

Convention collective
IDCC : 9456. – EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Loiret)
(13 avril 2016)

CONVENTION COLLECTIVE DU 13 AVRIL 2016

NOR : AGRS1797001M
IDCC : 9456

Entre

FDSEA du Loiret

UHO

D'une part, et

FGA CFDT

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO

Fédération CFTC de l'agriculture

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et tous les salariés et les apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tous âges et de toutes nationalités, des exploitations horticoles et pépinières, des exploitations d'arboriculture fruitière et des exploitations maraîchères du Loiret.

Elle s'applique nonobstant tous les usages et coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissements, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

Elle régit tous les travaux des exploitations dont le siège social est sis sur le territoire du département du Loiret, même si des terrains de cultures s'étendent sur des départements limitrophes.

Sont considérées comme exploitations horticoles et pépinières, les entreprises produisant des végétaux d'ornements et ressortant des codes NAF :

- 01.19Z (autres cultures non permanentes dont fleurs coupées et semences florales) ;
- 01.30Z (plantes destinées à la plantation) ;

- 01.64Z (traitement des semences de fleurs) ;
- 01.29Z (production d'arbres de Noël) ;
- 02.10Z (pépinières forestières) ;
- 01.25Z (uniquement production de semences fruitières) ; et
- 01.13Z (uniquement production de plants potagers, de racines et de tubercules).

Sont considérées comme exploitations maraîchères, les entreprises produisant des légumes sur de petites surfaces et ressortant des codes NAF :

- 01.11Z (culture de céréales à l'exception du riz, de légumineuses et de graines oléagineuses) pour la culture de légumes verts ;
- 01.13Z (culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules culture de légumes racines) pour le traitement des semences de légumes ;
- 01.28Z (culture de plantes à épices, aromatiques, médicinales et pharmaceutiques) pour la culture de plantes condimentaires ;
- 01.64Z (traitement des semences) pour le traitement des semences de légumes ;
- 02.30Z (récolte de produits forestiers non ligneux poussant à l'état sauvage) pour la collecte de champignons forestiers.

Sont considérées comme exploitations d'arboriculture fruitière, les entreprises produisant des fruits et ressortant du code NAF :

- 01.24Z (culture de fruits à pépins et à noyau) pour la production de pommes, poires, coings, abricots, cerises, pêches, nectarines, prunes, prunelles ;
- 01.25Z (culture d'autres fruits d'arbres ou d'arbustes et de fruits à coque) pour la production de kiwis, framboises, fraise et autres fruits et baies des climats tempérés – traitement des semences de cultures fruitières, et par extension ;
- 01.21Z pour la culture de la vigne.

Ces listes de code NAF ne sont pas exhaustives.

Article 2

Avantages individuels acquis

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultants de la présente convention.

De même les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Dès sa date d'application, elle abroge la convention collective de travail du 28 juin 1988 étendue par arrêté du 26 mai 1989 (*Journal officiel* du 3 juin 1989) et ses avenants, pour les exploitations horticoles et pépinières du Loiret.

Lors de son actualisation, elle abroge la convention collective de travail du 5 septembre 2007 étendue par arrêté du 21 août 2008 (*Journal officiel* du 28 août 2008) et ses avenants, pour les exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret.

Lors de son actualisation, elle abroge également la convention collective de travail du 10 juillet 2007 étendue par arrêté du 21 août 2008 (*Journal officiel* du 28 août 2008) et ses avenants, pour les exploitations maraîchères du Loiret.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens des articles L. 2121-2 et R. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national, qui n'est pas partie à la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties intéressées et à l'unité départementale de la DIRECCTE Centre-Val de Loire.

Cette demande devra impérativement comporter l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans le délai de 2 mois, une réunion de la commission mixte sera organisée.

Article 6

Dénonciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt. Toutefois, la partie signataire ou adhérente qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai, revenir sur sa décision.

Article 7

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Une commission paritaire de conciliation et d'interprétation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale de salariés désigne deux représentants. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalent au nombre total de représentants de salariés.

Lorsqu'une organisation désire saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation, elle en avise le secrétariat de la commission mixte par lettre recommandée avec avis de réception, en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission paritaire de conciliation et d'interprétation doit être convoquée dans un délai de 2 mois.

Le secrétariat de la commission mixte est assuré par le syndicat demandeur.

Article 8

Procédure de règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention collective sont portés devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Toutefois, les conflits nés de la révision de la convention, peuvent être soumis directement à la procédure de médiation prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Lorsque la procédure de conciliation a été mise en œuvre mais n'a pu aboutir, les conflits collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation ou, si les deux parties en conviennent, à la procédure d'arbitrage prévue par les articles L. 2524-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. — REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 9

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesure de discipline et de licenciement.

D'une façon générale, il sera fait application des articles L. 1132-1 et suivants et L. 2141-5 et suivants du code du travail.

Article 10

Droit d'expression des salariés dans l'entreprise

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 11

Activité politique et religieuse

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement, à une propagande politique ou religieuse.

Article 12

Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans les conditions prévues par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 13

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales (art. L. 2143-13 à L. 2143-19 du code du travail). Le temps passé est payé comme temps de travail.

Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Article 14

Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

Article 15

Délégués syndicaux interentreprises agricoles

Conformément à l'accord national du 8 juillet 1970, et sous réserve des dispositions du titre II du livre IV du code du travail, les délégués syndicaux interentreprises ont qualité pour saisir le directeur de l'unité départementale de la DIRECCTE Centre-Val de Loire de toute réclamation individuelle ou collective concernant l'application de la présente convention, ou relative à l'inobservation des prescriptions légales ou réglementaires en matière de législation du travail.

Le délégué syndical interentreprises ne pourra intervenir au niveau des établissements de sa circonscription, qu'en avertissant les employeurs concernés au moins 48 heures au préalable. Ceux-ci pourront se faire accompagner de leur délégué syndical. A la demande de l'un des deux délégués, le directeur de l'unité départementale de la DIRECCTE Centre-Val de Loire pourra être invité à assister à cette intervention.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical interentreprises ne pourra être reconnue que si l'organisation syndicale qui est à l'initiative de cette désignation, l'a notifiée au préalable par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la fois au directeur de l'unité départementale de la DIRECCTE Centre-Val de Loire, à l'employeur de la personne désignée et aux organisations syndicales patronales.

Ces dernières devront également notifier au directeur de l'unité départementale de la DIRECCTE Centre-Val de Loire ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés, les noms et adresses de leurs délégués.

Un employeur ne pourra licencier un délégué syndical interentreprises qu'après accord de l'unité départementale de la DIRECCTE Centre-Val de Loire.

Le délégué syndical interentreprises ne pourra en aucun cas exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

Lorsqu'ils en sont mandatés, les délégués syndicaux interentreprises sont les représentants qualifiés des organisations syndicales représentatives salariées signataires de la présente convention ou adhérentes à celle-ci.

En aucun cas, les délégués des employeurs ne sont mandatés pour signer quoi que ce soit.

Les délégués syndicaux interentreprises sont au nombre d'un par arrondissement et par syndicat salarié signataire ou adhérent.

Ils doivent exercer, et ce depuis au moins 1 an, une activité relevant de la présente convention.

Ils sont tenus lorsqu'ils s'absentent pour exercer leurs fonctions, de prévenir leur employeur 48 heures à l'avance, sauf danger imminent.

Le temps dont pourra bénéficier chaque délégué syndical interentreprises est limité à 8 heures par mois, ce temps non rémunéré étant récupérable à la demande du salarié.

Article 16

Délégués du personnel

Le nombre, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont fixés par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

En application de l'article L. 2312-1 du code du travail, dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par les dispositions légales.

Le rôle et les moyens des délégués du personnel sont fixés par les articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

Article 17

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au comité d'entreprise.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise, sont celles fixées par les dispositions légales et réglementaires. Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 13 pour les délégués du personnel.

Article 18

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

Il est créé un CHSCT dans toute entreprise occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions, sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires.

Le CHSCT a pour mission notamment :

- de contribuer et développer le sens de la prévention des risques professionnels ;
- de veiller et concourir à l'information sur les risques professionnels des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes.

Il est consulté sur le règlement intérieur, les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité.

Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels. Il reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les membres du CHSCT ont droit à une formation spécifique définie par le code du travail pour exercer leur fonction pendant leur mandat.

Article 19

Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Pour les entreprises qui ne sont pas dotées de CHSCT ou de délégués du personnel, il est mis en place au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI

Article 20

Engagement

L'embauche d'un salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires. Avant toute embauche, l'employeur doit informer les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauchage, de l'emploi permanent disponible correspondant à leur qualification.

Article 21

Contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, il peut être conclu un contrat de travail écrit.

Signé conjointement, il est alors établi en double exemplaire, dont un pour le salarié et le second pour l'employeur.

En cas d'écrit, le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- identité des parties ;
- date du début de contrat ;
- catégorie d'emploi ;
- durée du travail ;
- rémunération ;
- période d'essai ;
- lieu de travail ;
- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire ;
- convention collective applicable, et accord d'entreprise applicable, le cas échéant ;
- droit aux congés payés ;
- durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- affiliation au régime de prévoyance complémentaire et au régime frais de santé obligatoires et collectifs.

Une description de fonction peut être jointe.

L'employeur qui engage un salarié peut exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail.

Article 22

Période d'essai

Le contrat de travail, sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour supprimer ou diminuer la période d'essai, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai déterminée comme suit.

a) Pour les contrats à durée indéterminée :

I. – Personnel non cadre :

- 1 mois, renouvelable une fois, pour les niveaux I et II ;
- 2 mois, renouvelables une fois, pour les niveaux III et IV.

II. – Techniciens et agents de maîtrise : 3 mois, renouvelables une fois.

III. – Personnel d'encadrement : 4 mois, renouvelables une fois.

b) Pour les contrats à durée déterminée :

La période d'essai est fixée à 1 jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat, dans la limite maximale de 2 semaines pour les contrats inférieurs à 6 mois, et de 1 mois si la durée initiale du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail.

c) Rupture de la période d'essai :

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance :

I. – Pour l'employeur, ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins une semaine. Il est de :

- 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

II. – Pour le salarié de :

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

Ce préavis quand il excède 1 semaine devra être transmis par pli recommandé avec avis de réception.

Article 23

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes ont accès à tous les emplois ou fonctions de la même façon que les hommes.

Lorsqu'elles accomplissent un travail identique, dans les mêmes conditions, elles perçoivent le même salaire que les hommes.

Les conditions d'exécution de l'emploi n'ont aucune incidence sur le salaire et la rémunération quel que soit le sexe.

Article 24

Emploi des handicapés

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de handicapés dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 25

Formation professionnelle tout au long de la vie

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

La formation professionnelle tout au long de la vie est organisée par les articles L. 6111-1, L. 6311-1 et suivants et D. 6312-1 et suivants du code du travail et l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture et ses avenants.

CHAPITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 26

Classification des emplois

La classification des emplois a été réalisée en utilisant comme support l'accord national de méthode du 18 décembre 1992, ainsi que celui du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

Elle se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétence des salariés.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis ci-après, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes, ou susceptibles de l'être.

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle. Chaque employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

Les employeurs disposent d'un délai de 1 an pour reclasser les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application de la présente classification. Pour les aider dans cette démarche, une méthode et une grille de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification sont proposées en annexe de la présente classification.

En aucun cas, le reclassement ne peut entraîner une réduction de salaire horaire brut.

Des exemples figurent en annexes de la présente classification, permettent d'illustrer l'emploi correspondant à la définition, mais ils ne sont pas exhaustifs.

a) Personnel non affilié à l'AGIRC

Niveau 1 : emplois d'exécutant

Echelon 1

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

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

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de manèges simples.

Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité en quantité et en qualité conformes aux usages de la profession.

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines de maniement simple et de réglage simple, ainsi que leur entretien élémentaire.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du salarié, avec parfois un choix entre les différentes options simples qui n'ont pas de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau 2 : emplois spécialisés

Echelon 1

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.

Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents et d'en alerter systématiquement son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant.

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou CAP, selon qu'il s'agisse d'un emploi technique ou administratif, ou expérience équivalente.

Echelon 2

L'emploi peut comporter en sus la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance intermittente d'un salarié qualifié.

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou CAP, selon qu'il s'agisse d'un emploi technique ou administratif ou expérience équivalente.

Niveau 3 : emplois qualifiés

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

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise.

Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'emploi exige de l'autonomie dans le cadre de directives concernant l'exécution du travail et en particulier le résultat recherché, reçues de l'employeur ou son représentant, lequel exerce un contrôle *a posteriori* des travaux effectués.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il est apte à prendre des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées dans l'exécution de son travail. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

S'il s'agit d'un emploi technique, son titulaire doit être capable de détecter les anomalies ou incidents sur les cultures, et peut les traiter.

Il procède à tous les réglages du matériel employé et effectue la réparation des pannes élémentaires.

Dans l'exécution de ses tâches, le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail, sans être leur supérieur hiérarchique.

Emplois correspondant au référentiel BEPA ou BEP, selon qu'il s'agisse d'un emploi technique ou administratif ou expérience équivalente.

Echelon 2

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais un champ d'action plus large, une expérience lui conférant une autonomie plus large.

L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.

Emplois correspondant au référentiel BEPA ou BEP, selon qu'il s'agisse d'un emploi technique ou administratif ou expérience équivalente.

Niveau 4 : emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Emploi consistant en l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels, des installations et de l'outillage.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux, des cycles de production et des produits utilisés.

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

Echelon 2

Emploi consistant à l'exécution d'opérations très qualifiées effectuées en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il est amené à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail et des cycles de production.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant au référentiel du bac professionnel) ou expérience équivalente.

b) Techniciens et agents de maîtrise

Niveau 1 : techniciens et agents de maîtrise

Echelon 1 : technicien

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

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

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

Echelon 2

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux qui lui sont confiés, suivant les directives de son supérieur hiérarchique.

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

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

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

Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

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

Niveau 2 : techniciens et agents de maîtrise

Technicien

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

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

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

Il peut participer aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation.

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

Agent de maîtrise

Le salarié exécute suivant les circonstances les programmes fixés par le chef d'entreprise ou son représentant. Il organise et répartit les travaux entre les salariés. Il procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il rend compte à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés.

Il peut être amené à identifier les besoins urgents en matériel. Il veille au respect des règles d'hygiène, de sécurité et conditions de travail sont respectées.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qui travaillent avec lui et la communique à la direction.

Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Il veille au respect des règles et exigences de qualité et d'environnement.

Il assure la rédaction des documents adaptés aux productions de l'exploitation ou de l'entreprise (planning des travaux, feuilles de présence, bons de commande).

Il suit les résultats du secteur dont il a la charge et en débat avec l'employeur ou son représentant.

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

c) Personnel d'encadrement

Niveau 1 : cadres

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

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

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

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

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

Niveau 2 : cadres

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

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

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

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

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

CHAPITRE V

RÉMUNÉRATION

Article 27

Salaires minima

Les salaires minima horaires du personnel sont fixés par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La commission mixte se réunit au minimum une fois par an, pour traiter des rémunérations minimales professionnelles.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Ne sont pas prises en compte dans la rémunération minimale professionnelle et s'ajoutent à cette dernière :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés telles que définies par la présente convention ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Article 28

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée par le code du travail.

Article 29

Travail le dimanche et les jours fériés

Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées de 50 %, à l'exception du travail effectué le 1^{er} Mai pour lequel les heures de travail effectuées seront majorées de 100 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Article 30

Travail de nuit

Tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin donne lieu à majoration de 50 % du salaire de base. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel.

Article 31

Primes accessoires du salaire

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent :

a) Une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est égale à un pourcentage de la rémunération brute fixée selon la durée de présence dans l'entreprise, soit :

- 2 % de 5 à 8 ans inclus de présence ;
- 3 % de 9 à 15 ans inclus de présence ;
- 4 % au-delà de 15 ans de présence.

N'interrompent pas la durée de présence :

- les périodes de chômages occasionnées par les intempéries ;
- les congés maladie ;
- les rappels sous les drapeaux ;
- les maladies professionnelles et les accidents de travail et de trajet ;
- les congés maternité et adoption.

Le montant de ladite prime est décompté soit en fin d'année en fonction des salaires payés depuis le 1^{er} janvier, soit chaque mois.

En cas de départ du salarié en cours d'année, la prime ou son solde est intégralement payée le jour du départ, en fonction des gains perçus depuis le 1^{er} janvier.

b) Une prime de panier

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer, ou dans les conditions habituelles, son repas de midi, a droit à une prime dite « de panier » égale à 3 fois le minimum garanti, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur ou ne soit remboursé des frais réels sur justificatif.

c) Une prime d'assiduité

Il est attribué avec le salaire du mois de décembre, pour les salariés comptant au moins 2 années civiles de présence, une prime égale au cinquième du douzième de la rémunération brute des heures normales travaillées dans l'année selon la durée légale du travail.

Pour les salariés à temps partiel, cette prime sera versée au prorata de la durée du travail.

Cette prime a pour objet de récompenser l'assiduité du salarié dans l'entreprise.

Cette prime n'est pas due si les absences cumulées sont supérieures à 12 jours ouvrables par an, équivalents à 10 jours ouvrés par an.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont assimilées à du temps de travail effectif par le code du travail, et ne seront pas prises en compte dans le décompte des absences supprimant la prime d'assiduité :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires en repos liées à l'accomplissement d'heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu pour l'aménagement du temps de travail (RTT) ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes, pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article 32

Garantie de salaire pour les salariés malades ou accidentés

A. – Dispositions pour les salariés non affiliés à un organisme sous tutelle de l'AGIRC

En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'accord collectif régional de prévoyance complémentaire du 3 juillet 2009 au profit des salariés agricoles non affiliés à un organisme sous tutelle de l'AGIRC.

B. – Dispositions pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres

En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'article L. 1226-1 du code du travail et la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants.

Les cadres qui auront acquis 5 années d'ancienneté dans cette fonction et dans la même entreprise, continueront à percevoir l'intégralité de leur rémunération jusqu'à la prise en relais de leur indemnisation par le régime de prévoyance dont ils sont bénéficiaires.

Article 33

Païement des salaires

La paie a lieu au moins une fois par mois et, en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Le salarié pourra sur sa demande, percevoir un acompte unique qui ne pourra excéder le montant du salaire acquis au moment du règlement de l'acompte.

Article 34

Bulletins de salaire

Un bulletin de salaire est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les articles L. 3243-2 et R. 3243-3, 4 et 5 du code du travail.

Article 35

Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

Article 36

Participation

Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés doivent mettre en place la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, par la conclusion d'un accord, selon les modalités des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

Article 37

Plan d'épargne salariale

Les employeurs peuvent mettre en place un plan d'épargne salariale dans leur entreprise, conformément aux articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

DURÉE DU TRAVAIL

Article 38

Durée du travail

Se conformer aux articles 6.1 à 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

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 ses occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses, sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 39

Heures supplémentaires. – Définition et paiement

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif, conformément au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE VII

CONGÉS. – ABSENCES

Article 40

Congés payés

Se référer aux articles 3.1 à 3.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

L'ordre des départs en congé est fixé, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, sur accord préalable de l'employeur et du salarié.

Sauf impossibilité, il sera communiqué aux salariés au moins 1 mois à l'avance. En cas de désaccord, l'employeur fixe seul la date de départ, en tenant compte de l'ancienneté et de la situation de famille du salarié.

L'indemnité afférente au congé est égale à 1/10 du salaire brut de la période de référence.

Dans tous les cas, elle ne saurait être inférieure au montant de la rémunération dont le salarié aurait bénéficié s'il avait continué à travailler pendant la période de congé.

La prise de congé principal ne peut excéder 24 jours ouvrables consécutifs.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures au titre du congé annuel payé ne peuvent être exigées par les salariés, sont fixées comme suit :

- pour les horticulteurs et pépiniéristes : du 15 février au 30 juin ;
- pour la cueillette des fruits :
 - a) Fraises : du 15 avril au 15 juin ;
 - b) Cerises et petits fruits : du 20 mai au 14 juillet ;
 - c) Pommes et poires : du 15 août au 31 octobre ;
- pour les travaux de maraîchage, du 1^{er} mars au 14 juillet.

Jours de fractionnement des congés payés :

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables, ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1^{er} mai-31 octobre) :

- si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû 1 jour ouvrable supplémentaire de congé payé ;
- s'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires de congé payé.

La demande de fractionnement du congé principal doit être faite par écrit.

Quand le salarié est à l'origine de la demande, il peut renoncer par écrit à ses jours supplémentaires de congés payés en raison de l'avantage accordé par l'employeur de permettre la prise de congés payés après le 31 octobre.

Quand l'employeur est à l'origine de la demande de fractionnement du congé principal, il ne peut pas demander au salarié de renoncer aux jours de congés payés supplémentaires.

Article 41

Congés pour événements familiaux

Les salariés bénéficient sur justification, de congés de courte durée à l'occasion de certains événements, sans prendre en compte la situation familiale ou l'orientation sexuelle :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs par celui-ci : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs : 2 jours ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour.

Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Article 42

Jours fériés

Les jours fériés légaux tels que définis à l'article L. 3133-1 du code du travail, sont chômés :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- l'Assomption (15 août) ;
- la Toussaint (1^{er} novembre) ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël (25 décembre).

Le 1^{er} Mai est chômé et payé en vertu des articles L. 3133-4 et suivants du code du travail.

Les autres jours fériés visés au présent article sont chômés et payés au tarif normal lorsqu'ils tombent un jour ouvré.

Les heures ainsi chômées ne sont pas récupérables.

Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé autre que le 1^{er} Mai, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant du salaire acquis à cette date.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à tout salarié présent dans l'entreprise quel que soit le type de contrat dont il est titulaire.

Article 43

Journée de solidarité

Instaurée pour le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la journée de solidarité correspond à la réalisation par les salariés de 7 heures de travail.

Une cotisation à la charge des employeurs de 0,30 % a également été mise en place pour contribuer à ces actions.

Pour cette journée, l'employeur doit prévoir des modalités identiques pour tous les salariés et peut retenir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} Mai (excepté pour les jeunes de moins de 18 ans qui ne peuvent travailler un jour férié) ;
- soit le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif aménageant le temps de travail ;
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

Le travail accompli durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire :

- dans la limite de 7 heures, lorsque le salarié est mensualisé (ou dans la limite d'une journée de travail pour les salariés dont la rémunération est basée sur un nombre annuel de jours de travail) ;
- pour les salariés à temps partiel, cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail.

Les heures effectuées au-delà de cette limite de 7 heures (ou de la limite proratisée pour les salariés à temps partiel) seront, en revanche, normalement rémunérées.

Article 44

Absences. – Justification

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la direction.

Sauf cas de force majeure, lorsque l'absence correspond à un des cas prévus par les dispositions légales, réglementaires ou par la présente convention, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur et adresser le justificatif éventuellement requis dans le délai maximum de 2 jours.

Article 45

Absences pour maladie ou accident de la vie privée Accident de trajet

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident de la vie privée ou d'accident de trajet, et dont l'employeur a été avisé dans les conditions visées à l'article précédent, ne constituent pas un motif de rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Aucun salarié ne pourra être licencié du fait d'un arrêt lié à une maladie d'une durée inférieure à 6 mois. Passé ce délai, l'éventuel licenciement ne pourra intervenir que dans le respect de la législation du travail et de la jurisprudence, notamment dans le cas où l'arrêt perturbe le fonctionnement normal de l'entreprise. Le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à compter de la date de son licenciement.

Article 46

Représentation au sein d'organismes ou commissions

Le salarié désigné par son syndicat pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (exemples : commission paritaire de travail, commission mixte, conseil d'administration des CMSA, TASS, tribunal du contentieux de l'incapacité, etc.) bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels rémunérés par les organismes.

CHAPITRE VIII

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

Article 47

Personnel non affilié à un organisme sous tutelle de l'AGIRC

1. Régime complémentaire de retraite

Les exploitations horticoles et les pépinières du Loiret doivent adhérer pour le personnel d'exécution, et pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002, à Humanis Retraite ARRCO, dont le siège social est sis : 50, rue de Paris, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex.

Les cotisations sont versées à Humanis Retraite ARRCO : 1, rue de la Girardièrre, BP 47, 49308 Cholet, tél. : 02 41 71 66 66.

Pour les entreprises nouvelles créées après le 1^{er} janvier 2002, tout employeur doit adhérer à la CAMARCA (régime ARRCO) dont le siège social est situé : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01 71 21 00 00.

Les exploitations maraîchères et arboricoles doivent adhérer à la CAMARCA (régime ARRCO), dont le siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 (tél. : 01 71 21 00 00).

2. Régimes de prévoyance complémentaire et frais de santé

Les salariés agricoles, non affiliés à un organisme sous tutelle de l'AGIRC, bénéficient :

- des dispositions de l'accord régional du 3 juillet 2009 et ses avenants, en prévoyance complémentaire avec des garanties décès-incapacité temporaire et incapacité permanente ;
- et des dispositions de l'accord régional du 3 juillet 2009 et ses avenants sur un régime frais de santé.

Article 48

Personnel affilié à un organisme sous tutelle de l'AGIRC

Tout employeur de salariés relevant du régime de retraite complémentaire AGIRC institué par la convention collective de 1947 doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire, à la CAMARCA (régime ARRCO) et à AGRICA Retraite AGIRC (régime AGIRC) pour la retraite complémentaire, dont le siège social est sis : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01 71 21 00 00.

CHAPITRE IX

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 49

Préavis

Sous réserve des dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du code du travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

Sa dénonciation doit être notifiée par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La date de la première présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu à un préavis dans les conditions suivantes, sauf faute grave ou lourde ou force majeure.

1. Personnel non cadre

Employé pour toute démission des niveaux I, II, ET III	1 mois
Employé pour toute démission du niveau IV	2 mois
Employé ayant moins de 2 ans de présence pour le licenciement	1 mois
Employé ayant plus de 2 ans de présence pour le licenciement	2 mois

2. Techniciens et agents de maîtrise

Démission : 2 mois ;

Licenciement : 3 mois.

3. Cadres

La démission et le licenciement donnent lieu à un préavis dans les conditions suivantes :

- cadre niveau I : 4 mois ;
- cadre niveau II : 4 mois.

4. Départ volontaire du salarié à la retraite

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis est fixé à 2 mois, sauf pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour lesquels le délai de préavis reste fixé à 1 mois.

Les circonstances qui, en vertu soit de dispositions légales ou réglementaires, soit de conventions ou de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions qui précèdent.

Article 50

Temps consacré pour la recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, si la rupture du contrat incombe à l'employeur, l'employé aura droit à une absence payée correspondant à 2 demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Une demi-journée sera fixée au choix du salarié et l'autre demi-journée le sera au choix de l'employeur.

S'il s'agit d'un cadre, le temps consacré pour la recherche d'un nouvel emploi devra être fractionné en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder 4 jours. La durée totale du temps consacré pour la recherche d'un nouvel emploi ne pourra excéder :

- 12 jours ouvrables pour les cadres du niveau I ;
- 24 jours ouvrables pour les cadres du niveau II.

Dans tous les cas, le salarié cessera de disposer de temps pour recherche d'emploi dès que ledit salarié aura trouvé un nouvel emploi.

Article 51

Non-respect du préavis de rupture du contrat de travail

Si les délais de préavis de rupture du contrat de travail ne sont pas respectés, la partie lésée a droit à une indemnité compensatrice de préavis correspondant au salaire, avantages en nature, aux primes, qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir.

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

Article 52

Indemnité de licenciement

Salariés non affiliés à l'AGIRC, techniciens et agents de maîtrise

En cas de résiliation du fait de l'employeur, d'un contrat à durée indéterminée, le salarié congédié a droit à une indemnité de licenciement lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

- ne pas s'être rendu coupable d'une faute grave ou lourde dont le licenciement est la conséquence ;
- justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aura été versée au salarié pendant la dernière période de 3 mois, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Salariés classés cadres aux niveaux I et II de la classification conventionnelle

Les salariés classés cadres aux niveaux I et II de la classification conventionnelle, licenciés sans qu'il y ait faute grave ou lourde, bénéficient d'une indemnité égale à 1 demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à 8 mois de salaire.

Article 53

Départ en retraite

a) Départ volontaire du salarié

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit doit en informer par écrit son employeur. A la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité calculée suivant les dispositions de l'article L. 1237-9 du code du travail, à savoir :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail effectif ou selon la formule la plus avantageuse des 3 derniers mois, sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période de 3 mois, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*).

L'indemnité n'est acquise que si le salarié respecte un préavis de 2 mois. Elle ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature (indemnité de licenciement).

b) Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein.

Conformément à l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 54

Certificat de travail

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

Article 55

Libération du logement de fonction

Si le salarié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté à l'expiration du préavis de rupture du contrat de travail.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 56

Accord national du 23 décembre 1981

Toutes les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que ses avenants, sont applicables aux entreprises relevant de la présente convention.

Cet accord est annexé à la présente convention collective.

Article 57

Entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Article 58

Dépôt légal

Un exemplaire papier de la présente convention sera déposé auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE Centre-Val de Loire, située cité administrative Coligny, 131, faubourg Bannier, 45042 Orléans Cedex, et un exemplaire lui sera transmis par voie électronique.

Un exemplaire de la présente convention est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 59

Extension

La présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Orléans, le 13 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

RECLASSIFICATION DU PERSONNEL POUR LES EXPLOITATIONS MARAICHÈRES ET ARBORICOLES

Le reclassement dans les emplois des salariés occupés dans les entreprises comprises dans le champ d'application conventionnel, devra intervenir dans les conditions suivantes :

1. Niveau de salaires

Le reclassement ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution du salaire et celui-ci devra donc être maintenu s'il se trouve être supérieur à celui correspondant au nouvel emploi.

2. Procédure

a) Convocation du salarié à un entretien préalable

L'employeur convoque le salarié pour un entretien préalable avec remise en main propre contre décharge à ce dernier, d'une lettre de convocation (ou par lettre recommandée avec avis de réception) fixant les date, heure et lieu de cet entretien, à laquelle sera jointe une copie de la nouvelle grille de classification. Le délai entre la remise de ce courrier et l'entretien préalable sera au minimum de 10 jours de date à date.

b) Entretien préalable

Au cours de l'entretien, l'employeur fait part de ses propositions de reclassement au salarié et celui-ci émet, le cas échéant, ses observations et son avis.

c) Notification du nouvel emploi

Passé un délai de 10 jours après l'entretien, l'employeur communique par écrit au salarié, en double exemplaire, sa décision définitive de reclassement. Cette lettre est remise en main propre contre décharge par pli recommandé avec avis de réception.

d) Conséquences

S'il est d'accord avec la décision prise par son employeur, le salarié dispose d'un délai de 10 jours, après cette remise pour dater et signer les deux exemplaires avec la mention « lu et approuvé » (un exemplaire est remis à l'employeur, l'autre est conservé par le salarié).

En cas d'absence de réponse du salarié dans les 10 jours, celui-ci est présumé avoir accepté la décision de reclassement notifiée par l'employeur.

S'il n'est pas d'accord, tout en conservant la liberté de saisir directement la juridiction prud'homale, le salarié peut, s'il le souhaite, saisir la commission restreinte d'interprétation.

Cette commission, chargée spécialement de donner un avis en cas de litige au moment du reclassement d'un salarié, est composée paritairement de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des salariés (un par syndicat non cadre).

Sa saisine est faite auprès de l'unité départementale 45 de la DIRECCTE Centre-Val de Loire qui a pour rôle, d'une part, de s'assurer auprès de l'employeur du secteur exact de l'activité exercée afin que la désignation des employeurs réponde pour le mieux à l'examen du cas soumis à l'appréciation de la commission d'interprétation et, d'autre part, de convoquer les deux parties devant celle-ci pour les entendre et tenter de dégager un accord.

3. Grille de raccordement

Cette grille n'a pas de caractère impératif mais se présente comme un outil de réflexion dont les employeurs et les salariés doivent s'inspirer pour arrêter leur décision.

En cas de désaccord entre un employeur et un salarié sur la reclassification de ce dernier dans la nouvelle grille hiérarchique des emplois, c'est la réalité de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise, qui devra prévaloir.

La requalification ne peut entraîner de baisse de salaire.

CLASSIFICATIONS de la présente convention des cultures spécialisées du Loiret	CLASSIFICATION de la convention collective de travail des exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret	CLASSIFICATION de la convention collective de travail des exploitations maraîchères du Loiret
Salarié non cadres : non affiliés à un organisme sous tutelle de l'AGIRC		
Niveau 1 échelon 1	Niveau 1	Niveau 1
Niveau 1 échelon 2		
Niveau 2 échelon 1	Niveau 2	Niveau 2
Niveau 2 échelon 2		
Niveau 3 échelon 1	Niveau 3 échelon 1	Niveau 3 échelon 1
Niveau 3 échelon 2	Niveau 3 échelon 2	Niveau 3 échelon 2
Niveau 4 échelon 1	Niveau 4 échelon 1	Niveau 4 échelon 1
Niveau 4 échelon 2		
Techniciens et agents de maîtrise : affiliés à un organisme sous tutelle de l'AGIRC		
Niveau 1 échelon 1 : technicien	Niveau 4 échelon 2	Niveau 4 échelon 2
Niveau 1 échelon 2 : agent de maîtrise	Cadre du 3 ^e groupe : chef d'équipe coefficient 165	Cadre du 3 ^e groupe : chef d'équipe coefficient 180
Niveau 2 : technicien		
Niveau 2 : agent de maîtrise	Cadre du 3 ^e groupe : contremaître coefficient 180	Cadre du 3 ^e groupe : chef d'équipe coefficient 190
Salariés cadres : affiliés à un orga- nisme sous tutelle de l'AGIRC		
Niveau 1	Cadre du 2 ^e groupe : chef de culture coefficient 220	Cadre du 2 ^e groupe : chef de culture coefficient 200
Niveau 2	Cadre du 1 ^{er} groupe : directeur d'ex- ploitation coefficient 260	Cadre du 1 ^{er} groupe : directeur d'ex- ploitation coefficient 300

ANNEXE 2

ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 MODIFIÉ SUR LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(Y compris avenant n° 12 du 29 mars 2000 [étendu par arrêté du 26 juillet 2000, *Journal officiel* du 22 août 2000], avenants n°s 13 et 14 du 20 juin 2000 [étendus par arrêté du 12 octobre 2000, *Journal officiel* du 21 octobre 2000], avenant n° 15 du 11 mars 2008 [étendu par arrêté du 16 octobre 2008, *Journal officiel* du 23 octobre 2008], avenant n° 16 du 13 novembre 2008 [étendu par arrêté du 30 juin 2009, *Journal officiel* du 10 juillet 2009], avenant n° 17 du 9 juillet 2013 [étendu par arrêté du 5 novembre 2013, *Journal officiel* du 15 novembre 2013], avenant n° 18 du 14 novembre 2013 [étendu par arrêté du 27 février 2014, *Journal officiel* du 27 février 2014]).

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

D'une part :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
La fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF) ;
L'union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;
La fédération nationale du bois (FNB) ;
La fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS) ;
La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) ;
L'union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL) ;
La fédération nationale des courses françaises (FNCF),

D'autre part,

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,
sont convenues de ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire, y compris les départements d'outre-mer, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, des parcs zoologiques et de la conchyliculture), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts), et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II

OBJET DU PRÉSENT ACCORD

Article 2.1

Développement et préservation de l'emploi

Le présent accord a pour objet d'organiser la durée du travail en agriculture dans le cadre de la législation en vigueur. Il a notamment pour vocation de réduire le temps de travail dans le but de développer l'emploi salarié en agriculture ou le cas échéant de le préserver.

Pour réaliser cet objectif, les parties signataires rappellent qu'elles ont conclu par ailleurs un accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles. Cet accord met en place une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ainsi que des commissions régionales et crée l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) qu'elles financent par une cotisation des employeurs et des salariés.

La CPNE et l'ANEFA ont pour mission de promouvoir une politique concertée de l'emploi en agriculture en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de placement.

Article 2.2

Suivi du présent accord

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE et à l'ANEFA la mission d'assurer le suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi salarié dans les exploitations et entreprises agricoles.

PREMIÈRE PARTIE

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS DANS L'EXPLOITATION OU L'ENTREPRISE

CHAPITRE III

CONGÉS PAYÉS

Article 3.1

Durée du congé annuel payé

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 3.2

Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

La durée du congé annuel peut être majorée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté, selon des modalités qui sont déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

Article 3.3

Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 223-7 et L. 223-7-1 du code du travail.

Article 3.4

Fractionnement du congé payé

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L. 223-8 du code du travail.

CHAPITRE IV

JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1

Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Article 4.2

Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1^{er} Mai sont déterminées par les conventions collectives de travail. A défaut, le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les troisième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent qu'à défaut de clauses conventionnelles ou d'usages plus favorables.

Article 4.3

Récupération des jours fériés

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

Article 4.4

Travail effectué un jour férié

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salaire correspondant est fixé conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

(Sous réserve de l'application des dispositions relatives aux modalités d'indemnisation du travail du 1^{er} Mai [article L. 222-7 du code du travail]).

Article 4.5

Absences rémunérées

Les conventions collectives de travail peuvent comporter des dispositions relatives au maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié.

L'annexe I au présent accord recense, à titre indicatif, les absences au titre desquelles la rémunération est maintenue par l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire ou en application de stipulations d'un accord national en vigueur.

CHAPITRE V

REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1

Repos dominical

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

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 5.4.

Article 5.2

Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5.3

Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six 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.

(Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié [arrêté du 26 juillet 2000, *Journal officiel* du 22 août 2000]).

Article 5.4

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective.

CHAPITRE VI

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1

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.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 6.2

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'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;
- 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, à compter du 1^{er} janvier 2001, 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 6.3

Périodes d'astreinte

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

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

Article 6.4

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 de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article 6 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997.

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

Article 6.5

Rémunération mensualisée des heures normales

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 6.6

Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, à la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel égal à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures, et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

Les salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus défini ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum ou, s'agissant des salariés à temps partiel, à ce minimum calculé à due proportion.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due proportion lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder 3 ans. La convention collective de travail pourra définir les modalités de mise en œuvre de ce principe. 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 rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

(Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 [arrêté du 26 juillet 2000, *Journal officiel* du 22 août 2000]).

CHAPITRE VII

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 7.1

Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini au chapitre VI ci-dessus.

Article 7.2

Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur. Cependant, les conventions collectives de travail peuvent déterminer la nature des circonstances ou des travaux susceptibles de justifier l'exécution des heures supplémentaires.

Article 7.3

Rémunération des heures supplémentaires

§ 1. Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 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.

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %.

§ 2. 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 %.

§ 3. Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. Les conventions collectives de travail déterminent les conditions et les modalités selon lesquelles une convention de forfait peut être conclue notamment avec le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu et le personnel de l'élevage chargé de la surveillance des animaux.

§ 4. Conventions 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 salariés cadres et non cadres.

Cette durée annuelle du travail peut être supérieure à 1 607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle aux durées maximales fixées à l'article 8.4 du présent accord pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

Sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail :

- les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV dans la grille de classification de l'accord national de méthode de 18 décembre 1992, de par l'autonomie dont ils disposent dans l'exécution et l'organisation de leur travail telles que reconnues dans la classification ;
- les techniciens et agents de maîtrise ainsi que les cadres tels que définis dans l'accord national de méthode du 23 avril 2008, de par l'autonomie inhérente à leur fonction.

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

Cette durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail, ce document fait apparaître la durée hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires du présent article 7.3.

Toute absence sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

Article 7.4

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 8.1 ci-après. 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

HEURES ANNUELLES effectuées	JOURS DE REPOS compensateur
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 journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou 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 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

CHAPITRE VIII

DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

Article 8.1

Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent chapitre 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 chapitre est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Article 8.2

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 992 du code rural (L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime), peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997 (codifié à l'article D. 713-5 du code rural et de la pêche maritime). Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7.4 ci-dessus.

Article 8.3

Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article 994 du code rural (L. 713-3 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 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 (codifié aux articles R. 713-31 à R. 713-33 du

code rural et de la pêche maritime). La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi, et de la protection sociale agricoles (demande adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle depuis le 1^{er} janvier 2009) soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 8.4

Durée maximale annuelle

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

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

- d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

(Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur 12 mois consécutifs [arrêté du 26 juillet 2000, *Journal officiel* du 22 août 2000]).

Article 8.5

Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou 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 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

CHAPITRE IX

TRAVAIL À TEMPS CHOISI

Article 9.1

Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail (recodifié aux articles L. 122-23 et suivants), 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 préala-

blement 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.

Article 9.2

Contrat de travail à temps partiel

§ 1. Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants (art. 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) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à 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.

§ 2. Contrat de travail

Pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des exploitations et entreprises agricoles, 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.

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.

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 deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux 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.

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 et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

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 susceptible

d'être conclu 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 %.

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 du présent avenant.

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

§ 3. 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 de travail 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.

§ 4. Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs 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 1/10 de cette durée, donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà de 1/10 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 effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail, sont systématiquement majorées de 25 %.

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 douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux 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.

§ 5. Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder 1/3 de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au § 2 ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins 7 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à 3 jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 (codifié aux articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime) relatif au contrôle de la durée du travail.

§ 6. 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 non, d'un emploi équivalent ou non 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 mains propres contre récépissé.

§ 7. Maintien des contrats à temps partiel annualisé

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 9.3

Contrat de travail intermittent

§ 1. Principe général

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder 1/3 de cette durée sauf accord du salarié.

§ 2. Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

D'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;

D'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié 1 jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

§ 3. Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

§ 4. Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1^{er} mars 2000 demeurent en vigueur.

CHAPITRE X

AMÉNAGEMENTS DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Article 10.1

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 demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

(Sous réserve du régime applicable aux heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures [art. L. 212-9-II du code du travail]).

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 portés 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 portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits 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 de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les 2/3 de ce nombre et par le salarié pour 1/3 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.

Article 10.2

Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 heure 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^e et la 39^e heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 6 minutes.

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 jour-

nées 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 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 2 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 aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

Article 10.3

Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins 2 jours de repos hebdomadaires 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.

Article 10.4

Annualisation de la durée du travail

§ 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.

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 à la durée maximale 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 deux heures.

§ 2. Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'annexe II du présent accord.

§ 3. 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 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^e 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. 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 ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

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.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

PRÉAMBULE

En application de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux signataires décident de prévoir des dispositions particulières pour les cadres.

Compte tenu de la diversité des professions, des productions, et des fonctions des cadres en agriculture, le présent accord ne propose qu'une classification générale des différentes catégories de cadres.

Pour appliquer le présent avenant, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, préciser les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale.

La réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés y compris le personnel d'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée conformément aux dispositions du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981, par l'attribution en tout ou partie de jours de repos supplémentaires. Ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne temps dont les modalités et les conditions seront définies par un accord national sur le compte épargne-temps que les partenaires sociaux s'engagent à négocier.

Article 11.1

Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§ 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.

§ 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 collective 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.

§ 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 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.

Article 11.2

Durée du travail. – Convention de forfait

§ 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.

§ 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.

§ 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.

Article 11.3

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 à l'article 8.4 du présent accord (accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n° 12) 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 sur 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 la durée 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. 212-5 du code du travail.

Article 11.4

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

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

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut 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).

DEUXIÈME PARTIE

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS ENTRE LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES

CHAPITRE XII

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1

Adaptation des conventions collectives au présent accord national

Les conventions et accords collectifs nationaux, régionaux ou départementaux compris dans le champ d'application du présent accord national pourront adapter les stipulations du présent accord dans le respect des prescriptions de l'article L. 132-13 du code du travail, c'est-à-dire à la condition de ne pas comporter des dispositions moins favorables aux salariés.

Article 12.2

Adaptation des clauses relatives à la durée du travail

Les négociateurs des conventions collectives de travail sont invités à adapter les stipulations du présent accord dans les domaines ci-après énumérés :

- a) Modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2 ;
- b) Modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4 ;
- c) Maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5 ;
- d) Contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4 ;
- e) Modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2 ;
- f) Modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreinte prévues à l'article 6.3 ;

g) Contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;

h) Montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2, § 2, en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3

Adaptation des accords de salaires

Les organisations signataires du présent accord engagent les partenaires des conventions collectives de travail à conclure les futurs accords de salaires en tenant compte des conditions dans lesquelles s'effectue la réduction de la durée réelle du travail dans les exploitations et entreprises concernées.

CHAPITRE XIII

ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

Article 13.1

Négociation d'accords de recommandation au niveau des branches

Compte tenu de la très grande décentralisation de la négociation collective en agriculture, et en raison notamment de l'existence de conventions collectives départementales couvrant plusieurs branches du secteur de la production agricole, des discussions aboutissant à des recommandations sont envisagées au niveau des branches.

Dès la signature du présent accord, et à la demande de l'une des organisations signataires du présent accord, les discussions doivent s'engager dans un délai de 1 mois.

CHAPITRE XIV

CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET ÉVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD

Article 14.1

Création d'une commission nationale paritaire

Les organisations signataires se constituent en commission nationale paritaire pour l'application et l'évolution du présent accord.

Article 14.2

Evolution du présent accord

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir des négociations en vue de déterminer les modalités de mise en œuvre d'un « compte épargne-temps ».

ANNEXE I

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ABSENCES RÉMUNÉRÉES

Sans préjudice des dispositions conventionnelles ou des usages, les dispositions législatives et réglementaires et les stipulations des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en cas d'absence du salarié, concernent les absences justifiées par l'un des motifs ci-après énumérés :

- jour férié légal ;
- jour de congé payé ;
- jour de congé pour événement familial ;
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires ;
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord ;
- examen de la médecine du travail ;
- examen médical de grossesse ;
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail ;
- formation décidée par l'employeur ;
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ;
- exercice de la mission de conseiller du salarié ;
- participation à une instance prévue à l'article L. 992-8 du code du travail ;
- participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de mutualité sociale agricole ;
- exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de mutualité sociale agricole ;
- exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L. 231-2-1 du code du travail.

Il en est de même dans le champ d'application des accords nationaux ci-après cités, lorsque l'absence est justifiée par l'un des motifs suivants :

- participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (accord national du 24 mai 1983) ;
- participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (accord national du 2 octobre 1984) ;
- participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).

ANNEXE II

DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES RELATIVES À L'ANNUALISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Pour la mise en œuvre de l'annualisation de la durée du travail prévue au chapitre X du présent accord, les employeurs doivent respecter les dispositions de la présente annexe.

I. – Principe de l'annualisation

Dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être annualisée conformément aux dispositions de l'article 10.4 du présent accord, afin d'adapter la durée du travail à la nature de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

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.

II. – Mise en œuvre de l'annualisation

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

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 1 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.

III. – 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 par référence au § 4 de l'article 10.4 du présent accord ;
- 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 deux 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.

IV. – 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 à l'article 6.4 du présent accord 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.

V. – 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 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 à l'article 10.4 du présent accord.

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.

VI. – 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 en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.