

**Convention collective**

**IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES  
(Maine-et-Loire)  
(10 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 18 août 1973)

---

**AVENANT N° 112 DU 7 MARS 2013**

NOR : AGRS1397163M  
IDCC : 9493

---

Entre :

Le syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest,

D'une part, et

Le syndicat des travailleurs des champignonnières de Maine-et-Loire CFDT ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions des articles 5, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 28, 30, 31, 32, 35, 36, 37, 37 *bis*, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 et 64 de la convention collective sont rédigées comme suit :

« Article 5

*Révision*

Les clauses relatives aux salaires ne peuvent être révisées qu'au cours du premier trimestre de chaque année civile et, en dehors de cette période, seulement si le salaire minimum de croissance se trouve modifié. Aux fins d'étude des salaires, la commission mixte est convoquée sans formalité préalable par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) au cours dudit premier trimestre ou dans les 30 jours consécutifs à la publication au *Journal officiel* d'un texte modifiant le salaire minimum de croissance.

En ce qui concerne les autres clauses, la demande en révision peut être introduite à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée aux autres signataires et à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). La commission mixte commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours qui suivent la date d'expédition de la lettre recommandée précitée. »

« Article 7

*Conflits collectifs*

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission régionale de conciliation (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, DIRECCTE) en application de l'article L. 2522-7 du code du travail.

Si la conciliation ne peut avoir lieu, ils sont soumis à la procédure de médiation dans les conditions prévues aux articles L. 2523-1 et suivants du code du travail ou, enfin, à la procédure d'arbitrage, l'arbitre étant alors choisi par accord entre les parties. »

« Article 8

*Liberté syndicale et d'opinion*

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué, en vertu des dispositions du livre I<sup>er</sup> de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail, sont reconnus dans les conditions fixées aux articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du même code.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'activités syndicales pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, l'attribution de congés payés, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou la rupture du contrat de travail.

Outre la réunion mensuelle dans l'enceinte de l'entreprise mais hors temps de travail, prévue par les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail, chaque section syndicale de l'entreprise a le droit de réunir ses adhérents tous les 6 mois, à raison de 1 heure payée. Cette heure est prise sur le temps de travail après accord préalable sur la date et l'heure, et suivant des modalités fixées par le chef d'entreprise. »

« Article 9

*Droit syndical*

Afin d'assurer le respect du droit syndical, les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés qu'après l'accord de l'inspecteur du travail compétent.

D'une façon générale, les employeurs et les salariés sont tenus d'appliquer les dispositions des articles L. 2141-4 et suivants du code du travail relatifs à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. »

« Article 10

*Litige. – Assistance*

Lors de tout litige individuel, tout salarié et tout employeur, partie à ce litige, peut se faire assister dans toutes les démarches intéressant son règlement par un représentant ou un délégué syndical de son choix. Ce dernier, s'il est salarié des champignonnières, a droit aux libertés qui lui sont nécessaires pour assister son camarade. Ces libertés ne sont pas rémunérées. »

« Article 11

*Délégués du personnel. – Représentation des salariés. – Comité d'entreprise*

1. Délégués du personnel

Les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, relatives aux délégués du personnel, doivent être appliquées par tous, de bonne foi, étant entendu que :

- le nombre des délégués du personnel visé à l'article R. 2314-1 du code du travail est modifié comme suit : de 6 à 25 salariés, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;

- lorsque l'effectif des salariés est compris entre 6 et 10, la liberté payée, visée à l'article L. 2315-8 du code du travail, est limitée à 5 heures par mois.

Les délégués du personnel sont habilités à assister aux réunions de la commission mixte.

## 2. Représentation des salariés

a) Les employeurs et les salariés s'engagent à se conformer aux dispositions de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel et à celles des textes subséquents.

b) En ce qui concerne l'exercice du droit syndical, et compte tenu de la structure des champignonnières, une section syndicale ou un syndicat peut être créé, à l'initiative de chacun des syndicats représentatifs au sens de l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'il y a plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement :

- dans l'entreprise ;
- dans un ou plusieurs établissements constituant l'entreprise ;
- dans un ou plusieurs chantiers dépendant de l'entreprise ou d'un établissement de celle-ci.

c) Dès lors que l'effectif des travailleurs est inférieur à 50 et par dérogation aux dispositions légales, lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales sont constituées dans l'entreprise ou dans un ou plusieurs établissements constituant l'entreprise, le ou les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical dans l'entreprise ou dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise.

Le délégué dont la compétence est limitée aux seules questions intéressant l'entreprise ou l'établissement et à la représentation des salariés, au sein de la commission mixte instituée par la loi du 11 février 1950 (dans ce dernier cas, dans la limite de 15 délégués par réunion de la commission), dispose chaque mois de 15 heures de liberté payées par l'employeur.

Ces 15 heures peuvent, outre l'exercice de la mission visée plus haut, être utilisées à la participation à des réunions syndicales et à des journées d'étude syndicale, sociale, juridique ou économique.

Si, au cours d'un même mois, le délégué n'a pas profité de tout ou partie des libertés susvisées, la récupération des heures non utilisées peut intervenir dans le cadre de l'année civile.

Inversement, si besoin est, le délégué syndical peut disposer, par anticipation au cours d'un mois, d'heures de liberté afférentes aux mois suivants.

En tout état de cause, le nombre total des heures de liberté payées au délégué syndical ne peut excéder 180 par an.

d) De même, par dérogation aux dispositions légales, un représentant syndical peut être désigné dans un ou plusieurs chantiers dépendant d'une entreprise ou d'un établissement de celle-ci.

Toutefois, cette désignation ne peut intervenir que dans des chantiers éloignés de plus de 15 kilomètres les uns des autres, ou de plus de 15 kilomètres du siège de l'entreprise dont ils dépendent et qui dispose d'un délégué syndical, ou de plus de 15 kilomètres d'un établissement de la même entreprise également pourvu d'un délégué syndical.

Pour l'exercice de ses missions (lesquelles excluent le pouvoir de négociation au sein du chantier), le représentant syndical bénéficie des mêmes libertés rémunérées par l'employeur que celles accordées au délégué syndical visé au paragraphe c).

## 3. Comité d'entreprise

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ainsi que le fonctionnement dudit comité sont fixés par accords conclus entre l'employeur et les représentants du personnel, dans le cadre de chaque entreprise.

Toutefois, l'employeur est tenu à une contribution minimale tant au titre de la subvention de fonctionnement qu'à celui du financement des institutions sociales précitées :

- pour la subvention de fonctionnement, cette contribution est déterminée par application des dispositions de l'article L. 2325-43 du code du travail ;
- pour les activités sociales et culturelles, cette contribution est déterminée par application des dispositions des articles L. 2323-83 à L. 2323-87 du même code.

Deux fois par an, le comité d'entreprise peut organiser une réunion d'information du personnel, d'une durée de 1 heure payée, dans l'entreprise, en dehors du temps de travail. »

## « Article 16

### *Période d'essai : durée*

#### 1. Contrat à durée indéterminée

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

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (agents d'encadrement du 3<sup>e</sup> groupe) ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement du 2<sup>e</sup> groupe ;
- 4 mois pour les agents d'encadrement du 1<sup>er</sup> groupe.

La période d'essai pourra être renouvelée pour une durée maximale égale à la période initiale. Un délai de prévenance de 48 heures doit alors être respecté.

#### 2. Contrat à durée déterminée

En application des dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, il peut être prévu une période d'essai à l'intérieur du contrat qui ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois, dans tous les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

#### 3. Dispositions communes aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée relatives à la rupture de la période d'essai

##### a) Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit être prévenu dans un délai minimum, croissant avec sa durée de présence dans l'entreprise, et fixé comme suit :

JOUR DE PRÉSENCE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

De plus, quelle que soit son ancienneté, le salarié peut cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses fonctions chez son nouvel employeur s'il en justifie.

Lorsqu'un salarié bénéficie d'un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, et qu'il occupe ce logement avec sa famille, le préavis avant licenciement est au minimum de 3 mois, ceci dans tous les cas, y compris pendant la période d'essai.

#### *b) Rupture à l'initiative du salarié*

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de :

- 48 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est au moins de 8 jours ;
- 24 heures en dessous de 8 jours. »

#### « Article 17

##### *Embauchage*

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. »

#### « Article 18

##### *Contrat de travail*

Le contrat de travail, à durée indéterminée ou à durée déterminée, doit être constaté par écrit, daté et signé des deux parties dont un exemplaire est remis à chacune d'entre elles. Cet acte précise obligatoirement la durée de la période d'essai éventuellement prévue, la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Le contrat à durée déterminée doit en outre comporter la définition précise de son motif et les autres mentions énumérées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Quelles que soient la nature et la durée du contrat, il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Dans le cas où un salarié est réembauché en contrat à durée déterminée par la même entreprise au même poste, il conservera le coefficient qu'il avait acquis lors de son précédent contrat à durée déterminée et n'effectuera pas une nouvelle période d'essai dans la mesure où il aura précédemment effectué 1 mois de travail, continu ou non, au cours des 5 années précédant la conclusion du nouveau contrat. »

#### « Article 20

##### *Maladie. – Suspension du contrat. – Reclassement. – Rupture du contrat*

#### 1. Suspension

Toute interruption de travail résultant d'une maladie, d'un accident de la vie privée ou d'un accident du trajet dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 6 mois au cours de l'année civile, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

#### 2. Reclassement

Sans préjudice des visites médicales qui pourraient intervenir à l'initiative du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail lorsqu'une modification de son aptitude est prévisible, l'employeur est tenu d'organiser une visite médicale dès la reprise du travail du salarié ou, au plus tard, dans le délai de 8 jours dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de 2 mois ;
- après un congé de maternité.

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, ceci quel que soit le degré de son inaptitude.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 du code du travail).

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois, à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte, quel que soit le degré de son inaptitude, n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 du code du travail).

### 3. Licenciement

Si aucun reclassement n'est possible dans l'entreprise, doivent être respectées les dispositions légales en matière de licenciement (art. L. 1232-2 et L. 1234-1 et suivants du code du travail). »

#### « Article 21

##### *Maladie. – Suspension. – Licenciement. – Priorité d'embauche*

Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de 6 mois dans l'année civile, et si son absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise, le contrat de travail peut être rompu, sous réserve du respect de l'application par l'employeur des dispositions des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail relatives à la procédure de licenciement et des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 concernant l'indemnité de licenciement si le salarié a 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

En cas de licenciement, une priorité d'embauche est accordée au travailleur pendant les 6 mois consécutifs à la période de 6 mois susvisée. »

#### « Article 22

##### *Accidents du travail ou maladie professionnelle. – Suspension du contrat Reclassement. – Rupture du contrat*

Les règles énoncées à l'article précédent ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

### 1. Suspension

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

### 2. Reclassement

A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, un examen médical a lieu à l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail ou, au plus tard, dans un délai de 8 jours après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée, et après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée de 1 mois.

Si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve prioritairement son emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (art. L. 1226-8 du code du travail).

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, ceci quel que soit le degré de son inaptitude.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-10 du même code).

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois, à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte, quel que soit le degré de son inaptitude, n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-11 du code du travail).

### 3. Licenciement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie, soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, et après avoir respecté la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

La rupture du contrat de travail dans le cas prévu à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale (voir art. 54 *bis* de la présente convention).

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. »

#### « Article 23

##### *Maternité. – Paternité. – Adoption. – Congé parental. – Réintégration*

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, à l'issue d'un congé d'éducation des enfants (congé parental d'éducation ou passage à temps partiel) ou, enfin, à l'issue d'un congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi et, en cas d'impossibilité, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1225-27, L. 1225-43, L. 1225-55 et L. 1225-36 du code du travail).

En outre, à l'issue du congé de maternité ou du congé d'adoption, la rémunération d'origine doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (art. L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail). »

#### « Article 28

##### *Rémunération des jeunes et des apprentis*

### 1. Rémunération des jeunes

Sous réserve des dispositions de l'article 48, alinéa 2, la rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est égale au salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé, affecté d'un abattement fixé à :

- 20 % pour les salariés âgés de 16 ans ;
- 10 % pour les salariés âgés de 17 ans.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle ou en cas d'égalité de capacité et de rendement.



## 2. Rémunération des apprentis

La rémunération horaire des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est égale, suivant les semestres d'apprentissage, à :

(En pourcentage.)

POURCENTAGE DU SMIC (*) EN FONCTION DE L'ÂGE DE L'APPRENTI			
Semestre d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>er</sup> semestre	25	41	53 (*)
2 <sup>e</sup> semestre	50	60	60
3 <sup>e</sup> semestre	60	70	70
4 <sup>e</sup> semestre	70	80	80
5 <sup>e</sup> semestre	70	80	80
6 <sup>e</sup> semestre	70	80	80

(\*) Ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable à partir de 21 ans pour le premier semestre.

Les montants des rémunérations prévues aux articles D. 6222-26 à D. 6222-30 et D. 6222-33 sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Les semestres d'ancienneté exécutés avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans sont pris en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

L'apprenti doit bénéficier des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation (art. L. 6222-23 du code du travail).

A l'issue de l'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle afférente au coefficient de l'emploi qu'il occupe. »

### « Article 30

#### *Avantages en nature : valeur*

La valeur des rémunérations (ou avantages) en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires et gratifications ci-dessus fixés.

Il sera retenu, sur le salaire, la valeur forfaitaire dudit avantage telle que prévue par l'arrêté du 17 juin 2003.

Par dérogation à cette règle, sont attribués gratuitement 2 kg de champignons par mois, à chaque salarié.

Par dérogation également aux règles énoncées ci-dessus, ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire de l'apprenti et ne peuvent dépasser 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs en matière de sécurité sociale (art. D. 6222-35 du code du travail). »

### « Article 31

#### *Primes accessoires du salaire*

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent, en ce qui concerne les agents d'exécution, les primes suivantes.

#### 1. Primes pour travaux pénibles

Des primes pour travaux pénibles accordées à raison de :

- 35 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travailleur à la manœuvre du marteau piqueur ;



- 5 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travailleur dans une chambre de pasteurisation, d'une température excédant 29 °C.

## 2. Prime d'ancienneté

S'ajoute, également, aux salaires ci-dessus fixés, une prime d'ancienneté payée à échéance mensuelle.

Elle est calculée par application des pourcentages ci-après aux salaires mensuels bruts, déduction faite du montant de la prime de fin d'année et des indemnités ne présentant pas un caractère de contrepartie du travail :

- 1 % après 5 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 % après 9 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 4 % après 14 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 5 % après 18 ans de présence continue dans l'entreprise.

## 3. Gratification de fin d'année

Tout salarié justifiant d'une présence de 12 mois en continu au cours des 18 mois précédant le 31 décembre de l'année en cours a droit à une gratification de fin d'année égale :

- au produit du taux horaire du coefficient conventionnel correspondant à sa qualification au 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours par la durée moyenne mensuelle résultant de la durée légale du travail, s'il est présent au 31 décembre de cette année ;
- au produit du taux horaire du coefficient conventionnel correspondant à la qualification qu'il avait au moment de la rupture de son contrat de travail par la durée moyenne mensuelle résultant de la durée légale du travail, au prorata du temps passé dans l'entreprise pendant l'année en cours, s'il a quitté l'entreprise avant le 31 décembre de cette année.

Si sa rémunération horaire est supérieure au taux horaire conventionnel, cette gratification est calculée sur la base du salaire réellement versé.

La gratification est réglée avec le salaire de décembre. Si le salarié a quitté l'entreprise avant le 31 décembre, la gratification lui est réglée avec son dernier bulletin de salaire.

Un acompte de 400 € est versé avec le salaire du mois de juin de l'année N dès lors que, à cette date, le bénéficiaire justifie de 12 mois de travail en continu dans l'entreprise.

Un autre acompte de 230 € est versé avec le salaire du mois de novembre de l'année N.

## 4. Heures de nuit

Bénéficient d'une majoration de 50 % les heures effectuées exceptionnellement la nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, à la demande de l'employeur (art. L. 3122-31 du code du travail).

## 5. Prime d'assiduité

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté sans rupture du contrat de travail au service du même employeur peut prétendre à une prime d'assiduité si le cumul annuel des heures d'absence pour maladie et accident de la vie privée et des absences non autorisées est inférieur à 28 heures.

Cette prime est en particulier maintenue en cas de congé de maternité ou d'adoption, de congé de paternité ou de congé de formation économique sociale et syndicale.

Cette prime sera égale à 28 fois le taux horaire du salarié et sera diminuée de 1/8 par demi-journée d'absence.

La prime fera l'objet d'une proratisation sur l'année civile pour tenir compte des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif.

La prime sera versée avec le salaire du mois de décembre ou janvier.

Elle ne rentre pas dans l'assiette de calcul de 1/10 pour l'indemnité de congés payés. »

## « Article 32

### *Indemnités de déplacements*

#### 1. Utilisation du véhicule personnel

Les salariés qui, pendant les heures de travail, font usage pour le service de l'employeur de leur bicyclette personnelle, d'un véhicule à deux roues ou d'une voiture automobile leur appartenant, ont droit à des indemnités calculées dans les conditions suivantes :

- engin à deux roues sans moteur : 0,12 € par kilomètre parcouru ;
- vélomoteur, moto et automobile : il sera fait référence au barème fiscal applicable, au 1<sup>er</sup> février de chaque année, aux véhicules effectuant jusqu'à 5 000 km par an, selon la classification ci-après :
  - jusqu'à 7 CV : barème fiscal correspondant à la puissance du véhicule ;
  - 8 CV et plus : barème fiscal 8 CV.

#### 2. Indemnité pour kilomètres supplémentaires

Les salariés, appelés à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu d'embauche habituel, ont droit à une indemnité égale à celle fixée ci-dessus, par kilomètre supplémentaire aller et retour.

Est considéré comme kilomètre supplémentaire tout kilomètre qui s'ajoute à la distance ordinairement parcourue sur le trajet, aller et retour, du domicile au lieu d'embauche habituel.

#### 3. Indemnité de panier

Les salariés, appelés à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi, ont droit à une indemnité de panier, à moins que l'employeur ne leur rembourse directement les frais de repas.

Le montant de cette indemnité est fixé à 3,5 fois le montant du minimum garanti.

Lorsque le repas est pris directement en charge par l'employeur, les frais correspondants leur sont remboursés sur justificatif dans la limite du montant de l'indemnité de panier.

#### 4. Vêtement de travail

Tout salarié justifiant d'au moins 12 mois de travail continu sur l'exploitation a droit, chaque année, à une indemnité dite de "vêtement de travail".

Son montant est égal à 14 fois le salaire horaire afférent au coefficient 132 en vigueur au mois de décembre de l'année considérée, selon la durée légale du travail applicable à l'entreprise.

#### 5. Bulletin de paie. – Mention

La mention des indemnités versées en 1, 2, 3 et 4 est portée sur le bulletin de paie.

#### 6. Préjudice matériel du salarié

Tout préjudice matériel subi par le salarié du fait du travail, notamment aux lunettes, vêtements et chaussures personnels, doit être réparé par l'employeur ou sa compagnie d'assurances substituée. Le salarié doit apporter la preuve de ce préjudice dans la journée où il a été subi. »

## « Article 35

### *Travaux d'une catégorie inférieure ou supérieure*

Les salariés appelés temporairement ou occasionnellement à effectuer des travaux ressortissant à une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle gardent le salaire afférent à leur coefficient hiérarchique.

Les salariés appelés temporairement ou occasionnellement à effectuer des travaux ressortissant à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent au titre de ces travaux le salaire y afférent. »

#### « Article 36

##### *Garantie d'un salaire mensuel*

L'employeur garantit, chaque mois, aux salariés non mensualisés d'exécution et au personnel d'encadrement et de bureau, titulaires d'un emploi permanent à temps plein, une rémunération au moins égale au produit du salaire horaire de leur emploi habituel par le nombre d'heures hebdomadaires de travail, tel qu'il résulte des stipulations de l'article L. 713-12, 1<sup>er</sup> alinéa, du code rural et de la pêche maritime.

Les primes d'ancienneté et de fin d'année, la rémunération liée aux travaux du dimanche et des jours fériés, n'entrent pas en compte dans la détermination de cette garantie. »

#### « Article 37

##### *Mensualisation*

#### 1. Définition des salaires mensuels

Seuls les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires ne bénéficient pas de la mensualisation.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins 2 fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle (art. L. 3242-1, L. 3242-2 et L. 3242-3 du code du travail).

#### 2. Paiement du salaire au mois

a) La rémunération des salariés visés en a est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

b) La rémunération mensuelle réelle de base, quel que soit le mode de rémunération du salarié, sera égale au produit des 52/12 de la durée légale hebdomadaire de travail (telle qu'elle résulte des dispositions de l'article L. 713-2, 1<sup>er</sup> alinéa, du code rural et de la pêche maritime) par le salaire horaire de l'emploi habituel, soit sur la base de 35 heures hebdomadaires :

$$(52/12) \times 35 = 151,67 \text{ heures mensuelles}$$

c) La rémunération mensuelle effective est adaptée à l'horaire réel de l'entreprise. Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée légale hebdomadaire du travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions de l'article 38, sauf répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine mise en place par accord collectif ou convention collective.

d) Les heures non travaillées du fait du salarié seront déduites du salaire mensuel.

### 3. Rémunération mensuelle garantie pour les salariés mensualisés

a) En cas de réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale, le salarié mensualisé bénéficiera d'une rémunération mensuelle garantie égale au salaire mensualisé correspondant au 52/12 de la durée légale hebdomadaire de travail visée au paragraphe b ci-dessus.

Ces heures entreront dans la variation de l'horaire normal de travail, en fonction des dispositions s'y rattachant.

b) Cependant, en application de l'article L. 3232-4 du code du travail, la rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

- au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ;
- le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

c) En cas de réduction effective de la durée du travail liée à la réduction de la durée légale du travail, la compensation salariale devra être discutée entre les partenaires sociaux dans le mois suivant. »

#### « Article 37 bis

##### *Jours fériés. – Repos hebdomadaire. – Durée du travail*

Les modalités relatives aux jours fériés, au repos hebdomadaire, à la durée de travail sont celles fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur et par l'accord national étendu du 23 décembre 1981, auxquels s'ajoutent des dispositions conventionnelles.

#### 1. Jours fériés

Tous les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail sont chômés et payés, dans les conditions ci-après définies, lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

1. Le 1<sup>er</sup> janvier ;
2. Le lundi de Pâques ;
3. Le 1<sup>er</sup> Mai ;
4. Le 8 Mai ;
5. L'Ascension ;
6. Le lundi de Pentecôte ;
7. Le 14 Juillet ;
8. L'Assomption ;
9. La Toussaint ;
10. Le 11 Novembre ;
11. Le jour de Noël.

Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Quel que soit le mode de rémunération retenu dans les entreprises, si, exceptionnellement, un jour férié ouvré est travaillé, le salarié a droit à une majoration de 100 % des heures de travail effectuées ce jour, majoration payée en fin de mois, conformément aux dispositions du 3 de l'article 38.

Sans préjudice des dispositions particulières au 1<sup>er</sup> Mai, les heures ayant donné lieu à une indemnisation au titre des jours fériés sont comptabilisées pour le calcul des heures supplémentaires de la semaine (modalités de rémunération des jours fériés en annexe IV).

Lorsqu'un des jours fériés payés, comme il vient d'être dit, se situe pendant la période des congés payés visés à l'article 40 de la convention collective, ces derniers congés sont prolongés d'une journée.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

## 2. Repos hebdomadaire

### a) Repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. Il sera accolé au repos quotidien de 11 heures.

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, suivant l'une des modalités suivantes (art. L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime) :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos de compensation de 1 journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant en équipe de fin de semaine (équipes de suppléance) lorsque la mise en place de telles équipes est prévue par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou sur dérogation de l'inspecteur du travail. Cette possibilité ne concerne que les entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel (art. L. 714-3 du code rural et de la pêche maritime).

### b) Repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire de 2 jours pleins, consécutifs ou non, sera accordé au salarié deux fois par mois. Il sera accolé au repos quotidien de 11 heures.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, sous réserve que les intéressés bénéficient au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos de compensation d'une durée égale au repos supprimé (art. L. 741-1 du code rural et de la pêche maritime).

## 3. Durée normale du travail

La durée normale de travail est égale à la durée légale hebdomadaire telle que stipulée à l'article L. 713-2, 1<sup>er</sup> alinéa, du code rural et de la pêche maritime, soit, actuellement, 35 heures par semaine. Cette durée du travail s'entend par travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte et aux repas.

Lorsque le salarié est amené à se déplacer pour le compte de l'entreprise en cours de journée, ce temps de déplacement est du temps de travail effectif.

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

## 4. Durée maximale du travail

### a) Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent paragraphe relatives à la durée maximale du travail visent le temps de travail réellement effectué. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, et notamment celles visées au troisième alinéa du paragraphe 3 ci-dessus, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectué.

A défaut d'accord d'entreprise, la période annuelle visée par le présent chapitre est l'année civile conformément aux dispositions ci-dessous.

*b) Durée journalière maximale du travail*

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12 heures dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé (art. D. 713-5 du code rural et de la pêche maritime).

Dans ce cas, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 25 heures par an et le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne peut être supérieur à 6.

*c) Durée annuelle maximale du travail*

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 1 940 heures (cf. accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles).

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite au prorata des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

*d) Maximum d'entreprise*

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 qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés, soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à 6 mois.

En cas d'embauche ou de débauche (ou de fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré *pro rata temporis*.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à 6 mois et, notamment, les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise, et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux (accord du 23 décembre 1981).

## 5. Organisation du temps de travail

Celle-ci devra être réalisée dans le cadre de l'accord du 23 décembre 1981 (chapitres IX et X) et des éventuels accords d'entreprises.

## 6. Modifications dans l'organisation du temps de travail en cas d'annualisation de la durée du travail

Tout projet de modification du programme d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance sauf cas de force majeure et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective de travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsqu'un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable (art. IV de l'annexe II de l'accord du 23 décembre 1981).

En cas de changement d'horaires impromptu (délai de prévenance inférieur à 48 heures), l'employeur tiendra compte des contraintes éventuelles apportées à la vie privée des salariés.

Dans le cas où ce changement d'horaires est susceptible de réduire les éléments de salaire liés au planning professionnel, le salarié doit néanmoins les percevoir.

## 7. Dispositions relatives au contrôle des horaires de travail

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui doit, notamment, permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année, en distinguant les congés payés visés à l'article 40 de la convention, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congés.

Ce registre ou document, ou tout autre moyen reconnu par un accord d'entreprise, doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant 5 ans. »

### « Article 38

#### *Durée du travail*

##### 1. Heures supplémentaires s'il n'y a pas modulation du temps de travail

###### a) Règle générale

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de 35 heures par semaine.

Elles sont décidées par l'employeur et donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 39 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire sauf si le salarié demande à bénéficier d'un repos payé équivalent à la majoration (15 minutes pour 1 heure supplémentaire de travail) ;
- au-delà d'une durée de travail de 39 heures, majoration de 25 % du salaire horaire jusqu'à 43 heures inclusivement ;
- au-delà de 43 heures, majoration de 50 %.

b) Dérogation à la règle générale lorsqu'un jour férié se situe un jour habituellement travaillé ou lorsque le salarié suit certaines formations

Par dérogation, lorsqu'un jour férié chômé se situe un jour habituellement travaillé, est majorée de 25 % la rémunération des heures de travail effectuées au cours des autres jours ouvrables de la semaine au-delà de la 28<sup>e</sup> heure et 50 % celles des heures effectuées au-delà de la 36<sup>e</sup> heure.

La semaine au cours de laquelle se situent les libertés prises au titre des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ou des congés en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, visés respectivement aux articles L. 3142-7 et L. 3142-43 et suivants du code du travail, les heures supplémentaires s'apprécient quotidiennement et non plus hebdomadairement. La rémunération des heures effectuées, chaque jour, donne lieu à majoration de :

- 25 % au-delà de la 7<sup>e</sup> heure de travail ;
- 50 % au-delà de la 8<sup>e</sup> heure de travail.



## 2. Heures supplémentaires en cas de modulation du temps de travail ou de répartition de l'horaire de travail sur tout ou partie de l'année

Lorsque a été mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement, convention ou accord de branche une organisation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, en application de l'article L. 3122-9 du code du travail ancien (mais dont les accords conclus sur la base de ses dispositions restent en vigueur en application de l'article 20 de la loi du 20 août 2008) ou de l'article L. 3122-2 du même code, constituent des heures supplémentaires :

1. Les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord, qui sont comptabilisées et payées le mois concerné.
2. Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées.
3. Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord et déjà comptabilisées.

## 3. Travaux effectués un dimanche ou un jour férié

Les travaux effectués le dimanche et les jours fériés ouvrent droit à des heures majorées de 100 %, majoration payée à la fin du mois en cours.

## 4. Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

En application de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les droits à repos compensateur doivent également être appréciés en fonction des heures de travail effectuées au cours de l'année :

- de 1 861 à 1 900 heures de travail effectuées par an : 1 journée ;
- de 1 901 à 1 940 heures de travail effectuées par an : 2 journées ;
- de 1 941 à 2 000 heures de travail effectuées par an : 3 journées.

Les droits acquis à repos compensateur sont pris par journée ou demi-journée en accord entre l'employeur et le salarié. Pour chaque journée ou demi-journée de repos compensateur, le salarié percevra le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé sur la base de l'horaire de travail de l'entreprise.

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

La période annuelle prise pour référence est l'année civile sauf accord d'entreprise fixant une autre période annuelle.

Lorsque le contrat s'achève avant la fin de ladite période annuelle, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice dont le décompte est réalisé *pro rata temporis*.

Les heures de délégation des représentants du personnel et des organisations syndicales, accomplies dans le cadre fixé par la convention, sont assimilées, pour l'ouverture du droit au repos compensateur, à du travail effectif. Ces heures n'entrent pas dans le décompte du maximum d'entreprise visé au *d* du paragraphe 4 de l'article 37 de la présente convention. »

## « Article 39

### *Absences*

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être motivée ou autorisée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, outre les absences liées aux mandats représentatifs (cf. chapitre V ci-avant), les maladies ou accidents médicalement constatés, dont sont victimes les salariés, l'arrivée d'un enfant dans le foyer d'un salarié, et les maladies, accidents et décès

de leur conjoint, ascendants, descendants et alliés au même degré. Les salariés devront dans les plus brefs délais informer l'employeur de leur absence ainsi que des motifs de celle-ci. »

#### « Article 40

##### *Congés payés*

#### 1. Congés payés

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

#### 2. Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-12 à L. 3141-16 du code du travail.

La période de prise des congés payés comprend la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, elle peut être fixée par accord collectif de travail. A défaut, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1. De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
2. De la durée de leurs services chez l'employeur ;
3. Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

#### 3. Fractionnement du congé payé

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Si, pour la partie du congé susvisé, le fractionnement est à l'initiative de l'employeur, les droits aux congés supplémentaires sont ceux prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail, soit :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Si ce fractionnement est dû au fait du salarié, un congé payé supplémentaire est également accordé :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 7 ;
- 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 4 et 6 jours.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. »

#### « Article 41

##### *Congés pour événements familiaux*

A l'occasion de circonstances ci-après indiquées, il est accordé au personnel les congés exceptionnels payés suivants.

Cette autorisation d'absence sera également accordée en cas d'union libre sur présentation par le salarié d'une attestation de vie commune délivrée par la mairie de son domicile et au signataire d'un Pacs.

ÉVÉNEMENT	SANS CONDITION d'ancienneté	SALARIÉ JUSTIFIANT d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise	SALARIÉ JUSTIFIANT d'au moins 2 ans de présence dans l'entreprise
Mariage du salarié	5 jours	5 jours	5 jours
Conclusion d'un pacte civil de solidarité	2 jours	2 jours	2 jours
Naissance d'un enfant	3 jours	3 jours	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour	1 jour
Décès du conjoint (*) ou d'un enfant du salarié	2 jours	2 jours	3 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 jour	2 jours	3 jours
Décès de grands-parents ou de petits-enfants du salarié ou de son conjoint	–	2 jours	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour	2 jours	2 jours
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	–	2 jours	2 jours
(*) La notion de conjoint inclut également les salariés vivant en union libre ou liés par un pacte civil de solidarité.			

Le salarié justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficiera de 1 jour de congé exceptionnel payé supplémentaire dans les cas de décès définis ci-dessus, si l'événement nécessite qu'il se déplace à plus de 500 km de son lieu d'habitation (aller).

Tous les salariés de moins de 2 ans de présence peuvent bénéficier du nombre maximum de jours d'absence. Ces jours complémentaires seront sans solde sauf si le salarié souhaite utiliser ses droits restants à congés, à jours RTT ou à récupération et sauf accord plus favorable de l'employeur.

La condition de 1 an ou de 2 ans de présence dans l'entreprise est réputée remplie dès lors que le salarié justifie de :

- 12 mois de présence continue ou non au cours des 18 mois qui précèdent l'événement pour lequel le droit à congé est sollicité ;
- 24 mois de présence continue ou non au cours des 36 mois qui précèdent l'événement pour lequel le droit à congé est sollicité.

L'ancienneté sera appréciée en totalisant la durée de chacun des contrats à durée déterminée.

Ces jours d'absence exceptionnelle, lorsqu'ils sont payés, devront être pris à l'occasion des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensualisée. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Lorsqu'un des événements, ouvrant droit aux absences telles que définies plus haut, se situe pendant la période des congés payés visés à l'article 40 de la convention collective, les droits aux congés payés seront prolongés d'autant selon les modalités suivantes :

- l'employeur en sera tenu informé dans les 48 heures ;
- l'employeur avisera, dès lors, le salarié sur la possibilité ou non de prolonger ses congés payés d'autant, cela afin de ne pas désorganiser le travail.

En cas d'impossibilité de prorogation, ces droits restent acquis au salarié et une nouvelle période sera alors fixée en accord entre les deux parties dans les 3 mois suivants. »

#### « Article 42

#### *Donneurs de sang*

Les salariés donneurs de sang sont indemnisés dans la limite de 1 heure de travail perdue, rémunérée au taux horaire afférent à l'emploi occupé, sur présentation d'un justificatif. »

## « Article 43

### *Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale Elections professionnelles*

#### Formation économique ou sociale, ou de formation syndicale

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions de la loi accordant des congés rémunérés de 12 jours par an aux travailleurs afin de participer à des stages ou sessions de formation économique ou sociale, ou de formation syndicale dans les conditions et limites de prise en charge fixées par les dispositions des articles L. 3141-7 et suivants du code du travail et par les dispositions réglementaires correspondantes.

Le travailleur doit informer l'employeur de chacune de ses absences en congé de formation au moins 15 jours francs avant son départ en congé.

#### Elections professionnelles

Les salariés appelés à participer pendant les heures de travail aux élections professionnelles suivantes ne doivent pas subir de perte de salaire du fait de leur absence :

- au sein de l'entreprise : élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ;
- hors de l'entreprise : élections prud'homales, élections de la chambre d'agriculture ou de la mutualité sociale agricole. »

## « Article 44

### *Indemnisation de la maladie et de l'accident*

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la mutualité sociale agricole donne lieu au versement d'indemnités en fonction de la nature de l'arrêt et de l'ancienneté du salarié.

Ce versement d'indemnité, entraînant une garantie de ressource, est également subordonné à :

- la justification de l'arrêt de travail à l'employeur dans les 48 heures ;
- la déclaration de tout accident du travail – pris en compte en tant que tel et donc pris en charge par la mutualité sociale agricole – auprès de l'employeur dès sa survenance ;
- la remise à l'employeur du bordereau de décompte des indemnités journalières dans le mois qui suit sa date d'envoi par la caisse de mutualité sociale agricole et la caisse des régimes complémentaires, s'il y a lieu.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice notamment des dispositions de la loi de mensualisation si celles-ci sont plus favorables.

#### 1. Personnel d'encadrement

Il y a lieu au préalable de préciser que le personnel d'encadrement bénéficie, dès le premier jour de son embauche, du régime de prévoyance de la CPCEA (cf. art. 47 ci-après), et donc en cas de maladie, il bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la MSA.

Néanmoins, dans certains cas, les dispositions de la loi de mensualisation ou de la convention collective permettent une indemnisation supérieure au total versée par la MSA et la CPCEA, auquel cas, c'est l'employeur qui verse la différence.

En cas de maladie ou d'accident, le personnel d'encadrement bénéficie, selon son ancienneté, de tout ou partie de sa rémunération dans les conditions précisées ci-après.

Il est précisé que :

- l'ancienneté est appréciée du jour de la prise d'effet du contrat de travail au premier jour de l'arrêt de travail ;

- la rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'entreprise en application du code du travail ;
- plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés sans toutefois pouvoir globalement dépasser, au cours d'une même année civile, les maxima fixés aux paragraphes suivants (ceci pour chaque risque).

a) Maladie ou accident de la vie privée

Salariés ayant de 1 an jusqu'à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

En application de la loi de mensualisation, l'employeur verse au salarié, à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, un complément de rémunération de telle sorte que ce dernier perçoive 90 % de sa rémunération, telle que définie précédemment, pendant 30 jours puis 66,66 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

Salariés ayant de 2 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

Pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail, l'employeur verse la différence entre la rémunération mensuelle et le montant des prestations servies au titre des assurances sociales agricoles, d'un régime de retraite et de prévoyance ou d'un quelconque régime d'assurance, auquel adhère l'entreprise.

Pendant les 90 jours suivants, l'employeur ne verse que la moitié de cette différence.

Salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

Les deux périodes de 90 jours sont portées chacune à 180 jours.

b) Maladie professionnelle ou accident du travail

Les arrêts de travail consécutifs à une maladie professionnelle ou à un accident du travail sont indemnisés dans les mêmes conditions que celles prévues pour la maladie ou l'accident de la vie privée.

Il est toutefois précisé que pour le salarié ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté, le complément de rémunération débute, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, au premier jour d'arrêt de travail.

## 2. Personnel d'exécution

Il y a lieu au préalable de préciser que le personnel d'exécution ayant au moins 1 an d'ancienneté <sup>(1)</sup> bénéficie, sauf accord plus favorable, de l'accord national du 10 juin 2008 dont les dispositions interviennent en relais des dispositions légales et conventionnelles ci-après.

En cas de maladie ou d'accident, le personnel d'exécution bénéficie, selon son ancienneté, d'une garantie de ressources définie à l'annexe II et dans les conditions précisées ci-après.

L'ancienneté est appréciée, à compter :

- pour la première fois, du 1<sup>er</sup> jour du 13<sup>e</sup> mois qui suit l'embauchage ;
- par la suite, de chaque anniversaire de ce 1<sup>er</sup> jour.

La durée d'indemnisation s'apprécie par risque. C'est ainsi que le nombre d'allocations versées au salarié pour une période de 12 mois ne peut excéder la durée totale d'indemnisation de chaque risque.

Les garanties accordées s'entendent déductions faites des allocations que le salarié perçoit de la mutualité sociale agricole et de prestations résultant des versements de l'employeur à un régime complémentaire de prévoyance, s'il y a lieu. En aucun cas, elles ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

(1) Aux termes de l'article 3 de l'accord national du 10 juin 2008, l'ancienneté de 1 an est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 1 an d'ancienneté.

Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire de travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération qui reste basée sur l'horaire habituel de l'entreprise.

Si les indemnités de la mutualité sociale agricole sont réduites pour une cause quelconque (exemple : sanction pour non-respect de son règlement intérieur, hospitalisation...), elles sont réputées être servies intégralement.

Les allocations compensatrices sont versées à l'expiration de chaque mois civil et mention en est faite sur le bulletin de paie. Elles donnent lieu à une cotisation de sécurité sociale dont la part ouvrière est retenue sur la somme versée au salarié.

Si, dans l'avenir, venaient à être modifiées les conditions de remboursement des prestations en espèces dues aux termes des législations d'assurances sociales ou d'accidents du travail, les clauses qui précèdent seraient modifiées en conséquence.

*a) Maladie ou accident de la vie privée*

Sous réserve d'une ancienneté de 12 mois de service ininterrompu dans l'entreprise, la garantie de ressource prévue à l'annexe II est égale pour une première période à 90 % du salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler suivant l'horaire habituel de l'entreprise et, éventuellement, selon l'ancienneté, pour une seconde période à 66,66 % dudit salaire.

Plusieurs arrêts successifs peuvent donner lieu à un complément de rémunération mais la durée totale d'indemnisation ne peut pas excéder le nombre de jours figurant en annexe II.

*b) Accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle*

La garantie de ressource est égale à 90 % du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler suivant l'horaire habituel de l'entreprise, à l'exception des situations ci-dessous évoquées où la garantie est portée à 100 % du salaire brut dès le premier jour :

- en cas d'accident de travail survenu sur le site, constaté et déclaré à l'employeur ou à son représentant, avant que le salarié ne quitte le lieu de travail, sauf impossibilité ;
- en cas de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ;
- en cas d'accident de trajet, sous réserve qu'il ait été reconnu et pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés mais la durée totale d'indemnisation ne peut pas excéder le nombre d'allocations figurant en annexe II, soit 270 allocations calendaires. »

« Article 45

*Prévoyance complémentaire*

Les salariés cadres relèvent de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952, étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953.

Ils sont obligatoirement affiliés à la CPCEA (caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles), dont le siège est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Les salariés non cadres relèvent quant à eux de l'accord national du 10 juin 2008 et doivent être affiliés à Agri-Prévoyance, dont le siège est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, sous réserve d'un accord plus favorable. »

« Article 46

*Médecine du travail : adhésion*

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés et apprentis à un service de santé au travail. »



#### « Article 47

##### *Premiers secours*

En l'absence d'infirmiers ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur organise, après avis du médecin du travail, les mesures préventives nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques. Elles sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (art. R. 4224-16 du code du travail). »

#### « Article 48

##### *Nature des travaux. – Salaires*

1. Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans et se situant entre 20 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 16 ans (art. L. 3163-1 du code du travail).

Leur rémunération est déterminée selon les règles prévues à l'article 28 de la présente convention.

2. Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées dans les conditions prévues par l'article L. 5213-2 du code du travail, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

#### « Article 49

##### *Apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des apprentis.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

En matière de logement de leurs apprentis, les maîtres d'apprentissage sont tenus aux obligations qui sont faites aux employeurs en matière de logement des salariés agricoles, en vertu des dispositions légales et réglementaires du code rural et de la pêche maritime. »

#### « Article 50

##### *Principes généraux de prévention des risques professionnels*

Les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.



Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les employeurs veillent à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (art. L. 4121-1 du code du travail).

### 1. Principes

Ces mesures de prévention doivent être prises sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Eviter les risques ;
  2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
  3. Combattre les risques à la source ;
  4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
  5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
  6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
  7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ou tout autre risque susceptible de générer un mal-être au travail ;
  8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
  9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- (Voir notamment l'article L. 4121-2 du code du travail.)

### 2. Mise en œuvre

Les employeurs doivent procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, les employeurs mettent en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces actions et ces méthodes doivent être intégrées dans l'ensemble des activités de leurs établissements et à tous les niveaux de l'encadrement (art. L. 4121-3 du code du travail).

Les employeurs doivent procéder aux recherches nécessaires afin d'utiliser les produits les moins dangereux (notamment les produits de désinfection), ils doivent également privilégier les méthodes de travail permettant de ne pas exposer les salariés aux produits dangereux et si, néanmoins, subsistait une période d'exposition, ils doivent veiller à ce que les salariés portent les équipements de protection individuelle adaptés (cf. art. 51) et procèdent aux opérations de nettoyage corporel nécessaires même s'ils utilisent ces équipements.

Les employeurs doivent en effet veiller à ce que, après toute manipulation des produits (préparation de mélanges notamment), les travailleurs se lavent les mains et le visage et que, à l'issue des opérations d'application des produits, ils se lavent le corps. Les salariés doivent pouvoir disposer de moyens de nettoyage proches du lieu où sont manipulés les produits, ainsi que d'une douche.

Toutes ces opérations de nettoyage doivent être réalisées sur le temps de travail. »

#### « Article 51

##### *Équipements de protection individuelle. – Vêtements de travail*

Lorsqu'il apparaît impossible à l'issue de l'évaluation des risques d'empêcher toute exposition des salariés aux produits dangereux, les employeurs mettent à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, des équipements de protection individuelle adaptés (EPI).

De plus, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, des vêtements de travail appropriés sont également mis à leur disposition.

Les employeurs veillent à l'utilisation effective des EPI et des vêtements de travail.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires. Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

Les employeurs déterminent, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Ils prennent en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les performances des équipements de protection individuelle en cause.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail susmentionnés sont fournis gratuitement par les employeurs qui assurent leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Concernant les travailleurs intérimaires, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire (par exemple, les chaussures).

En tout état de cause, les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Les équipements de protection individuelle sont réservés à un usage personnel dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire.

Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement de protection individuelle par plusieurs personnes, les mesures appropriées sont prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Des gants adaptés à la cueille seront mis à disposition des salariés. »

#### « Article 52

##### *Contrat à durée déterminée*

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L. 1241-1 et suivants du code du travail. Il conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du

travail (art. L. 1243-1 du code du travail). Il peut néanmoins être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions fixées à l'article L. 1243-2 du code du travail. »

## « Article 53

### *Contrat à durée indéterminée*

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par les articles L. 1231-1 et suivants du code du travail, sur le préavis et l'entretien préalable, et par les articles L. 1233-1 et suivants du même code, qui régissent le licenciement pour motif économique, ainsi que celles édictées ci-après.

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

#### 1. Durée du préavis en cas de démission et sauf accord entre les parties

a) Agent d'exécution :

– 7 jours francs.

b) Agent d'encadrement :

– 30 jours francs, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté au plus égale à 2 ans dans l'entreprise ;

– 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté supérieure à 2 ans dans l'entreprise ;

– 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du deuxième ou du premier groupe, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

#### 2. Durée du préavis en cas de licenciement et sauf accord entre les parties

Sauf accord entre les parties, ou faute grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, le préavis est fixé à :

a) Agent d'exécution :

– 7 jours francs, s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus de moins de 6 mois ;

– 30 jours francs, s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus d'au moins 6 mois et de moins de 2 ans ;

– 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant sur l'exploitation une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

b) Agent d'encadrement :

– 30 jours francs, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté de services continus de moins de 2 ans dans l'entreprise ;

– 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans dans l'entreprise ;

– 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du deuxième ou du premier groupe, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

c) Dispositions communes :

Sans être tenu à un préavis, le salarié congédié peut cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses fonctions chez son nouvel employeur. Il doit justifier de cette prise de fonctions. »

« Article 54

*Motif du licenciement*

Le motif du licenciement doit être précisé sur la lettre recommandée visée à l'article 53 ci-dessus. »

« Article 55

*Dispositions particulières applicables aux salariés victimes  
d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle*

En cas d'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, après avoir exploré toutes les voies de reclassement et de requalification possibles, ce sont les dispositions des articles L. 1226-10 et suivants du code du travail qui seront appliquées, en particulier l'article L. 1226-14 prévoyant le versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 et d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (cf. art. 60 de la présente convention). »

« Article 56

*Dispositions particulières applicables aux travailleurs handicapés*

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application des dispositions légales est doublée pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis (art. L. 5213-9 du code du travail). »

« Article 57

*Dispositions particulières applicables aux salariés logés*

Si le salarié démissionnaire ou licencié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement à la date d'expiration du contrat.

Dans le cas où le salarié est logé avec sa famille, le préavis avant licenciement est au minimum de 3 mois, ceci dans tous les cas, y compris pendant la période d'essai. »

« Article 58

*Non-respect de la procédure. – Indemnité*

Si les délais de préavis fixés aux articles qui précèdent ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, au versement d'une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des avantages en nature) qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente. »

« Article 59

*Libertés durant le préavis*

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution licencié a droit à une liberté au moins égale à 2 demi-journées par semaine. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

Les absences correspondant à ces libertés sont rémunérées comme temps de travail et sont, le cas échéant, prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Les dispositions du présent article cessent leurs effets dès que le salarié a trouvé un nouvel emploi. »

« Article 60

*Indemnité de licenciement. – Conditions*

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise (art. L. 1234-9 et suivants du code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- exemple : pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$$(1\,500\,€ / 5) \times 12 + (1\,500\,€ \times 2/15) \times 2^{(1)} = 3\,600\,€ + 400\,€ = 4\,000\,€.$$

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Comme rappelé par l'article 55, conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité minimum de licenciement au moins égale au double de celle fixée ci-dessus et au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code. »

#### « Article 61

##### *Attestation de l'employeur*

Dès notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement. »

#### « Article 62

##### *Suppression d'emploi. – Priorité de réembauchage*

Toute lettre de licenciement pour motif économique doit notamment mentionner l'existence d'une priorité de réembauchage et ses conditions de mise en œuvre :

- pour bénéficier de cette priorité, le salarié doit en faire la demande, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en main propre contre décharge, dans l'année qui suit la rupture de son contrat de travail ;
- cette priorité de réembauchage s'applique pendant une période de 2 ans qui suit la rupture de son contrat de travail et dans un emploi de même qualification ou dans une nouvelle qualification acquise après cette rupture. Dans ce cas, le salarié doit en informer son ancien employeur.

En cas de réintégration dans leur emploi, ces salariés conservent le bénéfice de leur ancienneté dans l'entreprise ou dans la profession, selon le cas. »

#### « Article 63

##### *Indemnité de départ en retraite*

Tout salarié quittant l'entreprise, à sa demande et en accord avec l'employeur, pour faire prévaloir ses droits à la retraite et bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est calculé de la façon suivante :

##### 1. Pour les agents d'encadrement

- 2 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 10 ans ;
- 3 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 15 ans ;

---

(1) 2 correspond aux 2 années effectuées au-delà de 10 ans.

- 4 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 20 ans ;
- 5 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 25 ans ;
- 6 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 30 ans.

## 2. Pour les salariés d'exécution

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en considération les éléments suivants :

- le nombre d'années passées au service de l'employeur ;
- le salaire perçu au titre des 3 derniers mois d'activité ou qui l'aurait été au titre de cette même période si l'intéressé avait travaillé de façon continue.

Le montant de l'indemnité est égal au produit de ces deux éléments multiplié par :

- 1/30 pour une ancienneté de 5 ans à 9 ans révolus ;
- 1/25 pour une ancienneté comprise entre 10 ans et 1 jour et 15 ans révolus ;
- 1/20 pour une ancienneté comprise entre 16 ans et 1 jour et 25 ans révolus ;
- 1/15 pour une ancienneté de 26 ans et 1 jour et au-delà.

Exemple : pour un salarié non cadre, gagnant 1 500 € par mois, ayant 25 ans d'ancienneté, l'indemnité de départ à la retraite sera la suivante :

$$25 \times [(1\,500 \times 3)/20] = 5\,625 \text{ €}$$

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié quittant l'entreprise, parce qu'il est âgé de 65 ans ou plus et parce qu'il a donné son accord dans le cas d'une mise en retraite par l'employeur, a droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant correspond au calcul le plus avantageux entre l'indemnité telle qu'elle découle des calculs précédents et l'indemnité légale de licenciement.

## 3. Dispositions communes

Les salariés à temps partiel ont droit à l'indemnité de départ en retraite dans les mêmes conditions que les salariés à taux plein, leur ancienneté étant prise en compte pour sa totalité. L'indemnité doit alors être calculée en tenant compte des périodes à temps plein et des périodes à temps partiel.

Exemple :

Pour un salarié ayant 25 ans d'ancienneté dont 5 ans à temps partiel (80 %, soit 121,33 heures en moyenne pour l'année), si l'indemnité de départ à la retraite à taux plein est de 8 000 €, elle sera pour l'intéressé de :

$$[(8\,000 \times 20)/25] + [(8\,000 \times 5)/25] \times (121,33/151,67) = 7\,680 \text{ €} \text{ »}$$

« Article 64

*Grève*

Les partenaires sociaux se déclarent attachés au dialogue social, et rappellent que toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts, notamment par l'action syndicale.

Si les salariés décident de recourir au droit de grève, l'exercice de ce droit constitutionnel ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2 du code du travail, notamment en matière d'évolution de rémunération, de qualification, de classification, d'affectation, de formation, de promotion professionnelle, de mutation, de reclassement, de renouvellement de contrat et d'avantages sociaux. »

## Article 2

Les intitulés des chapitres suivants de la convention collective et, le cas échéant, leur contenu liminaire sont ainsi modifiés ou rédigés :

Le chapitre VIII « Mensualisation » devient : chapitre VIII « Mensualisation. – Durée du travail ».

Le chapitre IX « Congés payés. – Congés spéciaux. – Absences pour maladie ou accidents » devient : chapitre IX « Congés payés. – Congés spéciaux ».

Le chapitre X « Médecine du travail » devient : chapitre X « Garantie de ressources. – Prévoyance ».

Le chapitre XI « Prévoyance » devient : chapitre XI « Médecine du travail. – Premiers secours ».

Le chapitre XII « Travail des jeunes, des femmes et des handicapés » devient : chapitre XII « Travail des jeunes et des handicapés ».

Le chapitre XIV « Réparation des accidents du travail » devient : chapitre XIV « Santé et sécurité au travail ».

Le chapitre XV « Hygiène, protection et sécurité des travailleurs » devient : chapitre XV « Démission. – Licenciement ».

Il comprend, en outre, la disposition liminaire suivante :

« Est précisé à titre liminaire que les dispositions suivantes relatives aux préavis ne s'appliquent pas à la période d'essai qui fait l'objet de dispositions particulières (art. 16 de la présente convention). »

Le chapitre XVI « Démission. – Licenciement » devient : chapitre XVI « Retraite ».

Le chapitre XVII « Retraite » devient : chapitre XVII « Grève ».

Le chapitre XVIII « Grève et lock-out » devient : chapitre XVIII « Avantages acquis ».

## Article 3

Le chapitre XIX est supprimé.

Les articles suivants sont supprimés : articles 26, 29, 47 *bis* et 54 *bis*.

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 est supprimé.

Les mots « et apprentis » sont supprimés dans les articles 1<sup>er</sup>, 3, 13 et 33.

## Article 4

Il est créé un article 19 *bis* au sein du chapitre VI. Ses dispositions sont les suivantes :

« Article 19 *bis*

*Maladie de plus de 3 mois quelle que soit son origine*

*Visite de préreprise. – Reclassement*

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie sur le service social de la caisse de mutualité sociale agricole ou sur celui de l'entreprise dès lors qu'il existe.



Sauf opposition du salarié, le médecin du travail et le médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole peuvent échanger les informations nécessaires à la bonne réalisation de cette visite dans le respect du secret médical (art. R. 717-17 du code rural et de la pêche maritime). »

#### **Article 5**

Les articles suivants sont ainsi déplacés :

L'article 44 est déplacé du chapitre IX au chapitre X.

L'article 46 est déplacé du chapitre X au chapitre XI.

Les articles 53 à 62 sont déplacés du chapitre XVI au chapitre XV.

L'article 63 est déplacé du chapitre XVII au chapitre XVI.

L'article 64 est déplacé du chapitre XVIII au chapitre XVII.

L'article 65 est déplacé du chapitre XIX au chapitre XVIII.

#### **Article 6**

Les annexes II et IV sont remplacées par les annexes II et IV ci-dessous.

#### **Article 7**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 7 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

## « ANNEXE II

### Personnel d'exécution. – Garantie de ressources en cas d'arrêt de travail (\*)

ANCIENNETÉ	MALADIE NON PROFESSIONNELLE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVÉE (ancienneté requise : 1 an)				ACCIDENT DE TRAVAIL, DE TRAJET ou maladie professionnelle (aucune ancienneté requise)	
	Carence (en jours)			Nombre d'allocations (nombre de jours calendaires)	Carence (1)	Nombre d'allocations (nombre de jours calendaires) Convention collective (90 % ou 100 %, cf. art. 44 2 b (1))
	Sans hospitalisation	Avec hospitalisation d'une durée supérieure à 3 jours en l'absence d'opération	Avec hospitalisation donnant lieu à opération			
Du 1 <sup>er</sup> jour à 1 an	Néant	Néant	Néant	Néant	0	270
De 1 à 3 ans	7	3	0	80	0	270
De 3 à 16 ans	7	3	0	110	0	270
De 16 à 21 ans	7	3	0	110	0	270
De 21 à 26 ans	7	3	0	110	0	270
De 26 à 28 ans	7	3	0	110	0	270
De 28 à 31 ans	7	3	0	120	0	270
De 31 à 33 ans	7	3	0	120	0	270
A partir de 33 ans	7	3	0	135	0	270
(1) Pourcentage du salaire versé au salarié et sur la base duquel est calculée l'indemnisation complémentaire.						

(\*) Après la période d'indemnisation par l'employeur, et sous réserve que le salarié ait 1 an d'ancienneté, intervient (sauf accord d'entreprise plus favorable) la garantie incapacité temporaire de travail prévue par l'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture et sur la création d'un régime de prévoyance.

## « ANNEXE IV

### Modalités de rémunération des jours fériés. – Exemples

#### 1<sup>er</sup> cas : le 1<sup>er</sup> Mai

Le 1<sup>er</sup> Mai est obligatoirement chômé et payé (art. L. 3133-4 du code du travail).

#### 2<sup>e</sup> cas : autre jour férié chômé

- si ce jour est habituellement travaillé, il est payé comme s'il était travaillé ;
- si ce jour n'est pas habituellement travaillé, il ne donne lieu à aucune rémunération.

#### 3<sup>e</sup> cas : jour férié travaillé

La semaine concernée ne dépasse pas 35 heures

Qu'il s'agisse d'un jour normalement ouvré, ou d'un dimanche, jour normalement non ouvré, les heures de travail sont majorées de 100 %, cette majoration étant prévue par l'article 38 pour les travaux effectués un jour férié. Pour le travail du dimanche, elle s'applique à deux titres : travail un jour férié et travail le dimanche.

Exemples : travail 6 heures un lundi, jour férié habituellement ouvré, ou travail 6 heures un jour férié tombant un dimanche, jour normalement non ouvré.

Le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) Son salaire de base mensuel ;
- b) La majoration de 100 % en application de l'article 38 (payée à la fin du mois).

La semaine concernée dépasse 35 heures

S'il n'y a pas d'annualisation du temps de travail

Les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées, et la majoration de 100 % pour le jour férié travaillé s'applique également.

Exemple : travail 35 heures la semaine + travail 6 heures le dimanche, jour férié, au cours de l'une des semaines du mois ; le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) Son salaire de base mensuel ;
- b) La majoration de 100 % en application de l'article 38 (payée à la fin du mois), soit 6 fois le salaire horaire du salarié ;
- c) La majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà de 35 heures, soit 6 fois 25 % du salaire horaire du salarié (sauf s'il demande à bénéficier d'un repos payé équivalent).

S'il y a annualisation du temps de travail

Les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée par accord donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires, et la majoration de 100 % pour le jour férié travaillé s'applique également.

Exemple tiré de l'accord-cadre du 2 avril 2004 applicable aux entreprises de l'UES France Champignon : travail 35 heures la semaine + travail 6 heures le dimanche, jour férié, au cours de l'une des semaines du mois ; le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) Son salaire de base mensuel ;

*b)* La majoration de 100 % en application de l'article 38 (payée à la fin du mois), soit 6 fois le salaire horaire du salarié ;

*c)* La majoration de 10 % pour l'heure effectuée au-delà de 40 heures, soit 1 fois 10 % du salaire horaire du salarié (sauf s'il demande à bénéficier d'un repos payé équivalent). »