

Convention collective

**IDCC : 8723. – TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT ET D'ENTRETIEN FORESTIERS
(Gironde, Landes et Lot-et-Garonne)
(4 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 22 octobre 1985,
Journal officiel du 30 octobre 1985)

**RÉVISION DU 6 FÉVRIER 2015
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : AGRS1697201M
IDCC : 8723

Entre

Syndicat des sylviculteurs du Sud-Ouest

Fédération régionale des coopératives d'Aquitaine. – Alliance forêt et bois

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires d'Aquitaine

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT d'Aquitaine

Union régionale des syndicats des travailleurs de la forêt de Gascogne CGT

Syndicat régional des travailleurs de l'agriculture FO d'Aquitaine

Syndicat régional de la CFTC d'Aquitaine

Syndicat régional des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC d'Aquitaine

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés occupés à des travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (préparation des reboisements, labours, semis, plantations, dépressages, élagages, entretien des pistes et fossés, etc.).

Les entreprises d'exploitation forestière sont exclues de son champ d'application professionnel.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés susvisés effectués sur le territoire des départements de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 3

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils n'apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant au chef de l'exploitation.

Article 4

Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention

Les dispositions de la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels et/ou collectifs acquis antérieurement.

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION ET DÉNONCIATION NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Article 5

Durée de la convention

La présente convention se substitue à la précédente convention applicable à compter du 1^{er} avril 1985. Elle est conclue pour une durée de cinq ans à compter du 6 février 2015. A l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Article 6

Révision de la convention

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires ou qui y ont adhéré, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à la DIRECCTE en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

La partie qui demande la révision doit joindre à sa demande ses propositions sur le ou les points à réviser.

Article 7

Dénonciation de la convention

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires peuvent dénoncer la convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt auprès de la DIRECCTE.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

En cas de dénonciation d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur en ce qui concerne les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de la convention par la totalité des signataires, employeurs et salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la dénonciation.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans le délai de 1 an, les salariés des exploitations et entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

Article 8

Obligation de négocier

Obligation de négocier au niveau de la branche :

En application des articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

- une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle sur les salaires comporte un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négocier au niveau de l'entreprise :

En application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, dans les exploitations et entreprises agricoles où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

TITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION, D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION

Article 9

Commission paritaire de conciliation

Les conflits collectifs du travail seront soumis à une commission paritaire de conciliation, à laquelle seront conviés 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salariés. Elle ne peut

valablement délibérer que si au moins 2 représentants des employeurs et 2 représentants des salariés sont présents.

La commission est réunie à la demande de toute organisation syndicale d'employeurs ou de salariés signataire de la convention. Elle se réunit dans un délai de 8 jours et tente de concilier les parties.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties signataires.

En début de chaque réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, la DIRECCTE s'engageant à assurer le secrétariat.

Les conflits ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission, et les solutions proposées par cette dernière doivent recueillir l'unanimité des membres présents.

En cas de désaccord, les conflits sont portés devant la commission régionale de conciliation des conflits collectifs. Les conflits collectifs qui n'ont pas été soumis, dans le délai d'un mois, à la procédure conventionnelle susvisée sont immédiatement portés devant cette commission régionale de conciliation.

En application de l'article L. 2522-6 du code du travail, si la procédure de conciliation échoue, le conflit est soumis soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation.

TITRE IV DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 10

Libertés syndicales 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 code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou le licenciement.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation de la liberté syndicale rappelée ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 9.

L'employeur est tenu d'accorder au salarié qui en fait la demande quarante-huit heures à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer sa mission syndicale dans la limite d'une demi-journée par mois.

Ces congés et absences non rémunérés peuvent être récupérés sur demande du salarié.

Article 11

Sections syndicales d'entreprise

Peut décider de créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres :

- chaque syndicat qui y est représentatif ;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel ;
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans.

Article 12

Délégués syndicaux d'entreprise

Dans les entreprises de travaux d'aménagement et d'entretien forestiers de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux d'aménagement et d'entretien forestiers employant plus de 10 et moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Article 13

Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales de salariés désignent, d'un commun accord, six délégués syndicaux interentreprises, et les organisations de cadres deux délégués pour l'ensemble du massif forestier.

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DIRECCTE.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 15 heures par mois non rémunérées par l'entreprise.

Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève. Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Article 14

Délégués du personnel

Dans chaque établissement d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Article 15

Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise de travaux d'aménagement et d'entretien forestiers employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est constitué et fonctionne dans les conditions fixées par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Le financement des activités sociales ou culturelles du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles sauf si l'employeur fait déjà bénéficier ce comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute.

Article 16

Parcours professionnel des représentants des salariés

Afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés :

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes, cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Enfin, en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 17

Représentation professionnelle des salariés

La représentation professionnelle des salariés s'exerce dans les conditions prévues par l'accord national modifié du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture.

Article 18

Droit d'expression des salariés

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Article 19

Règlement intérieur

Les entreprises ou établissements occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenus d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L. 1321-1 et suivants du code du travail.

Article 20

Apprentissage

Les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues par le code du travail relatives à l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier réglementé par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Article 21

Formation et perfectionnement professionnels

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession, en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004.

Article 22

Application des lois sociales

Les employeurs et les salariés doivent appliquer les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale, conformément aux dispositions des articles R. 1221-1 et suivants du code du travail.

Article 23

Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

a) Retraite complémentaire :

Tout employeur est tenu d'adhérer à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) pour le régime ARRCO et à la caisse de retraite complémentaire des cadres de l'agriculture (CRCCA) pour le régime AGIRC.

b) Prévoyance des salariés non cadres :

Le régime complémentaire de prévoyance des salariés non cadres est réglementé par l'accord collectif annexé relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des

entreprises de travaux d'aménagement et d'entretien forestiers de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne.

c) Prévoyance des cadres :

Le régime complémentaire de prévoyance des cadres est réglementé par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations du 2 avril 1952.

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations du 2 avril 1952 est tenu d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA).

TITRE V

EMBAUCHE. – ESSAI. – FORMES D'EMPLOI EMPLOI DES SALARIÉS ÉTRANGERS. – PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Article 24

Age minimum

Les mineurs de moins de 16 ans ne peuvent être employés à des travaux d'aménagement et d'entretien forestiers que dans les conditions prévues aux articles R. 715-2, R. 715-3 et R. 715-4 du code rural et de la pêche maritime.

Les mineurs de moins de 18 ans doivent bénéficier de 2 jours de repos consécutifs. Les mineurs de 16 à moins de 18 ans doivent en outre bénéficier d'un repos quotidien obligatoire de 12 heures.

Article 25

Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un ouvrier, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail mentionnant la date de ladite cessation.

Article 26

Recrutement

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de Pôle emploi ou procéder directement aux recrutements.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

Lors de l'embauche, tout salarié doit informer son nouvel employeur des travaux salariés qu'il poursuit éventuellement chez d'autres employeurs.

Article 27

Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée dans les trois mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

1° Salariés en contrat à durée indéterminée :

Sous réserve des dispositions spécifiquement applicables aux cadres, la période d'essai d'un salarié embauché dans le cadre d'un CDI ne peut excéder 1 mois (non renouvelable).

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance.

Pour l'employeur, le délai de prévenance est fixé à :

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

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

Pour le salarié, le délai de prévenance est fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

2° Salariés en contrat à durée déterminée :

La période d'essai d'un salarié embauché en CDD ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est égale à 6 mois, et de 1 mois dans les autres cas.

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

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai d'un contrat à durée déterminée dont la durée initiale est de 7 semaines doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

Article 28

Nature et durée du contrat de travail

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours au contrat à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Article 29

Forme et contenu du contrat

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail, qui est un acte écrit, établi en double exemplaire, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié ; l'employeur conserve l'autre.

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Sous réserve des dispositions spécifiques du contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail doit préciser notamment la nature de l'emploi occupé par le salarié, le coefficient hiérarchique afférent à cet emploi, la période d'essai, la nature du contrat et la date d'effet.

Article 30

Contrat de travail à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Sont titulaires d'un contrat à durée déterminée :

- le salarié saisonnier : salarié embauché par contrat de travail à durée déterminée pour effectuer des travaux spécifiques parfaitement définis pour toute la durée de leur exécution, travaux se renouvelant chaque année aux mêmes époques ;
- le salarié occasionnel : salarié occupé exceptionnellement en raison d'un besoin momentané de l'exploitation ou de l'entreprise et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité et de régularité (cas des remplacements).

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail, en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de santé.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Article 31

Contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition dans la semaine ou dans le mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

Durée minimale de travail

La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur.

Horaire journalier minimum

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Interruption d'activité dans la journée

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

Augmentation temporaire de la durée du travail par avenant

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de 8.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés, et, dans ce cas, le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier, dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Heures complémentaires

Le contrat de travail précise le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois.

Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Article 32

Emploi des salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux.

Cette interdiction ne s'applique pas aux salariés ressortissant d'un pays de l'Union européenne, sauf pendant la période transitoire qui accompagne l'entrée d'un nouvel Etat membre.

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

Article 33

Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 du code du travail).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial ou aux entreprises de travail à temps partagé.

Article 34

Prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition à but non lucratif

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans les conditions suivantes :

- application des règles protectrices prévues par le code du travail (art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail) ;
- opérations de prêt limitées à 3 mois continus maximum ;
- en ce qui concerne les travailleurs étrangers, sous contrat d'introduction, l'autorisation des services du travail et de l'emploi est requise. La demande d'autorisation doit être adressée à la DIRECCTE.

TITRE VI

CLASSIFICATION DES EMPLOIS. – SALAIRES. – RÉMUNÉRATION

Article 35

Classification des emplois et coefficients

Les emplois des salariés des exploitations et entreprises visées par la présente convention sont classés en niveaux, définis et affectés des coefficients ou indices hiérarchiques ci-après :

NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION
I	100	Ouvrier n'apportant que sa force physique, occupé, sous la surveillance permanente de l'employeur ou de son représentant, à l'exécution de tous travaux manuels, notamment : dégagement et dépressage sans sélection des semis et plantations, nettoyage de fossés, andainage de cimes, approche et distribution des plants sur la parcelle. Il participe également au nettoyage des outils et des bâtiments affectés à l'entreprise.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	DÉFINITION
2	A	210	Ouvrier spécialisé capable d'exécuter, sous la surveillance permanente de l'employeur ou de son représentant, tous les travaux manuels courants de l'entreprise, notamment : plantations et semis manuels, dépressage avec sélection, élagage et ébranchage, martelage d'éclaircie, prémarquage d'arbres de place ou comptage.
	B	220	Ouvrier spécialisé capable de conduire des tracteurs, occupé à des travaux de débroussaillage ou tirant des outils préréglés et affecté également à l'exécution de tous les travaux manuels courants de l'entreprise. Dans le cadre des consignes et sous la surveillance périodique et régulière de l'employeur ou de son représentant, il prend soin de l'exécution de son travail, du matériel et des outils dont il a la responsabilité.

Ce niveau correspond au référentiel technique du CAPA.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	DÉFINITION
3	A	310	Ouvrier qualifié, conducteur d'engins, occupé à des opérations de reboisement (labour, semis, plantation, fertilisation), à des travaux de curage mécanique des fossés, sachant régler tous les outils dont il est amené à se servir et assurer leur entretien courant (vidange, graissage, nettoyage et sachant tenir un carnet de bord). Il réalise l'exécution de ces tâches suivant le contrôle et les instructions périodiques de l'employeur ou de son représentant auquel il doit signaler toutes les anomalies dans la réalisation du chantier et les pannes dont les outils et matériels peuvent être affectés. Dans ce cadre, il peut occasionnellement participer à des opérations de transport et de débardage de bois. Il peut être aussi appelé à l'exécution des tâches manuelles décrites dans les précédents échelons.
	B	320	Ouvrier qualifié responsable de l'exécution de son travail et des matériels qui lui sont confiés suivant les instructions de l'employeur ou de son représentant.

Ce niveau correspond au référentiel technique du BEPA.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	DÉFINITION
4	A	410	Ouvrier hautement qualifié capable d'exécuter tous les travaux précédemment décrits, d'effectuer des traitements phytosanitaires des parcelles, de créer des fossés. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien des engins et la tenue du carnet de bord. Il organise son travail seul dans le cadre des directives de l'employeur ou de son représentant et peut encadrer un stagiaire. L'exécution de son travail fait l'objet d'un contrôle <i>a posteriori</i> de l'employeur ou de son représentant.
	B	420	Ouvrier hautement qualifié dont les responsabilités et les connaissances l'amènent, dans le cadre des directives générales de l'employeur ou de son représentant, à organiser seul les chantiers (ou occasionnellement avec une équipe manuelle), à entretenir les matériels et engins dont il a la responsabilité, à déceler et/ou à réparer les pannes courantes, à s'occuper de la fourniture et de l'approvisionnement des pièces mécaniques et des produits. Il doit rendre compte de l'exécution de son travail à l'employeur ou à son représentant, qui apprécie <i>a posteriori</i> les résultats en fonction des directives qui ont été données.

Ce niveau correspond au référentiel technique du BTA ou du bac pro.

Pour les contrats de travail en cours, l'employeur et le salarié détermineront le nouveau coefficient en s'appuyant sur la grille de concordance suivante :

COEFFICIENTS ancienne grille	COEFFICIENTS nouvelle grille
100	100
115	210
125	210
140	220
150	310
160	320
170	410
180	420

Cette reclassification ne pourra être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement.

Les employés de bureau sont classés à l'un des deux niveaux suivants :

NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION
1	100	Employé de bureau d'exécution effectuant des tâches diversifiées Exécute les travaux de : dactylographie, saisie informatique, facturation et enregistrement du courrier...

NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION
2	410	<p>Employé de bureau d'exécution effectuant des tâches complexes</p> <p>Il fait preuve d'initiative, possède une formation professionnelle appropriée et un perfectionnement sérieux ou une pratique approfondie du métier ou une formation spéciale acquise à l'extérieur dans une institution appropriée ou sur le tas par les soins de l'entreprise. Il déclenche notamment les procédures de règlement, contrôle et analyse des comptes...</p> <p>Il peut être assisté d'un autre employé de bureau d'exécution.</p>

Article 36

Rémunération horaire

Les salaires horaires applicables à chaque coefficient sont fixés par avenant à la présente convention collective, ci-après en annexe.

Article 37

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué les majorations suivantes sur le salaire brut :

2 %	Après 3 ans de présence dans l'entreprise
3 %	Après 5 ans de présence dans l'entreprise
4 %	Après 7 ans de présence dans l'entreprise
5 %	Après 10 ans de présence dans l'entreprise
6,5 %	Après 12 ans de présence dans l'entreprise
8 %	Après 15 ans de présence dans l'entreprise

Il est précisé que le titulaire d'un contrat de travail saisonnier, renouvelé régulièrement d'année en année pour effectuer le même type de travaux au cours de la même période annuelle, ne sera pas écarté du bénéfice de cet avantage.

Article 38

Indemnités de trajet

A défaut de transport des ouvriers par l'employeur sur les lieux de travail distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel et, s'il n'y en a pas, du domicile du salarié, une indemnité de trajet est versée à celui-ci.

Le montant de cette indemnité de trajet est fixé par avenant à la présente convention collective, ci-après en annexe.

Article 39

Indemnité de panier

Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à 1 heure de salaire au coefficient 220.

Article 40

Outillage

L'outillage est normalement fourni par l'employeur.

Article 41

Logement

Sauf clause contraire, la fourniture par l'employeur d'un logement fait l'objet d'une déduction sur les salaires fixés ci-dessus :

a) Pour un logement remplissant les conditions permettant de bénéficier de l'allocation de logement, la valeur mensuelle sera fixée de gré à gré entre les parties dans la limite de 80 % de la valeur moyenne des loyers pratiqués localement ;

b) Dans les autres cas, l'évaluation mensuelle du logement non meublé est déterminée en valeur d'heures de travail d'après le salaire horaire afférent au coefficient 115.

Première pièce (égale ou supérieure à 9 m ² et comprenant un compteur électrique individuel)	5 heures de travail
Par pièce supplémentaire (égale ou supérieure à 9 m ²)	4 heures de travail
1 ^{er} poste d'eau (avec compteur individuel lorsqu'il existe dans la commune une adduction d'eau potable)	6 heures de travail
Salle d'eau complète (lavabo, douche, baignoire, bidet, avec installation de production d'eau chaude)	10 heures de travail
Salle d'eau incomplète (lavabo, douche) avec une installation de production d'eau chaude	6 heures de travail
WC intérieurs avec effet d'eau	6 heures de travail
WC intérieurs sans effet d'eau	2 heures de travail
WC extérieurs avec effet d'eau	2 heures de travail

c) Les logements ne comportant ni installation électrique, ni poste d'eau intérieur ne donneront lieu à aucune retenue.

Un état des lieux doit être établi (acte sous seing privé) lors de la prise en charge. Cet état, rédigé en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, est signé par ce dernier et l'employeur.

A son départ, le salarié doit laisser les lieux dans un état correspondant à un entretien normal. Le logement sera remis en état de propreté par l'employeur à chaque changement d'occupant et préalablement à l'installation du nouveau salarié.

En raison de sa nature d'accessoire du contrat de travail, le logement doit être évacué dès que ledit contrat prend fin pour quelque cause que ce soit.

Néanmoins, il sera accordé les délais suivants pour la libération des lieux :

Ouvriers	Célibataires ou mariés sans enfant	1 mois
	Mariés avec enfant	3 mois

Ces délais sont réduits de moitié en cas de départ volontaire ou de faute grave.

Article 42

Frais d'emménagement

Sous réserve que l'ouvrier ait donné satisfaction durant sa période d'essai de travail, les frais d'emménagement du salarié permanent (comprenant le transport des personnes et du mobilier) sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Article 43

Jeunes ouvriers

Les taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale sont fixés comme suit par rapport aux salaires des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

a) Jeunes salariés ne justifiant pas de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :

– âgés de moins de 17 ans : 80 % ;

– âgés de 17 à 18 ans : 90 %.

b) Jeunes salariés justifiant de plus de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :

– même salaire que le travailleur adulte.

Article 44

Apprentis

Sous réserve de l'application des dispositions réglementaires, la rémunération des apprentis est calculée comme suit, selon l'année d'exécution du contrat et l'âge de l'apprenti :

	16-17 ANS	18-20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	25 % Smic	41 % Smic	53 % Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
2 ^e année	37 % Smic	49 % Smic	61 % Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
3 ^e année	53 % Smic	65 % Smic	78 % Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
Formation complémentaire			
Après contrat de 1 an	40 % Smic	56 % Smic	68 % Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
Après contrat de 2 ans	52 % Smic	64 % Smic	76 % Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
Après contrat de 3 ans	68 % Smic	80 % Smic	93 % Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans les conditions prévues à l'article L. 6222-29 du code du travail. Toutefois, les déductions pour avantages en nature ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire de l'apprenti.

Article 45

Salariés handicapés

En application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, toute entreprise occupant habituellement 20 salariés et plus est soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Lorsque le rendement professionnel des salariés en milieu ordinaire de travail s'avère notablement diminué, les employeurs pourront percevoir une aide à l'emploi versée par l'association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH). Ils devront procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Article 46

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 47

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur, en assumant la même responsabilité, percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Dans tous les cas, cette affectation temporaire donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

TITRE VII

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

Article 48

Païement des salaires

Les salaires sont payés en fin de mois, avec possibilité de versement d'acomptes.

Article 49

Bulletins de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie rédigé conformément à l'article R. 3243-1 du code du travail.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant cinq ans.

TITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL

Article 50

Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 51

Présences ne constituant pas du travail effectif

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'article précédent ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties (soit sous forme de repos, soit financières) devant être déterminées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 52

Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un pont, c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 du code rural.

Par récupération, il faut entendre, au sens du présent article, la faculté donnée à l'employeur de prolonger l'horaire de travail d'un nombre d'heures correspondant aux heures de travail non effectuées en dessous de la durée normale du travail.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Le nombre d'heures susceptibles d'être récupérées est limité à 50 heures par an.

En cas d'intempéries de longue durée, la récupération n'est pas envisageable et il y a lieu de solliciter le bénéfice des dispositions relatives au chômage partiel.

Article 53

Heures supplémentaires

Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 50 ci-dessus (35 heures).

Décision d'exécution

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié sera prévenu 24 heures à l'avance de la nécessité des heures supplémentaires à effectuer.

Rémunération

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

a) Bonifications pour heures supplémentaires au-delà de 35 heures :

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

b) Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^e :

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 50 ci-dessus. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

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

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

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, les jours de repos compensateur non pris donnent droit à la rémunération prévue à l'article L. 713-9 du code rural.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Article 54

Durée maximale du travail

Les dispositions ci-dessous reprennent les clauses de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

54.1. Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

54.2. Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, peut être dépassée et être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant cependant être supérieur à 50 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne peut être supérieur à 6.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

54.3. Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article R. 713-22 et suivants du code rural et de la pêche maritime. La demande de dérogation est adressée à la DIRECCTE soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés à l'article L. 713-1 du code rural et de la pêche maritime et aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 du même code, la limite de 44 heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs.

54.4. Durée maximale annuelle

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de de la pêche maritime, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 2 000 heures.

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

54.5. Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois 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 :

- pour les entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- pour les 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 six 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 à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six 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.

54.6. Jeunes travailleurs et apprentis

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis ne peuvent accomplir plus de 35 heures de travail par semaine, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans les limites prévues par les articles L. 3162-1 et suivants du code du travail, et ce sous réserve des dispositions limitatives de la durée du travail applicables aux adolescents occupés à des travaux légers pendant les périodes de vacances scolaires.

Les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de 4 heures et demie.

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

Article 55

Contrôle de la durée du travail

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime.

L'employeur doit donc opter :

- soit pour l'affichage de l'horaire de travail : établi, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur ;
- soit pour l'enregistrement des heures de travail effectuées : le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est alors consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année. Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant cinq ans.

Article 56

Aménagement de la durée du travail

Les dispositions ci-dessous reprennent les clauses de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ainsi que celles de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

1. Réduction du temps de travail sous forme de repos

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 56 ci-dessus.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portées au crédit du salarié au cours du mois, le nombre, exprimé en heures, de journées ou de demi-journées de repos prises par le salarié au cours du mois et le cumul du nombre d'heures de repos inscrites au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à 1 jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

2. Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint sept heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^e heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite précédemment.

3. Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaire en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

4. Annualisation de la durée du travail

4.1. Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

Il est convenu d'appeler heures de modulation les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et heures de compensation les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

4.2. Mise en œuvre de l'annualisation

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention collective peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées dans la présente convention.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage et, le cas échéant, par remise directe au salarié un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe...), étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

4.3. Programmation indicative de l'annualisation

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;

- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures ;
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

4.4. Modification du programme d'annualisation

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation le nombre d'heures de modulation soit compensé par un nombre identique d'heures de compensation ;
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :
 - au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de compensation, que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
 - au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues ci-dessus ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le 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 est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du 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.

4.5. Compte individuel de compensation

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;

- le nombre d’heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L’état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou sur un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d’annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d’annualisation, l’employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l’ensemble de ses droits.

S’il apparaît, en fin de période d’annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d’heures de modulation effectuées est supérieur au nombre d’heures de compensation prises, il s’agit d’heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues par la présente convention.

S’il apparaît, au contraire, que le nombre d’heures de compensation prises est supérieur au nombre d’heures de modulation effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise, sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l’excès d’heures de compensation prises est constaté à l’occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d’annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

4.6. Annualisation et chômage partiel

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l’horaire programmé, l’employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l’alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l’horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l’employeur informe sans délai l’inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d’horaire et s’il apparaît, à la fin de la période d’annualisation, que le nombre d’heures de travail ainsi perdues n’a pas pu être compensé par des heures de modulation, l’indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l’admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l’horaire hebdomadaire sera porté en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

4.7. Rémunération en cas d’annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l’annualisation est indépendante de l’horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d’absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l’employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d’heures d’absence calculé par rapport à l’horaire programmé. La déduction est égale, par heure d’absence, à 1/151,67 de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l’absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d’un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

4.8. Heures effectuées hors modulation

Lorsqu’il est constaté, en fin de période d’annualisation, que le nombre d’heures de modulation effectuées excède le nombre d’heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l’employeur doit, lorsqu’il établit sa programmation annuelle, opter pour l’une des deux formules suivantes :

- première formule : le nombre d’heures de modulation programmées en début de période annuelle n’excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d’heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au

cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année ;

- deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

4.9. CDD et annualisation

L'annualisation du temps de travail peut s'appliquer à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par l'article 5 de l'accord national du 12 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

Dans ce cas, les heures de compensation peuvent être programmées au cours de la réalisation du contrat ou être cumulées pour être prises en fin de contrat.

Pour les contrats à durée déterminée à terme précis (contrats de remplacement ou saisonniers) comme pour les autres contrats à durée déterminée, les heures de compensation éventuellement cumulées en fin de contrat font partie intégrante du contrat de travail, ces heures étant la contrepartie des heures effectuées pour la réalisation de l'objet du contrat en fonction de l'organisation du travail mise en place.

Le contingent d'heures de modulation tel que fixé à l'article 10.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 est limité à 150 heures lorsque l'annualisation s'applique à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée.

La durée moyenne de travail se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat, ou sur une période maximale de 12 mois.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, ainsi que celles effectuées au-delà de 35 heures en cas de dépassement du contingent d'heures de modulation.

Elles se constatent à la fin du contrat ou sur une période maximale de 12 mois ou dès le dépassement du contingent.

Ces heures supplémentaires sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel et sont majorées conformément aux dispositions légales.

La rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures par semaine en moyenne à laquelle s'ajoutent les éventuelles heures supplémentaires.

Article 57

Horaires individualisés

Pour répondre à la demande des salariés et, conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 et suivants du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

TITRE IX

REPOS. – JOURS FÉRIÉS. – JOURNÉE DE SOLIDARITÉ CONGÉS. – ABSENCES

Article 58

Repos hebdomadaire et repos quotidien

1. Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'article D. 714-16 du code rural et de la pêche maritime, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Ces périodes doivent être prises dans un délai maximal de 72 heures. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

2. Repos hebdomadaire dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu au I du présent article.

3. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Article 59

Jours fériés

Les jours fériés légaux tels qu'ils sont énumérés ci-dessous sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise :

1 ^{er} janvier	Lundi de Pentecôte	11 Novembre
Lundi de Pâques	14 Juillet	25 décembre
8 Mai	15 août	
Ascension	1 ^{er} novembre	

Ces jours fériés donnent lieu au paiement d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Ils ne sont pas considérés comme journées de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires, sauf pour les salariés mensualisés en application de l'article 50.

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

La journée fériée du 1^{er} Mai est chômée et payée conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Article 60

Absences

Toute absence non autorisée non justifiée, à l'instar des absences autorisées sans solde, entraîne la perte du salaire à due proportion de l'absence.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit en aviser l'employeur, qui pourra exiger un certificat médical.

Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail est applicable. En cas de récidive, l'inobservation de ces dispositions pourra être considérée par l'employeur comme constitutive d'une faute grave entraînant le licenciement sans préavis.

Les employeurs ne peuvent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés lorsqu'ils sont convoqués aux réunions des commissions prévues par la présente convention et les textes légaux.

Article 61

Journée de solidarité

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Article 62

Congés payés

1. Détermination du congé payé annuel

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

A défaut d'un mois de travail effectif, la durée du congé est calculée *pro rata temporis*.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder en principe trente jours ouvrables.

La durée du congé annuel peut cependant être majorée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté, sans que le congé annuel total puisse excéder 32 jours ouvrables.

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

2. Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent, alors, exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence (art. L. 3164-9 du code du travail).

3. Année de référence

Le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

4. Prolongation de la durée du congé payé

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévue à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

5. Fractionnement des congés payés

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période (du 1^{er} mai au 31 octobre) est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Article 63

Congés spéciaux

1. Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Congé de naissance

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé de 3 jours dans les conditions fixées à l'article L. 3142-1 du code du travail.

3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

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

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant ; en ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

4. Congés exceptionnels

Des congés payés exceptionnels sont accordés au salarié, notamment pour les motifs suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- pacte civil de solidarité (Pacs) contracté par un salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès des parents, grands-parents, beaux-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur : 1 jour ;
- appel de préparation à la défense : 1 jour.

TITRE X

MALADIE. – ACCIDENT. – MATERNITÉ

Article 64

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

64.1. Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié :

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA :

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément aux dispositions de l'accord collectif annexé relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des entreprises de travaux d'aménagement et d'entretien forestiers de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne, le salarié non cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément aux dispositions ci-après énoncées relatives à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle :

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les 6 mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle :

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, 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).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

64.2. A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension :

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude :

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude :

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, 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.

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. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

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 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité :

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier 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 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 65

Maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

TITRE XI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 66

Contrat à durée déterminée

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.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat, à durée indéterminée.

Dans les cas prévus à l'article L. 1242-2 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, constituant un complément de salaire, qui est égale à 10 % de la rémunération brute totale du contrat, hors contrats saisonniers et contrats aidés.

Article 67

Contrat à durée indéterminée

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Démission

a) Procédure :

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

b) Durée du préavis : 1 mois.

Licenciement

a) Procédure :

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail.

b) Durée du préavis :

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

c) Recherche d'emploi :

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

En cas de désaccord, elles seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

d) Indemnité conventionnelle de licenciement :

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié pour motif personnel ou économique ayant plus de 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, hors prime exceptionnelle, ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Elle est égale à :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

e) Certificat de travail :

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

f) Attestation Pôle emploi :

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par Pôle emploi.

Article 68

Départ et mise à la retraite

1. Départ à la retraite

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 6 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de services ;
- plus 2/15 de mois par année de services au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

TITRE XII

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 69

Travail des jeunes

1. Santé et sécurité des jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques, à l'utilisation de machines dangereuses (ramasseuse-presse, faucheuse ensileuse, tracteurs munis de pelles, de fourches, outils animés de travail au sol...) et à l'accomplissement de travaux dangereux, dont la manipulation de produits dangereux.

Cependant, après avoir adressé une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail, il est possible d'affecter des jeunes à des travaux interdits susceptibles de dérogation dans le strict respect des conditions posées par les articles R. 4153-40 à R. 4153-45 du code du travail.

2. Repos et durée du travail

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien de 12 heures consécutives (14 heures s'ils sont soumis à l'obligation scolaire) ;
- chaque semaine, de 2 jours de repos consécutifs ;
- d'une pause d'au moins 30 minutes après chaque période de travail ininterrompue qui ne peut être supérieure à 4 h 30.

Toutefois, à l'occasion des travaux saisonniers de récolte, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, il est permis de déroger à la règle des 2 jours consécutifs, à la condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

La durée du travail des jeunes travailleurs est limitée à :

- 7 heures par jour ;
- 35 heures par semaine.

Cependant, pour les mineurs de moins de 15 ans et de plus de 14 ans accomplissant des périodes de formation en entreprise dans le cadre de l'enseignement par alternance ainsi que pour ceux effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires, la durée de travail est limitée à 32 heures par semaine.

3. Interdiction du travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ainsi que pour les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en entreprise dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La période d'interdiction du travail de nuit s'étend de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans, de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

Article 70

Hygiène et sécurité

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

De surcroît, le salarié doit se conformer aux consignes de sécurité et utiliser le matériel de protection approprié qui est mis à sa disposition.

Sécurité

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les employeurs doivent procéder à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs conformément aux dispositions du code du travail, transcrite dans un document unique.

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent s'assurer notamment :

- que les tracteurs agricoles et forestiers à roues soient munis d'un dispositif homologué destiné à protéger le conducteur contre les risques encourus en cas de renversement accidentel de l'engin ;
- que les éléments mobiles de transmission d'énergie ou de mouvements des équipements de travail présentant des risques de contact mécanique pouvant entraîner des accidents soient équipés de protecteurs ou de dispositifs appropriés empêchant l'accès aux zones dangereuses ou arrêtant, dans la mesure où cela est techniquement possible, les mouvements d'éléments dangereux avant que les travailleurs puissent les atteindre ;
- que les arbres de transmission de puissance soient équipés de protecteurs homologués. Leur bon état doit faire l'objet de vérifications périodiques au minimum une fois par an, par une personne qualifiée, interne ou externe, sous la responsabilité de l'employeur ;
- que tous moyens de protection individuelle appropriés tels que chaussures, gants, masques, lunettes de sécurité, etc., soient mis à la disposition des travailleurs lorsqu'ils sont appelés à effectuer des travaux dangereux, salissants ou insalubres (meulage, soudure, etc.) afin de les protéger contre les risques existants (brûlure, projection de matière, écrasement, etc.) ;
- de la bonne utilisation des équipements de protection individuelle (EPI), de leur utilisation effective ; ils doivent les fournir gratuitement, en assurer l'hygiène, l'entretien, les réparations et le remplacement, informer les utilisateurs des risques contre lesquels l'EPI les protège, des conditions et consignes d'utilisation, et les faire bénéficier d'un entraînement au port de ces EPI et d'une formation adéquate renouvelée aussi souvent que nécessaire ;
- que conformément aux dispositions du code du travail, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, des moyens de protection individuelle tels que cirés, imperméables et bottes soient mis à leur disposition ;
- que pour toute utilisation de produits antiparasitaires les dispositions du décret n° 87-361 du 27 mai 1987 sont strictement observées ;
- que les dispositions de l'arrêté du 28 mars 1979 à l'occasion des interventions effectuées sur les accumulateurs de matière sont strictement respectées.

Il est de plus recommandé de mettre des appareils de contention à la disposition des salariés amenés à manipuler des animaux.

Les numéros de téléphone de première urgence doivent être affichés dans l'entreprise : pompiers, SAMU, médecin.

Enfin, une trousse de première urgence doit être disponible sur l'exploitation.

Hygiène

Les équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- WC : 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo : pour 10 salariés au plus ;
- douche à température réglable, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 3 octobre 1985. Par dérogation, dans les établissements où sont occupés au plus 10 salariés et lorsque lesdits travaux sont effectués à titre occasionnel, l'employeur est tenu de fournir aux salariés les moyens de procéder à un nettoyage corporel aux lieux et places des douches. Toutefois, sur avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut exiger la mise à disposition de douches ;
- armoire-vestiaire : 1 par salarié.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

Le logement mis à la disposition des salariés agricoles doit répondre aux règlements d'hygiène et de salubrité en vigueur.

Article 71

Médecine du travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche :

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique :

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en matière de médecine du travail.

Examen de préreprise :

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 :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise :

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause de :

- maladie non professionnelle pendant 2 mois ou 1 mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- accident du travail pendant 1 mois ou 15 jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- maladie professionnelle ;
- congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape :

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément à l'article R. 717-24 du code rural et de la pêche maritime, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

TITRE XIII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Article 72

Classification des emplois liés à l'encadrement

NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION
5	500	TAM : chef d'équipe, contremaître, chef de chantier En application des instructions et consignes fixées par son supérieur hiérarchique à qui il rend compte fréquemment de la conduite de son action, il est chargé de l'exécution des travaux forestiers. Sous le contrôle fréquent de ce dernier, il encadre les équipes d'ouvriers et est chargé de l'application des contrats de sous-traitance avec les entrepreneurs.
6	610	Chef de travaux Cadre dirigeant les travaux suivant des instructions périodiques précises. Il peut prendre des initiatives en matière d'embauche, estimer les lots en volume, organiser les travaux d'entretien, payer le personnel sous la responsabilité d'un supérieur.

NIVEAU	COEFFICIENT	DÉFINITION
7	620	<p>Responsable de production</p> <p>Cadre dirigeant les travaux de l'exploitation selon les directives générales de l'employeur ou de son mandant, pouvant s'occuper de la prospection et de la vente des bois, sachant estimer les matériaux en volume et en valeur, sachant pratiquer des arpentages et pouvant, dans des limites bien déterminées, embaucher et payer le personnel.</p> <p>Il rend compte à son supérieur des résultats de son action et notamment de la tenue des objectifs qui lui sont assignés.</p>
	700	<p>Cadre de direction</p> <p>Cadre dont la fonction permanente est de diriger et d'administrer un ensemble de moyens de production de travaux sylvicoles ainsi que la valorisation et la commercialisation des produits, selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle.</p> <p>Il peut exercer par délégation tout ou partie des pouvoirs de l'employeur définis par le code du travail, notamment en matière d'embauche, de licenciement, de pouvoir disciplinaire et de paie.</p> <p>Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités.</p> <p>Il peut remplacer l'employeur pendant les absences de ce dernier. Dans ce cas, il dispose de toutes les informations nécessaires pour assurer cet intérim.</p> <p>Par délégation, il représente l'employeur.</p>

Pour les contrats de travail en cours, l'employeur et le salarié détermineront le nouveau coefficient en s'appuyant sur la grille de concordance suivante :

COEFFICIENTS ancienne grille	COEFFICIENTS nouvelle grille
185	500
220	610
300	620
400	700

Cette reclassification ne pourra être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement.

Article 73

Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

1. Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder :

- 4 mois pour les cadres aux coefficients 610, 620 et 700 ;
- 2 mois pour les TAM au coefficient 500.

En cas de renouvellement de la période d'essai initiale, le salarié devra en être informé par écrit avant la fin de cette période initiale.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

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

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

2. Salariés en contrat à durée déterminée

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai respecte les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

Article 74

Contrat d'engagement

Dès la fin de la période d'essai, l'engagement définitif doit être constaté par un acte écrit établi en double exemplaire et remis à chacune des parties, sous réserve des dispositions propres aux contrats de travail spéciaux (CDD, temps partiel, etc.).

Cet acte doit stipuler notamment : la date d'effet du contrat, la fonction du cadre, le groupe ou le coefficient hiérarchique, la rémunération et les avantages accordés.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Article 75

Durée du travail

75.1. Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1.1. Cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

1.2. Cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

1.3. Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

75.2. Durée du travail. – Convention de forfait

75.2.1. Cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles des salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

75.2.2. Cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

75.2.3. Cadres organisant leur temps de travail

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

75.3. Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^e catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures ; toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine à l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître les durées journalière et hebdomadaire de travail.

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

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 3121-22 du code du travail.

75.4. Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^e catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préambule, les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le cadre de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Article 76

Rémunération

Les salaires horaires du personnel d'encadrement applicables à chaque coefficient sont fixés par avenant à la présente convention collective, ci-après en annexe.

Compte tenu du fait que ces cadres doivent consacrer tout le temps nécessaire à l'exécution de leur tâche dans le cadre de l'article 72, ces salaires sont affectés des multiplicateurs suivants :

- 1,30 pour les coefficients 700 et 620 ;
- 1,25 pour les coefficients 610 et 500.

Les salaires fixés ci-dessus sont des minima que des accords particuliers peuvent rendre plus avantageux. En aucun cas, l'application de la convention ne peut aboutir à la suppression d'avantages acquis.

L'indemnité différentielle prévue par l'article 6.6 de l'accord national sur la durée du travail est appliquée par chaque employeur pendant un délai maximum de 3 ans à compter de la date à laquelle la durée hebdomadaire du travail a été réduite de 39 heures à 35 heures. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la garantie mensuelle de rémunération prévue par l'accord.

Article 77

Prime de 13^e mois

Dans le but d'encourager la production, les cadres ayant 1 an de présence sur l'exploitation bénéficient, en fin d'année, d'une prime au moins égale au dernier mois civil reçu par les intéressés.

Article 78

Avantages en nature

Dans le cas d'attribution d'un logement de fonction, un accord particulier règle les éventuels avantages en nature accessoirement accordés.

Article 79

Prime d'ancienneté

Les TAM au coefficient 500 bénéficient de la prime d'ancienneté fixée par l'article 37.

Article 80

Déplacements

Les déplacements pour les besoins de l'exploitation seront intégralement remboursés à tous les cadres.

Dans le cas d'utilisation de leur voiture personnelle, les intéressés bénéficieront d'indemnités kilométriques calculées d'un commun accord lors de la rédaction du contrat de travail.

Article 81

Indemnités en cas d'incapacité temporaire de travail

En application de l'avenant n° 45 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, il est attribué des indemnités journalières complémentaires à celles de la MSA à tous les salariés qui sont dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie, de maternité, de maladie professionnelle, d'accident de la vie privée, de trajet ou de travail.

Le montant de l'indemnité journalière est de 25 % de la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond journalier de la MSA et à 70 % de la fraction du salaire brut supérieur à ce plafond.

Le total des indemnités journalières complémentaires et de celles versées par la MSA ne devra pas excéder le montant du salaire net.

Cette indemnité est suspendue ou réduite dans les mêmes conditions et proportions que celle versée par la MSA.

L'indemnité journalière qui est servie en complément des indemnités journalières du régime de base est versée à compter :

- du 8^e jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le service de l'indemnité journalière est maintenu tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

Le traitement servant de base au calcul de l'indemnité journalière correspond à la 90^e partie du salaire brut habituel perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel, ayant donné lieu à cotisations et retenues *pro rata temporis*.

Article 82

Délai. – Congé ou préavis

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf faute grave ou faute lourde, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée d'un préavis réciproque, fixé comme suit :

- a) En cas de démission :
 - pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM) comme pour les cadres : 3 mois de préavis.
- b) En cas de licenciement :
 - pour les TAM : 2 mois de préavis ;
 - pour les cadres : 3 mois de préavis.

Le délai de préavis prend effet à la date de notification à l'intéressé. La partie qui n'observerait pas le préavis serait redevable envers l'autre d'une indemnité correspondant aux appointements afférents à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 1 mois à l'avance, quitter l'exploitation sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Le paiement de la dette du cadre reste toutefois soumis à la procédure réglementaire de cession ou de saisie-arrêt des salaires.

Article 83

Absence pour recherche d'un emploi

Pendant la durée du délai-congé, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, les cadres ont droit, pour rechercher un nouvel emploi, aux absences ci-après :

- 10 jours pour un préavis de 3 mois ;
- 5 jours pour un préavis de 2 mois.

Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois ; elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement.

Les temps d'absence susvisés pourront être éventuellement majorés de moitié à la demande du cadre, ces absences supplémentaires n'étant pas rémunérées.

Article 84

Indemnité de licenciement

Sans préjudice des dispositions des articles L. 1233-3 et suivants du code du travail concernant les salariés licenciés pour motif économique, tout cadre congédié, sans faute grave de sa part, bénéficiera d'une indemnité de licenciement égale à 1/2 mois de salaire par année de présence sur l'exploitation, avec un maximum de 6 mois d'indemnisation.

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence. L'indemnité de licenciement sera calculée en fonction de la rémunération mensuelle moyenne des 12 mois précédant la rupture du contrat.

Après 60 ans, cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 85.

Article 85

Indemnité de départ à la retraite

Les cadres des 1^{er} et 2^e groupes bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite librement débattue avec leur employeur, qui ne pourra être inférieure à :

- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 3 mois de salaire après 25 ans et plus d'ancienneté chez le même employeur.

Les cadres du 3^e groupe bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 68.

Article 86

Régime de prévoyance et de retraite

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, 20, rue de Clichy, Paris 9^e.

Les organismes coopératifs peuvent toutefois adhérer à d'autres caisses de prévoyance agréées par le ministère de l'agriculture.

Article 87

Dispositions finales

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires signés des parties à la DIRECCTE.

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

La présente convention ne sera applicable qu'à compter de son extension.

Fait à Pissos, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DU 6 FÉVRIER 2015 RELATIVE AUX INDEMNITÉS DE TRAJET
(AVENANT N° 38 DU 3 JUILLET 2008, ART. 37)

A défaut de transport des ouvriers par l'entreprise sur les lieux de travail distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel et, s'il n'y en a pas, du domicile du salarié, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,12 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,28 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.