreprise qui emploie des travailleurs ou accueille des stagiaires de l'enseignement ou de la formation professionnelle est tenue de procéder à l'évaluation des risques professionnels. Les résultats de cette évaluation des risques sont transcrits dans un document unique conformément aux dispositions de l'article R. 4121-1 du code du travail. »

Article 74

Travail sur machine

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 74

Travaux interdits aux jeunes travailleurs et stagiaires mineurs

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés :

- à l'utilisation des machines dangereuses ;
- à l'exposition aux produits et agents chimiques dangereux.

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ou les élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. »

Article 23

Les dispositions du chapitre II du titre VII sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE II

MISE À DISPOSITION DES PROTECTIONS INDIVIDUELLES

L'intitulé du chapitre II est modifié ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE II

DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT LA SÉCURITÉ »

Article 75

Chaussures de sécurité

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 75

Mise à disposition des équipements de protection individuelle

L'employeur est tenu de fournir gratuitement aux travailleurs concernés les équipements de protection individuelle appropriés tels que les chaussures de sécurité, les lunettes de sécurité, les gants, les masques...

Les salariés chargés des traitements phytosanitaires ou travaillant dans une atmosphère empoussiérée ou insalubre recevront les tenues adaptées.

Tout salarié exposé aux intempéries recevra de son employeur des vêtements et équipements appropriés.

Ces équipements seront renouvelés aussi souvent que nécessaire. »

Article 76

Lunettes de sécurité

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 76

Traitements phytosanitaires

Les salariés chargés des traitements phytosanitaires devront être titulaires du certificat individuel. »

Article 77

Fourniture de masques, gants, tenues imperméables

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 77

Information et formation à la sécurité

Tout employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité et les mesures prises pour y remédier, d'une manière compréhensible pour chacun.

Une formation pratique et appropriée à la sécurité doit obligatoirement être délivrée lors de toute embauche et chaque fois que nécessaire (en cas de changement de poste ou de technique).

Le temps consacré à l'information et à la formation est considéré comme temps de travail et se déroule pendant l'horaire normal de travail. »

Article 78

Vêtements de pluie

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 78

Autorisation de conduite pour les engins de levage

La conduite des engins de levage est réservée aux travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite.

Cette autorisation de conduite est délivrée par l'employeur sous réserve que :

- le salarié ait bénéficié de la formation adaptée et qu'il dispose de la compétence adéquate pour conduire l'engin de levage ;
- le médecin du travail ait déclaré le salarié apte à la conduite du ou des engins. »

Article 79

Chaussures étanches

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 79

Services de santé au travail et examens médicaux

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ; ils conduisent des actions de santé au travail dans les entreprises, conseillent les employeurs et les salariés, assurent la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques auxquels ils sont exposés.

Les salariés bénéficient des examens médicaux suivants :

- visite d'embauche ;
- visite périodique ;
- visite à la demande de l'employeur ou du salarié ;
- visite en cas de surveillance médicale renforcée ;
- visite de pré-reprise pour tout arrêt de travail supérieur à 3 mois ;
- examen de reprise du travail :
 - après un congé maternité ;
 - après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
 - après une absence pour cause d'accident du travail de plus de 1 mois ;
 - après une absence pour maladie de plus de 2 mois ;
 - en cas d'absences répétées pour raisons de santé. »

Article 24

Les dispositions du chapitre III du titre VII sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 80

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit.

« Article 80

Risque routier lié au transport des personnels

Le transport du personnel sur les chantiers s'effectue dans des véhicules offrant toutes conditions de sécurité. »

Article 25

Les dispositions du chapitre IV du titre VII sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE IV

TRAVAIL DE NUIT

L'intitulé du chapitre IV est modifié ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE IV

TRAVAIL ISOLÉ »

Article 81

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 81

Lorsqu'un salarié se trouve être amené à travailler seul de jour comme de nuit dans un lieu isolé, l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions pour être en mesure de porter secours à l'intéressé dans les meilleurs délais en cas d'accident.

Les mesures seront définies dans le document unique d'évaluation des risques des entreprises concernées. »

Article 26

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 27

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Lille, le 4 juin 2013.

(Suivent les signatures.)