

Unité Territoriale du FINISTERE de la DIRECCTE BRETAGNE

**CONVENTION COLLECTIVE
DEPARTEMENTALE du 22 SEPTEMBRE 1981
des SALAIRES des exploitations de POLY CULTURE, d'ELEVAGE
et de MARAICHAGE du FINISTERE**

*(Etendu par arrêté du 12 mars 1982,
publié au journal officiel du 8 avril 1982)*

IDCC 9291

Mise à jour

- **Avenant salaires n° 52 du 6 Juillet 2009** *(étendu par arrêté préfectoral du 23 octobre 2009)*
- **Avenant texte n° 53 du 28 Juin 2010** *(étendu par arrêté ministériel le 4 février 2011 JO du 16 février 2011)*
- **Avenant salaires n° 54 du 11 octobre 2010** *(étendu par arrêté préfectoral du 12 mai 2011)*
- **Avenant salaires n° 55 du 31 janvier 2011** *(étendu par arrêté préfectoral du 26 mai 2011)*

TABLE DES MATIERES

	Pages
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	
Article 1	5
<u>DUREE, REVISION, DENONCIATION</u>	
Article 2	6
<u>COMMISSION DE CONCILIATION</u>	
Article 3	6
<u>LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION</u>	
Article 4	6
<u>DELEGUES DU PERSONNEL</u>	
Article 5	7
<u>DELEGUES INTERENTREPRISES</u>	
Article 6	7
<u>COMITE D'ENTREPRISE</u>	
Article 7	8
<u>PERIODE D'ESSAI</u>	
Article 8	8
<u>FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	
Article 9	9
<u>SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	
Article 10	9
<u>GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT</u>	
Article 11	9
<u>CLASSIFICATION DES EMPLOIS</u>	
Article 12	9
<u>SALAIRES</u>	
Article 13	11
<u>REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS</u>	
Article 14	11

<u>REMUNERATION DES APPRENTIS</u>	
Article 15	12
Article 16	12
<u>ACCESSOIRES DU SALAIRE ET AVANTAGES DIVERS</u>	
Article 17	12
<u>PAIEMENT DES SALAIRES</u>	
Article 18	13
<u>DUREE DU TRAVAIL</u>	
Article 19-1	14
Article 19-2	14
Article 19-3	14
Article 19-4	15
Article 19-5	15
<u>TRAVAIL DES JEUNES</u>	
Article 20-1	16
Article 20-2	16
<u>TRAVAIL DES FEMMES</u>	
Article 21 (abrogé)	17
<u>REPOS DOMINICAL</u>	
Article 22	17
<u>JOURS FERIES</u>	
Article 22-1	17
<u>CONGES PAYES</u>	
Article 23	18
<u>CONGES FAMILIAUX ET ABSENCES RENTREE SCOLAIRE</u>	
Article 24	18
<u>ABSENCE</u>	
Article 25	19
<u>RESILIATION DU CONTRAT D'UN COMMUN ACCORD</u>	
Article 26 (abrogé)	19
<u>DEMISSION OU LICENCIEMENT</u>	
Article 27	19
<u>INDEMNITE DE LICENCIEMENT</u>	
Article 28	20
<u>CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	
Article 29	20

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 30-1	20
--------------	----

FINANCEMENT DE L'ASSOCIATION EMPLOI FORMATION (AEF)

Article 30-2	20
--------------	----

HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Article 31	21
------------	----

CONTENU DE LA CONVENTION

Article 32	22
------------	----

APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 33	22
------------	----

FINANCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN AGRICULTURE

Article 34	22
------------	----

Annexe I - Salaires - avantages en nature

Annexe II - Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

Annexe III - Grille de correspondance en application de l'article 12 de la convention collective

Annexe IV - Accord Régional du 8 juillet 2009 sur une prévoyance complémentaire en Agriculture pour les salariés non cadres en région Bretagne, étendu le 4 novembre 2009

Annexe V - Accord National du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles

**CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ELEVAGE, DE MARAICHAGE DU FINISTERE**
en date du 22 SEPTEMBRE 1981

En application des articles L.2221-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux conventions de travail, il a été convenu et arrêté ce qui suit entre les représentants :

- *la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Finistère*
- *le Syndicat des Employeurs de Main d'Oeuvre de l'Agriculture du Finistère*

d'une part,

- *l'Union Départementale Agroalimentaire C.F.D.T.,*
- *l'Union Départementale des syndicats C.G.T.,*
- *l'Union Départementale des syndicats C.F.T.C., (adhésion du 8/03/95)*
- *l'Union Départementale des syndicats C.G.T.-F.O. (adhésion du 13/07/95)*
- *L'union Départementale des syndicats C.F.E. / C.G.C. du Finistère*

d'autre part,

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de maraîchage du FINISTERE.

Elle s'applique nonobstant tous usages et toutes stipulations contraires des contrats de travail, lorsque ces usages ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

DUREE, REVISION, DENONCIATION

ARTICLE 2 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : La présente convention prend effet à partir du premier jour du mois suivant son dépôt à l'Unité Territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne ; elle est conclue pour une durée indéterminée.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Sa révision peut être demandée et sa dénonciation signifiée à tout moment par l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée à chacune des autres parties et auprès de l'Unité Territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne.

La demande en révision n'interrompt pas l'application de la convention. Elle doit préciser les dispositions visées et le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La dénonciation doit comporter un préavis de 2 mois à compter de sa signification aux autres parties signataires, la convention collective continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention destinée à la remplacer ou, à défaut pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

COMMISSION DE CONCILIATION

ARTICLE 3 : Il est institué une commission paritaire de conciliation composée de deux membres employeurs et de deux membres salariés désignés par les organisations signataires.

Cette commission aura pour mission d'examiner toutes difficultés pouvant survenir entre employeurs et salariés en matière d'interprétation des clauses de la convention ou de ses avenants.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Elle pourra être présidée, à la demande de l'un de ses membres, par le Directeur de l'Unité Territoriale du Finistère ou son représentant.

LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 4 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un Syndicat Professionnel constitué en application du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter leurs décisions, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le congédiement.

DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 5 : Dans toutes les entreprises où sont occupés habituellement plus de 10 salariés, le personnel élit des délégués, titulaires et suppléants.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués transmettent à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail, qui n'auraient pas été directement satisfaites.

Ils peuvent saisir l'Inspecteur du travail chargé du contrôle de l'entreprise de toutes doléances relatives à l'application des dispositions légales ou conventionnelles ou des règles d'hygiène et de sécurité.

Dans la limite légale de 15 heures par mois, les employeurs sont tenus de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, les absences à ce titre sont payées comme temps de travail.

DELEGUES INTERENTREPRISES

ARTICLE 6 : Les organisations syndicales de salariés signataires pourront désigner des délégués interentreprises parmi les salariés relevant de la présente convention ayant au moins un an d'ancienneté dans la profession.

Le nombre de délégués syndicaux interentreprises pour le Département est fixé à 24 :

- 16 pour la C.F.D.T.,
- 4 pour la C.G.T.,
- 4 pour la C.G.C.

Ils exercent leurs attributions dans toute l'étendue du Département.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Les noms des délégués seront portés à la connaissance des syndicats d'employeurs, de chacun de leurs employeurs et de la section chargée du contrôle des professions agricoles de l'Unité Territoriale du Finistère.

Le délégué inter entreprise aura pour rôle d'informer les adhérents de l'organisation qu'il représente de leurs droits et obligations dans le domaine syndical et dans celui de la réglementation du travail et de la législation sociale.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Il pourra, dans le cadre de sa mission, diffuser des informations syndicales et percevoir les cotisations ; dans les entreprises n'ayant pas de délégué du personnel il en exercera, le cas échéant, pour le compte des membres de son syndicat, les fonctions telles qu'elles sont définies par le Code du Travail et pourra intervenir directement auprès d'un employeur pour lui présenter les réclamations et suggestions relatives à la réglementation du travail ou à l'application de la présente convention.

Le délégué inter entreprise devra informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 24 heures à l'avance par une note écrite exposant sommairement l'objet de sa demande.

Il est habilité à saisir l'Inspecteur du Travail compétent de toutes réclamations ou d'observations relatives à l'application des prescriptions réglementaires ou conventionnelles dont celui-ci est chargé d'assurer le contrôle.

Les délégués interentreprises ont le droit d'accéder aux locaux et chantiers d'exploitations agricoles pour y assurer leur mission, mais ils doivent prévenir l'entrepreneur et faire en sorte que leur intervention n'apporte aucun trouble dans la marche de l'entreprise.

Un crédit de 8 heures par mois est accordé à chaque délégué inter-entreprise pour l'accomplissement de ses fonctions, les heures utilisées n'étant pas payées par l'employeur.

Le licenciement d'un délégué inter entreprise ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'Inspecteur du Travail chargé du contrôle. Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied de l'intéressé. Cette mesure est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'Inspecteur du Travail dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 6 mois après la cessation de leurs fonctions.

COMITE D'ENTREPRISE

ARTICLE 7 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Un comité d'entreprise est constitué dans les entreprises employant au moins 50 salariés, en application des articles L 2321-1 et suivants du Code du travail.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise.

PERIODE D'ESSAI

(Avenant n° 46 du 26 septembre 2005)

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010)

ARTICLE 8 : Toute période d'essai et son renouvellement doivent être précisés par écrit.

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à :

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les salariés de niveau 1 ou 2, avec renouvellement possible, d'un mois incluant le délai de prévenance,
- 2 mois pour les salariés de niveau 3 ou 4, avec renouvellement possible, d'un mois incluant le délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours de présence et un mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié le délai de prévenance est de :

- 48 heures en cas de présence supérieure à 8 jours,
- 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours.

FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 9 : Si, à l'issue de la période d'essai, le contrat de travail est maintenu, il doit être constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires et signé par les deux parties. Un exemplaire sera remis au salarié, le second étant conservé par l'employeur.

Cet acte précise la date d'effet de l'engagement, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent. L'ancienneté du salarié part au début de la période d'essai.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 10 : Toute interruption du travail résultant d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, l'intéressé retrouve de plein droit son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle, sauf avis contraire du médecin du travail qui propose alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration compte tenu des possibilités de l'entreprise.

Cependant, si l'indisponibilité du salarié due à la maladie ou à un accident de la vie privée dure plus de six mois, le contrat de travail peut être rompu de ce fait. L'employeur est alors néanmoins tenu de suivre la procédure normale de licenciement et de respecter le délai de préavis fixé à l'article 27 ci-après. Une priorité à l'embauche est accordée au travailleur pendant les trois mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de la blessure.

GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

ARTICLE 11 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Pour information, les salariés du département du FINISTERE entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient des garanties de salaire en cas de maladie ou accident définies dans l'ANNEXE IV (Accord Régional du 8 juillet 2009 étendu le 4 novembre 2009).

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Avenant n° 48 du 7 juillet 2006)

ARTICLE 12 :

NIVEAU I : OUVRIERS D'EXECUTION

Echelon 1

L'emploi comporte l'exécution de tâches simples et élémentaires immédiatement reproductibles.

Le titulaire de l'emploi exécute son travail, sans avoir à faire preuve d'initiative, selon des consignes précises et/ou sous la surveillance permanente du supérieur hiérarchique.

Echelon 2

A cet échelon, l'exécution des tâches, bien que pouvant être effectuée sans difficulté particulière, requière un court temps d'adaptation et la maîtrise d'un savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi peut être amené à utiliser des machines préréglées et de maniement simple.

Il assure, en outre, l'entretien courant de son matériel.

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

NIVEAU II : OUVRIERS SPECIALISES

Echelon 1

L'emploi comporte l'exécution de tâches plus complexes, réalisables après une période d'apprentissage, et nécessite la maîtrise d'un ou de plusieurs savoir-faire.

Le travail est exécuté selon des consignes précises, sous surveillance intermittente.

Le titulaire de l'emploi a la capacité de détecter des anomalies ou des pannes simples puis d'en informer son responsable.

Echelon 2

A cet échelon, l'emploi requiert une maîtrise plus approfondie du ou des savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi peut être amené à participer occasionnellement à des travaux qualifiés, à partir de consignes données et sous la surveillance d'un responsable hiérarchique.

En cas d'urgence, d'anomalies ou de pannes élémentaires, le titulaire du poste doit être capable de prendre les dispositions pratiques et de sécurité qui s'imposent et d'en rendre compte.

En outre, il a la responsabilité du matériel, dont il a la charge.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

NIVEAU III : OUVRIERS QUALIFIES

Echelon 1

L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.

Le titulaire de l'emploi veille à la bonne exécution de ses tâches à partir d'instructions reçues.

Il est capable de s'adapter aux conditions rencontrées. A ce titre, il est en mesure notamment d'évaluer le résultat de son travail, d'ajuster les méthodes de travail utilisées.

Il est capable, en outre, d'effectuer les réparations simples et pour les réparations plus complexes d'en référer à son supérieur hiérarchique.

Echelon 2

A cet échelon, l'emploi requiert un champ d'action et une autonomie plus large qu'au 1^{er} échelon.

Le titulaire de l'emploi a un sens de l'initiative suffisant pour organiser son travail, à partir des instructions qui lui sont données.

Il peut être amené à participer occasionnellement à des travaux hautement qualifiés sous la surveillance d'un responsable hiérarchique.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V voire IV complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

NIVEAU IV : OUVRIERS HAUTEMENT QUALIFIES

Echelon 1

L'emploi comporte l'exécution d'opérations hautement qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques approfondies dans un ou plusieurs domaines d'activités de l'entreprise.

A ce titre, le titulaire de l'emploi dispose d'une capacité technique d'analyse des résultats et de propositions d'aménagements auprès de sa hiérarchie.

Il est capable d'exécuter et d'organiser son travail à partir des directives périodiques qui lui sont données sur la planification générale du travail et les objectifs à atteindre.

Il peut surveiller l'exécution du travail d'un salarié ou d'une équipe voire assurer l'organisation de leur travail de manière occasionnelle et accessoire et d'en rendre compte à sa hiérarchie.

Echelon 2

A cet échelon, l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'activité de son titulaire, tels que les relations avec les fournisseurs et les clients, le suivi des approvisionnements ou des commandes, le suivi technique ou économique des activités.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveau IV complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, une grille de concordance est instituée et insérée ainsi qu'il suit en annexe III nouvelle de la convention collective.

SALAIRES

ARTICLE 13 : Le montant des salaires et de la valeur des avantages en nature est fixé en annexe 1.

Les salariés appelés temporairement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle, conservent le bénéfice du salaire afférent à la qualification qui leur est d'ordinaire affectée, ceux qui effectuent momentanément des travaux d'une catégorie supérieure perçoivent pendant ce temps la rémunération de cette catégorie.

REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

ARTICLE 14 : Le salaire des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage, est égal à 80 % pour les salariés âgés de moins de 17 ans, et 90 % pour les salariés de 17 à 18 ans, du salaire conventionnel de l'adulte de même catégorie professionnelle.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : L'abattement est supprimé après six mois de pratique professionnelle.

REMUNERATION DES APPRENTIS

ARTICLE 15 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) :

L'article D 6222-26 du code du travail précise que :

Le salaire minimum perçu par l'apprenti, prévu à l'article L. 6222-29, est fixé :

1°) - Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

- a) à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- b) à 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) à 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2°) - Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :

- a) à 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- b) à 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) à 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3°) - Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :

- a) - à 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat,
- b) - à 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) - à 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

ARTICLE 16 : Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires à la fréquentation assidue des cours théoriques et à la participation aux épreuves de l'examen sanctionnant l'apprentissage.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté comme temps de travail.

Les employeurs peuvent demander la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

ACCESSOIRES DU SALAIRE ET AVANTAGES DIVERS

ARTICLE 17 :

1°) Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté mensuelle selon le barème suivant :

2 ans d'ancienneté :	1 %	du salaire brut
3 ans :	2 %	
4 ans :	2,5 %	
5 ans :	3 %	
6 ans :	3,5 %	
7 ans :	4 %	
8 ans :	4,5 %	
9 ans :	5 %	
10 ans :	5,5 %	
11 ans :	6 %	
12 ans :	6,5 %	
13 ans :	7 %	
14 ans :	7,5 %	
15 ans :	8 %	

2°) Prime de fin d'année (Avenant n° 45 du 26 septembre 2005)

Il est institué pour tous les salariés, ayant 10 mois d'ancienneté consécutives, une prime qui sera versée au plus tard le 31 décembre de l'année ou par avance en plusieurs paiements telle que, par exemple, par la mensualisation.

En cas de présence incomplète dans l'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la prime sera versée au prorata du temps de présence

Cette prime sera égale à $1/12^{\text{ème}}$ du salaire de base de l'année civile augmenté de la rémunération correspondante aux heures supplémentaires, aux heures majorées et aux astreintes.

Exemple 1 :

Un salarié, embauché en CDI en juillet de l'année n ne pourra pas prétendre au paiement de la prime de fin d'année de l'année n car il n'aura pas 10 mois d'ancienneté.

Par contre, au 31 décembre de l'année n+1, il remplira cette condition et touchera la prime de fin d'année calculée sur les salaires de base + heures supplémentaires et majorées acquis depuis le 1^{er} janvier de l'année n+1.

Exemple 2 :

Un salarié ayant 15 ans d'ancienneté, quitte l'entreprise au 31 août de l'année n.

En application du 2^{ème} alinéa de l'article, la prime lui sera versée lors de son solde de tout compte. Elle s'élèvera à $1/12^{\text{ème}}$ des salaires de base + heures supplémentaires et majorées acquis depuis le 1^{er} janvier de l'année civile n.

Exemple 3 :

Un salarié embauché en août de l'année n (en CDI ou CDD) ne bénéficie pas de la prime de fin d'année pour l'année n. Dès lors que le contrat se prolonge dans l'année n+1 (exemple départ en juillet de l'année n+1) et qu'il remplit la condition de 10 mois (11 mois d'ancienneté dans l'exemple) il touche la prime de fin d'année calculée conformément aux alinéas 2 et 3.

3°) Remboursement de frais

Les salariés qui font usage de leur voiture personnelle pour le service de l'exploitation ont droit à une indemnité kilométrique dont le montant est fixé à l'annexe 1.

PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 18 : La paie est faite au moins une fois par mois, au plus tard le 5 du mois suivant et donne lieu à remise au salarié d'un bulletin de paie.

Les mentions portées sur le bulletin sont obligatoirement reproduites sur un livre de paie ou sur un double conservé par l'employeur.

**DUREE DU TRAVAIL, HEURES SUPPLEMENTAIRES,
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, REPOS QUOTIDIEN**

(Avenant n° 46 du 26 septembre 2005)

ARTICLE 19-1 : La durée du travail est fixée, par la loi, à 35 heures hebdomadaires.

Les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 complètent les dispositions légales et réglementaires pour les entreprises et les exploitations agricoles. Cet accord constitue l'annexe IV de la présente convention :

- Définition de la durée du travail effectif : voir l'article 6-1 de l'accord national du 23 décembre 1981,
- Présences ne constituant pas du travail effectif : voir l'article 6-2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Habillage – Déshabillage : Le temps consacré à l'habillage et au déshabillage est exclu du temps de travail effectif. Le temps consacré par le salarié pour revêtir des équipements de sécurité n'est pas concerné par cette disposition.

Il est accordé à chaque salarié une compensation de 0,68 euros par jour effectivement travaillé lorsque le port d'une tenue complète de travail est exigé par l'employeur.

- Heures de travail perdues récupérables : voir l'article 6-4 de l'accord national du 23 décembre 1981.
- Heures supplémentaires : voir les articles 7-1, 7-2 et 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981.
- Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires : voir l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981.
- Durée maximale quotidienne : voir l'article 8-2 de l'accord national du 23 décembre 1981.
- Durée maximale hebdomadaire : voir l'article 8-3 de l'accord national du 23 décembre 1981.
- Durée maximale annuelle : voir l'article 8-4 de l'accord national du 23 décembre 1981.
- Maximum d'entreprise : voir l'article 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981.

ARTICLE 19-2 : En cas d'interruption du travail de plus de 2 heures, le salarié à temps partiel peut prétendre au remboursement du deuxième trajet aller retour du domicile principal au lieu de travail, dans la limite de 30 km, sur la base des taux d'indemnisation de la Convention.

ARTICLE 19-3 :

(Etendu sous réserve du respect des dispositions des articles D 714-18 et D 714-19 du code rural)

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

En cas de dérogation, une récupération de 1 heure pour 1 heure dérogée est accordée. Le repos est à prendre dans les 2 semaines, associé au repos quotidien.

ARTICLE 19-4 :

(Étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L 713-5 III, L 714-1 et L 714-5 du code rural)

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.

1 – Organisation des astreintes.

Des astreintes peuvent être mises en place dans les conditions suivantes :

- a) Chaque salarié ne peut être d'astreinte que pendant 22 dimanches au plus par année y compris les dimanches travaillés, étant entendu que l'astreinte de dimanche débute le samedi après la journée de travail pour se terminer le lundi avant la reprise du travail.
En outre, chaque salarié ne peut pas être en période d'astreinte plus de 2 dimanches consécutifs, hormis pendant 2 périodes au plus dans l'année au cours desquelles 3 astreintes consécutives de dimanche peuvent être demandées.
- b) Chaque salarié ne peut être d'astreinte que pendant 4 jours fériés au maximum dans une année,
- c) En dehors du dimanche et des jours fériés, chaque salarié ne peut être d'astreinte de semaine que pendant 150 périodes de 12 heures au maximum durant une année.

2 - Indemnisation des astreintes.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire basée sur le minimum garanti (MG) prévu à l'article L 3231-12 du code du travail, selon le barème suivant :

- de 0 à 100 périodes de 12h, indemnisation à hauteur de 1 MG,
- de 101 à 150 périodes de 12h, indemnisation à hauteur de 1,5 MG.

En outre, le salarié est indemnisé de ses frais de déplacement correspondant à la distance aller/retour du domicile principal au lieu de travail, au tarif de 0,31 €uros / km.

ARTICLE 19-5 : Travail de Nuit.

Les heures de travail effectuées de nuit sont soit majorées de 100 %, soit font l'objet d'une récupération ultérieure en repos rémunéré d'une durée équivalente, en plus du salaire correspondant au travail effectué.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Par travail de nuit, il convient d'entendre tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin ou toute autre période fixée par accord collectif ou d'entreprise intervenant dans les conditions de l'article L 3122-29 du code du travail.

TRAVAIL DES JEUNES

ARTICLE 20-1 : (Avenant n° 53 du 28 juin 2010)

Le travail des jeunes pendant les vacances scolaires entre 14 et 16 ans.

L'emploi des jeunes âgés de plus de quatorze ans, encore soumis à l'obligation scolaire, est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins sept jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

La durée de travail des intéressés ne peut excéder sept heures par jour et trente-deux heures par semaine. Cette dernière limitation est portée à trente-cinq heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de quinze ans. Lorsqu'ils travaillent pour le compte de plusieurs employeurs, les jours et les heures de travail qu'ils effectuent chez chacun de ceux-ci sont additionnés.

Les jeunes concernés ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement. En particulier, ils ne peuvent pas être employés :

- 1°) - A des travaux exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée, ou astreignent à un rendement ;
- 2°) - A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ;
- 3°) - A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux au sens des articles L. 231-6 et L. 231-7 du code du travail, ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ;
- 4°) - Dans les lieux affectés à la traite ou à la contention des animaux, lors de la présence de ces derniers.

Par ailleurs, l'emploi de jeunes de 16 ans ou moins requiert une déclaration à faire avant la date d'embauche, à l'inspecteur chargé du contrôle des professions agricoles à l'Unité Territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne. Cette déclaration doit préciser le nombre de jeunes concernés et, pour chacun d'eux, les noms, prénoms, âge, nature des travaux qui sont confiés et lieux de réalisation.

ARTICLE 20-2 : La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans.

Une pause d'au moins trente minutes est accordée aux jeunes travailleurs après une période de travail effectif ininterrompue de quatre heures et demie.

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Le travail des jours fériés est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Le travail le dimanche est interdit pour les moins de 16 ans.

Les jeunes travailleurs agricoles doivent en outre bénéficier, pour chaque période de vingt-quatre heures, d'un temps de repos fixé à quatorze heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire et à douze heures s'ils ne sont plus soumis à l'obligation scolaire.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans, tout travail entre 21 heures et 6 heures étant considéré comme travail de nuit. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

ARTICLE 21 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : L'article 21, portant sur le Travail des femmes, est abrogé.

REPOS DOMINICAL

ARTICLE 22 (décret du 14 juin 1984)

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

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, de plein droit, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

1) un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre, pour le personnel obligé techniquement de travailler par équipes successives suivant un cycle continu ;

2) un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ou une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par quinzaine, dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal, qui n'emploient qu'un salarié polyvalent ;

3) par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois pour le personnel employé :

- aux soins et à la surveillance des animaux,
- aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées,
- à la conduite des appareils fonctionnant en continu,
- au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : En dehors de ces trois cas, l'employeur qui veut faire travailler ses salariés le dimanche doit, au préalable, obtenir l'autorisation de l'Inspecteur du Travail chargé du contrôle des professions agricoles.

En outre, 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.

(Avenant n° 46 du 26 septembre 2005) : Les heures de travail effectuées le dimanche sont soit majorées de 100 %, soit font l'objet d'une récupération ultérieure en repos rémunéré d'une durée équivalente, en plus du salaire correspondant au travail effectué le dimanche.

JOURS FERIES

ARTICLE 22-1 : *(Avenant n° 46 du 26 septembre 2005)*

Les jours fériés légaux sont chômés et payés, dans les conditions de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants, lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Il s'agit des : 1er janvier, Lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Jour de Noël.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié ne peuvent donner lieu à récupération. Le travail, l'un des jours fériés chômés payés donnera lieu à versement d'une majoration de 100 % ou donnera lieu à un repos d'une durée équivalente à cette majoration.

CONGES PAYES

ARTICLE 23 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Conformément au Code du Travail, les salariés ont droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail au service de l'employeur.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : L'indemnité afférente aux congés payés prévus à l'alinéa précédent est égale au 1/10^{ème} de la rémunération brute acquise pendant le temps de travail ouvrant droit au congé, telle que définie à l'article L.3141-22 du Code du Travail.

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

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction continue doit être au moins de 12 jours ouvrables compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er Mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Toutefois, les jours de congé principal, dus en sus des 24 jours ouvrables, ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

CONGES FAMILIAUX ET ABSENCES RENTREE SCOLAIRE

(Avenant n° 46 du 26 septembre 2005)

ARTICLE 24 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Tout salarié bénéficie, à l'occasion d'événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de :

- 5 jours pour son mariage,
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, d'un enfant, du père ou de la mère,
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère ou d'un grand-parent,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours pour chaque naissance à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 1 jour pour la journée d'appel à la défense.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

A ces occasions, le salarié peut demander des congés supplémentaires (non à la charge de l'employeur) dans une période proche de l'évènement.

Pour chaque rentrée scolaire, pour tout salarié, deux heures d'absences sont autorisées par enfant, de la maternelle à la 6^{ème} incluse. Les heures sont fractionnables en deux fois, sur le matin ou l'après-midi. En contrepartie, ces deux heures sont récupérables dans les deux semaines qui suivent.

ABSENCE

ARTICLE 25 : Toute absence doit être autorisée ou motivée.

Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence :

- les maladies ou accidents, médicalement constatés, dont est victime le salarié, l'employeur devant être prévenu dans les 48 heures, sauf impossibilité ;
- la convocation par les autorités administratives ou la participation aux travaux d'une commission mixte ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire, ou par une organisation syndicale d'employeur, l'employeur devant être prévenu au plus tard 48 heures avant l'absence, sauf cas d'urgence.

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Le titre RÉSILIATION DU CONTRAT D'UN COMMUN ACCORD est supprimé

ARTICLE 26 (*Avenant n° 53 du 28 juin 2010*) : L'article 26, portant sur la Résiliation du contrat d'un commun accord, est abrogé.

DEMISSION OU LICENCIEMENT

ARTICLE 27 : Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la démission ou le licenciement du salarié, sous réserve de l'observation d'un délai de préavis.

(*Avenant n° 46 du 26 septembre 2005*) : En cas de démission, le préavis est fixé à :

- 8 jours pour un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté, quel que soit son niveau de classification,
- 15 jours pour un salarié de niveau 1, d'une ancienneté supérieure à 6 mois,
- 1 mois pour un salarié de niveau 2, d'une ancienneté supérieure à 6 mois,
- 2 mois pour un salarié de niveau 3 ou 4, d'une ancienneté supérieure à 6 mois,

En cas de licenciement, le préavis est fixé à :

- 8 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois de présence,
- 1 mois pour les salariés ayant 6 mois à 2 ans de présence,
- 2 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans de présence.

(*Avenant n° 53 du 28 juin 2010*) : Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de l'article L.5213-9 du Code du travail concernant la durée du préavis des mutilés ou handicapés.

La résiliation d'un contrat à durée indéterminée doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit, pour la recherche d'un nouvel emploi, à un temps libre au moins égal à une journée par semaine.

Le salarié logé avec sa famille pourra, en cas de licenciement, conserver son logement pendant 2 mois après l'expiration du préavis.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

ARTICLE 28 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1°) – Soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2°) – Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 29 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat établi conformément aux articles L 1234-19 et D 1234-6 du code du travail.

L'accord constaté par le reçu pour solde de tout compte souscrit par un salarié ne met obstacle à une action ultérieure que si l'intéressé n'a pas dénoncé ledit accord par lettre recommandée adressée à l'employeur dans le délai de six mois à compter de sa signature. Cette dénonciation n'est toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir.

FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 30-1 : (Avenant n° 43 du 14 mars 2005)

A partir de l'année 2005, le taux et le mode de recouvrement de la cotisation formation professionnelle seront conformes aux dispositions et aux modalités prévues par les accords nationaux du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture et sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole.

FINANCEMENT DE L'ASSOCIATION EMPLOI FORMATION (AEF)

ARTICLE 30-2 : Le financement de l'Association Emploi Formation du FINISTERE, ayant pour objet de mettre en oeuvre toutes mesures afférentes à :

- l'emploi,
- la formation,
- aux études socio-économiques,
- aux activités culturelles et de loisirs,

est assuré par :

→ une cotisation égale à 0,50 % des salaires y compris ceux des apprentis et des cadres dans la limite du plafond applicable à la cotisation complémentaire d'assurances sociales agricoles, à la seule charge des employeurs, affectée aux activités culturelles et de loisirs ; cette cotisation ne s'applique pas aux entreprises de 50 salariés et plus, sauf adhésion volontaire.

→ une cotisation égale à 0,10 % de ces mêmes salaires à l'exclusion de ceux des cadres répartie à raison de 0,05 % à la charge des employeurs et 0,05 % à la charge des salariés, affectée aux activités emploi, formation en études.

Cet accord sur le financement de l'A.E.F. est révisable tous les deux ans. Il prend effet à compter du 1er jour du trimestre civil suivant l'extension du présent avenant.

(Cet avenant a été étendu par arrêté du 21 Septembre 1995 paru au Journal Officiel du 28 septembre 1995).

Les apprentis bénéficient des activités culturelles et de loisirs à partir du 1er Juillet 1997.

HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 31 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Conformément à l'article L 4121-1 du Code du travail, l'employeur a une obligation de résultat pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur devra notamment évaluer les risques suivants et prendre toutes les mesures de prévention qui s'imposent pour les éviter.

En matière de risque de chute de hauteur, les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes, les trappes et ouvertures de descente doivent être clôturées, les bordures des greniers seront pourvues de garde-corps rigides de 90 cm de hauteur et de plinthes de 15 cm de hauteur au moins.

En matière de risque incendie, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs. Le premier secours est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.

En matière de risques liés aux travaux sur machines, l'employeur doit maintenir les équipements de travail en conformité, conformément aux prescriptions définies dans le code du travail. Les tracteurs agricoles doivent être munis d'une structure de sécurité anti-retournement.

En matière de risque électrique, l'employeur doit assurer une bonne sécurité aux utilisateurs, conformément au décret du 14 novembre 1998 (mise à la terre, fusibles, prise de courant, disjoncteur différentiel ...).

Les installations neuves, modifications et réparations seront réalisées par un personnel qualifié.

Dans les puits, conduites de gaz, carneaux, conduits de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses, galeries et dans les lieux où il n'est pas possible d'assurer de manière permanente une ventilation correcte répondant aux exigences visées par le code du travail, les travaux ne sont entrepris qu'après vérification de l'absence de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs et, le cas échéant, après assainissement de l'atmosphère et vidange du contenu.

En matière d'équipements de protection individuelle, ils doivent être adaptés aux travaux à réaliser (bleu de travail, chaussures de sécurité, lunettes, gants, masques...) et ils sont fournis gratuitement par l'employeur aux salariés permanents et aux personnels précaires qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

L'employeur assurera également la formation à la sécurité des salariés nouvellement embauchés ou ceux qui changent de travail.

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, en application de l'arrêté du Ministère de l'Agriculture du 3 octobre 1985, des douches (travaux insalubres) et assure leur état constant de propreté.

CONTENU DE LA CONVENTION

ARTICLE 32 (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Il est entendu que les parties signataires n'ont pas eu l'intention de reprendre dans la présente convention l'ensemble des dispositions légales ou réglementaires applicables en l'espèce aux contrats de travail mais seulement celles qui ont paru les plus importantes. Toutes précisions complémentaires seront fournies à la demande par la Section chargée du contrôle des professions agricoles de l'Unité Territoriale du Finistère et les organisations signataires de la présente convention.

APPLICATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 33 : La présente convention ne peut avoir pour effet de faire perdre aux salariés le bénéfice d'avantages particuliers précédemment accordés par leur employeur.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention qui sera déposée à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE Bretagne par la partie la plus diligente et qui se substitue à la présente convention du 14 avril 1962 sauf pour les dispositions particulières au personnel d'encadrement, qui feront l'objet d'un prochain avenant.

FINANCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN AGRICULTURE

ARTICLE 34 : Les employeurs de salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles contribuent au financement de l'A.F.N.C.A. (Association pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture) nationale au moyen d'une cotisation égale à 0,05 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations d'assurances sociales agricoles.

Cette cotisation est recouvrée par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation affectée au financement de la formation professionnelle continue et prévue à l'article 30 de la convention collective.

Fait à QUIMPER, le 22 septembre 1981

L'Union Départementale
des Syndicats C.F.D.T.,

La Fédération Départementale
des Syndicats d'Exploitants Agricoles,

L'Union Départementale de
des Syndicats C.G.T.,

Le Syndicat des employeurs
de main d'œuvre de l'Agriculture,

ANNEXE 1

à la convention collective réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés
des Exploitations de Polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère.

Avenant n° 55 du 31 janvier 2011 -

« Les salaires horaires applicables au 1^{ER} FEVRIER 2011 sont les suivants :

Coefficients hiérarchiques	Salaire horaire en €	Salaire mensuel en €
<u>Niveau 1</u>		
échelon 1 11	9,00	1 365,03
échelon 2 12	9,05	1 372,61
<u>Niveau 2</u>		
échelon 1 21	9,15	1 387,78
échelon 2 22	9,18	1 392,33
<u>Niveau 3</u>		
échelon 1 31	9,39	1 424,18
échelon 2 32	9,77	1 481,82
<u>Niveau 4</u>		
échelon 1 41	10,12	1 534,90
échelon 2 42	11,05	1 675,95
CADRES		
<u>Niveau 5</u>		
échelon 1 51	13,73	2 082,43
échelon 2 52	15,10	2 290,22
<u>Niveau 6</u>		
échelon 1 61	16,18	2 454,02
échelon 2 62	16,99	2 576,87

Nourriture :

La valeur journalière de la nourriture est fixée sur la base suivante :

Le repas : 5,34 euros

Remboursement de frais :

Les salariés qui font usage de leur voiture personnelle pour le service de l'exploitation ont droit à une indemnité kilométrique dont le montant est fixé à 0,21 euros.

Logement :

La valeur du logement est fixée à 21,34 euros par mois, cette valeur étant pour un logement individuel d'une pièce. Si le logement est équipé d'une douche, cette valeur est majorée de 6,86 euros.

ANNEXE II

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Les dispositions de la Convention Collective du 22 septembre 1981 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère sont applicables au personnel d'encadrement du secteur professionnel défini à l'article 1^{er}, sous réserve des dispositions complémentaires suivantes :

1 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS (Avenant n° 48 du 7 juillet 2006)

La définition des emplois d'encadrement et les coefficients hiérarchiques sont fixés comme suit :

NIVEAU V : PERSONNEL D'ENCADREMENT

Echelon 1 : Contremaître

Le titulaire de l'emploi dispose de compétences, lui permettant de mettre en œuvre les moyens techniques à sa disposition et d'identifier les dysfonctionnements dans son domaine d'activité et de prendre part, le cas échéant, aux travaux.

Il peut prendre des initiatives pour mettre en œuvre les objectifs définis par son supérieur hiérarchique.

Il coordonne et supervise le personnel dans le domaine d'activité dont il a la charge.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins en main d'œuvre et en matériel.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres occupés selon l'horaire collectif telle qu'elle est déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Echelon 2 : Responsable adjoint d'exploitation

L'emploi exige une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité, permettant d'intégrer les contraintes techniques, économiques et réglementaires de l'entreprise.

A ce titre, le titulaire de l'emploi a la responsabilité technique ou technico-économique de tout ou partie de l'activité de l'entreprise.

Il est force de propositions pour l'entreprise. Il dispose d'une autonomie suffisante lui permettant d'organiser et d'optimiser les moyens pour atteindre les objectifs fixés par l'employeur.

A ce titre, il est habilité à définir les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement du personnel.

Sur délégation expresse de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Cet emploi peut correspondre à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux III complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

NIVEAU VI : PERSONNEL D'ENCADREMENT

Echelon 1 : Responsable d'exploitation

Le titulaire de l'emploi définit et adapte des actions spécifiques afin de mobiliser toutes les ressources concernées dans son champ de responsabilité, selon les orientations stratégiques de l'employeur.

Ces décisions opérationnelles ont des effets sur les résultats de l'entreprise.

Il contribue à l'élaboration du plan hygiène, sécurité et conditions de travail et assure sa mise en œuvre.

Sur délégation expresse de l'employeur, il peut prendre des sanctions contre le personnel dont il a la responsabilité directe.

Cet emploi peut correspondre à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Echelon 2 : Directeur d'exploitation

Le titulaire de l'emploi a la capacité d'administrer et de gérer l'entreprise selon des objectifs préalablement établis.

En outre, il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités, et avoir la responsabilité de toute la gestion du personnel.

Il peut également suppléer l'équipe dirigeante dans toutes les activités de l'entreprise et la représenter, en rendant compte de sa gestion.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres dirigeants, déterminé par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux I complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

2 - PERIODE D'ESSAI (Avenant n° 53 du 28 juin 2010)

Toute période d'essai et son renouvellement doivent être précisés par écrit.

La période d'essai des cadres est fixée à 4 mois avec renouvellement possible d'un mois incluant le délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours de présence et un mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, le délai de prévenance est de :

- 48 heures en cas de présence supérieure à 8 jours,
- 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours.

Le contrat établi à l'issue de la période d'essai dans les conditions prévues à l'article 9 de la Convention Collective doit indiquer notamment le coefficient, la fonction dans l'entreprise et les avantages en nature accordés.

3 - REMUNERATION (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) :

L'alinéa 1^{er} est supprimé.

Le salaire de base mensuel correspond, au minimum, au produit du salaire horaire fixé à l'annexe 1 pour chaque coefficient hiérarchique par la durée normale du travail dans l'exploitation.

4 - FRAIS D'EMMENAGEMENT

Les frais d'emménagement à l'embauche sont à la charge de l'employeur sauf accord différent entre les parties.

5 - PREAVIS (Avenant n° 53 du 28 juin 2010) :

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 4 mois.

La durée du préavis en cas de licenciement est fixée comme suit :

- moins de 6 mois d'ancienneté : selon les usages, préavis de 15 jours,
- de 6 mois à 2 ans : préavis de 1 mois,
- plus de deux ans d'ancienneté : préavis de 2 mois.

Pendant la durée du préavis, le cadre congédié ayant plus de deux ans d'ancienneté a droit, pour la recherche d'un nouvel emploi, à un temps libre égal à 10 jours.

6 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Sous réserve de l'application éventuelle de l'article 28 de la Convention, tout cadre licencié, sauf faute grave de sa part, a droit à une indemnité de licenciement spécifique s'il a 3 ans de présence sur l'exploitation.

Cette indemnité est égale à un demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté à partir de la date d'embauche, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire. Le paiement de l'indemnité de licenciement excédant 3 mois de salaire pourra être échelonné sur une période de 3 mois.

7 - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

Le personnel d'encadrement, visé par la présente convention, qui quitte l'exploitation à l'âge normal de la retraite, bénéficie d'une allocation de fin de carrière dans les conditions fixées ci-après :

- 2 mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 mois d'appointements après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 5 mois d'appointements après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

8 - REGIME DE PREVOYANCE

(Avenant n° 53 du 28 juin 2010) : Le personnel d'encadrement visé par la présente convention est obligatoirement affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'exploitations agricoles dont le siège est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

Doivent être également affiliés, les ingénieurs ne remplissant pas les fonctions de commandement, mais possédant une formation technique constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

ANNEXE III
(Avenant n° 48 du 7 juillet 2006)

**« GRILLE DE CORRESPONDANCE EN APPLICATION
DE L'ARTICLE 12 DE LA CONVENTION COLLECTIVE »**

Grille actuelle	Nouvelle grille
Coefficient 11	Coefficient 11 Niveau I échelon 1
Coefficient 12	Coefficient 12 Niveau I échelon 2
Coefficient 21	Coefficient 21 Niveau II échelon 1
Coefficient 22	Coefficient 22 Niveau II échelon 2
Coefficient 31	Coefficient 31 Niveau III échelon 1
Coefficient 32	Coefficient 32 Niveau III échelon 2
Coefficient 41	Coefficient 41 Niveau IV échelon 1
Coefficient 42	Coefficient 42 Niveau IV échelon 2
Coefficient 300	Coefficient 51 et 52 Niveau V échelon 1 et 2
Coefficient 350	Coefficient 61 Niveau VI échelon 1
Coefficient 400	Coefficient 62 Niveau VI échelon 2

Les partenaires sociaux demandent, s'il y a lieu, d'appliquer une clause de sauvegarde.

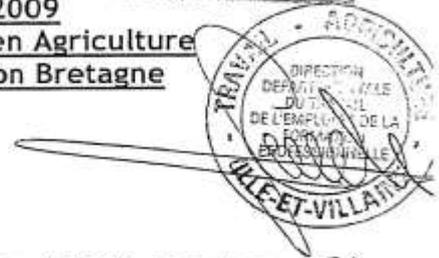
Ainsi, dans l'hypothèse où des salariés de l'ancien coefficient 42 étaient affiliés jusqu'à présent au régime de retraite des cadres, ils continueront à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification à cotiser dans les mêmes conditions, sous réserve qu'ils exercent les mêmes fonctions.

ANNEXE IV

GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Enregistré le : 24.7.09
sous le n° : 09.36

Accord régional du 8 juillet 2009 sur une prévoyance complémentaire en Agriculture pour les salariés non cadres en région Bretagne



Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Bretagne, T-6

d'autre part,

- L'Union Professionnelle Régionale de l'Agroalimentaire de Bretagne (UPRA) CFDT FC
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF) CGT LGM
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ALF
- La Fédération CFTC de l'Agriculture FT
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (SNCEA) - CFE -CGC J-CH

ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux agricoles de la région Bretagne ont souhaité permettre à tous les salariés non cadres de la production agricole de bénéficier d'une prévoyance complémentaire harmonisée sur l'ensemble de la région Bretagne.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à celle prévue par l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire.

Les organisations signataires ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance assurant des prestations en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente.

Article 1 - Champ d'application

1. Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable sur la région Bretagne, aux employeurs et salariés non cadres travaillant dans les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des rouisseurs tailleurs de Lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques, à l'exception des Coopératives d'Utilisation de Matériels agricoles (CUMA)).

2. Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux et activités visés au 1. du présent article, effectués dans des entreprises situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire de la région Bretagne.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

S'il est publié après le 1^{er} janvier 2010, il s'imposera à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Le présent accord se substitue et remplace les régimes de prévoyance institués par les conventions collectives dont la liste est présentée dans le tableau annexé à l'accord (annexe 2) et qui seront abrogés avec effet au 1^{er} janvier 2010.

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent

- aux salariés non cadres justifiant d'un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

à l'exclusion :

- Des cadres ressortissants de la Convention Collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.
- Des VRP et bûcherons - tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice des garanties dans

n

FG.

T-G

ALF PS - JCH

2

une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, sont réputés remplir les conditions pour bénéficier du régime, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 4 - Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord.

1. Garantie décès

La garantie décès comprend trois prestations :

- Un capital décès ;
- Une rente annuelle d'éducation ;
- Une indemnité frais d'obsèques.

1.1 Définitions

Sont considérés comme « enfant » :

- L'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- L'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- L'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^{ème} anniversaire ;
- L'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme « à charge » :

- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

LGM

FE

T-G

ALF

PT JCH

3

- Les enfants nés ou élevés invalides au sens de la législation des assurances sociales quelque soit leur âge, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

1.2 Un capital décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, il est versé à ses ayants droits, concubin, titulaire d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100% du salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations, majoré de 25 % du salaire brut par enfant à charge.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), le "conjoint" s'entend :

- du conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS
- à défaut, du concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin à moins de 50% du capital) ;
2. en l'absence de conjoint survivant ou de cocontractant d'un PACS ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge défini au 1.1), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66%, constatées par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

3-11

FE

T-6 ALF PS TCH

4

1.3 Une Rente éducation

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, chaque enfant à charge défini au 1.1 perçoit une rente d'éducation établie dans les conditions ci après :

- Enfant de 0 à 12 ans : 3% du Plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) ;
- Enfant de 13 à 18 ans : 4,5% du PASS ;
- Enfant de 19 à 26 ans : 6% du PASS

1.4 Une indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge défini au 1.1, il est versé au salarié à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, une indemnité de frais d'obsèques qui est égale à 100% du plafond mensuel de Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès.

1.5 Les risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- De la guerre civile ou étrangère ;
- Du fait volontaire du bénéficiaire,
- Du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

2. Garantie Incapacité temporaire de travail

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, le salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, à condition :

- D'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- D'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'espace économique européen ;

bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 135 jours.

Puis à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire égale à 25 % du salaire journalier de référence.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

LGN

FG

T-G AV PS JCH

5

- du 1^{er} jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle,
- du 8^{ème} jour d'absence dans les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est calculé selon les mêmes modalités que le salaire journalier calculé par la MSA dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Garantie incapacité permanente

Le salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail d'origine non professionnelle pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base ;
- ou en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66,66 %.

Cette rente s'ajoute à celle versée par le régime de base.

Le versement de la rente complémentaire débute dès le versement d'une rente par le régime de base. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision du régime de base au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente du régime de base et est suspendue si le régime de base suspend le versement de sa propre rente.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

4. Assurance des charges sociales patronales

17

FC

T-G ALF PJ JCH

6

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par l'organisme assureur désigné et financées par la cotisation « assurance des charges sociales patronales ».

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

5. Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente selon les modalités prévues avec les organismes désignés ;
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente de travail versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet,

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires,
 - et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.
- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Article 5 - Désignation de l'organisme assureur et gestion du régime de prévoyance régional

Pour assurer le régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent d'effectuer une double désignation d'organismes assureurs en co-assurance.

LGM
FG-

T-G ALF PS TCH

Sont co-désignés les organismes AGRI-PREVOYANCE (21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS), membre du groupe AGRICA, et CRIA PREVOYANCE (139-147 rue Paul Vaillant - Couturier 92240 MALAKOFF), membre du groupe APRI IONIS, en co-assurance à hauteur respectivement de 70% et 30%.

AGRI PREVOYANCE est désigné comme étant l'apériteur du régime.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

Article 6 - Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1 du présent accord (Champ d'application) est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à l'organisme assureur désigné à l'article 5 du présent accord.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur, définie à l'article 2, du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime régional de prévoyance ne peut pas être exigée avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime régional de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Est considéré comme étant plus favorable l'accord d'entreprise qui prévoit :

- l'amélioration d'une prestation ou l'octroi d'une nouvelle prestation pour au moins une des garanties prévoyance prévues par l'accord et le reste au moins équivalent au contenu du présent accord
- et/ou amélioration des conditions d'accès et les prestations au moins équivalentes au contenu du présent accord
- et/ou amélioration de la clé de répartition et les prestations au moins équivalentes au contenu du présent accord.

La commission paritaire de suivi et de surveillance prévue dans l'accord régional sera chargée de vérifier le caractère plus favorable des accords d'entreprise signés.

Article 7- Cotisations

Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Taux de cotisations et répartitions

La garantie est financée par un taux global d'appel des cotisations égal à 1,26 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires dont 0,33 % au titre de la garantie décès, 0,62 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,22 % au titre de l'incapacité permanente, 0,09 % au titre de l'assurance charges sociales patronales.

Le taux global est réparti à hauteur de 58% à la charge des employeurs et 42% à la charge des salariés.

La ventilation est définie comme suit :

1. Garantie décès :

- 0,31 % supporté par l'employeur ;
- 0,02 % supporté par le salarié.

Les prestations comprises dans la garantie Décès sont ventilées comme suit :

- 1.1 Un capital décès et majoration par enfant à charge : 0,17 % + 0,03 %
- 1.2 Une Rente éducation : 0,11 %
- 1.3 Une indemnité frais d'obsèques : 0,02 %

2. Garantie Incapacité temporaire de travail :

- 0,29 % supporté par l'employeur, correspondant à la cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L 1226-1 et D 1226-2 du code du travail ;
- 0,33 % supporté par le salarié.

Cette répartition tient compte du fait que doit rester intégralement à la charge de l'employeur la fraction de cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L 1226-1 et D 1226-2 du code du travail.

3. Garantie incapacité permanente :

9

LGH T-G ALF JS JCH
FG

- 0,04 % supporté par l'employeur au titre de l'incapacité permanente d'origine professionnelle ;
- 0,18 % supporté par le salarié au titre de l'incapacité permanente d'origine privée.

4. Assurance des charges sociales patronales

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,09 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Ces taux de cotisations sont maintenus pendant 3 années - à partir du 1er janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2012.

Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte des organismes assureurs désignés selon les modalités définies entre l'organisme apériteur désigné et la MSA.

Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme apériteur désigné et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 8 - Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la

GM T-G ALF PS JCH
FG

dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et/ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 9 -Convention de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

La commission paritaire de suivi et de surveillance a pour mission de :

- Faire le bilan des entreprises et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par les différents organismes assureurs désignés dans l'accord à leur commission paritaire de suivi ;
- Faire un bilan annuel de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

La commission paritaire de suivi et de surveillance est composée de 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FRSEA. La commission peut inviter des représentants des organismes assureurs désignés à l'article 5 du présent accord et toutes personnes jugées utiles.

LGM
 AC T-O ACF PS JCH

Article 10- Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies à l'article L 2261-9 du code du travail

Article 11- Formalités administratives

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à RENNES

Le 8 juillet 2009

F.R.S.E.A.
M. Laurent KERLIR

 Gilles Tanguy
Mandat du 7-07-09

UPRA CFDT
M. Fabien GUIMBRETIERE



FGTA FO
M. André LE FLOCH



FNAF CGT
M. Michel LE GOFF



SNCEA CFE CGC
M. Jean-Claude HAREL



CFTC AGRI
M. Patrice JACOB



Annexe 1
Coordonnées

AGRI-PREVOYANCE
21 rue de la Bienfaisance
75732 PARIS CEDEX 08

CRIA PREVOYANCE
139 - 147 rue Paul Vaillant - Couturier
92240 MALAKOF

T-C ALF VS TCH FC -

Annexe 2

Listes des articles des conventions collectives qui seront abrogés au 1^{er} janvier 2010 avec l'entrée en vigueur de l'accord régional

Champ d'application territorial	Convention collective	Articles au 8 juillet 2009
Côtes d'armor	Convention collective départementale de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture, d'élevage, de cultures légumières de plein champ	Article 22 - Garantie maintien de salaire
Côtes d'armor	Convention collective départementale de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières, de maraîchage	Article 24 bis - Garantie de salaire - Maladie, accident
Finistère	Convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage	Article 11 - Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Finistère	Convention collective départementale du 21 novembre 1985 des salariés des exploitations horticole et des pépinières	Article 19 - Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Morbihan	Convention collective départementale de travail des salariés des exploitations agricoles du 21 mai 1980	Article 11 - Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Morbihan	Convention collective départementale de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières du 16 novembre 1983	Article 36 - Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Ille-et-Vilaine	Convention collective départementale de travail du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture, d'élevage	Article 67 - Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Ille-et-Vilaine	Convention collective départementale de travail du 15 octobre 1985 pour les salariés des entreprises horticole et pépiniéristes	Article 34-1 - Maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident
Ille-et-Vilaine Morbihan	Convention collective interdépartementale de travail du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères	Article 24 bis - Maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident

57 T-G ALF VS 7CH FE -

ANNEXE V
ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981
SUR LA DUREE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (1)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

- D'une part :
- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) (2)
 - La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNE-TA&F)
 - L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
 - La Fédération nationale du bois (FNB)
 - La Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSSP/S)
 - La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCOMA)
 - L'Union syndicale des travailleurs ruraux de la France (USRTU)
 - La Fédération nationale des coursiers forestiers (FNCF)

D'autre part :

- La Fédération générale sylvicole agricole CFACT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération des syndicats chrétiens des ouvriers et professions de l'agriculture CFTC
- Le Syndicat national des cadres d'entreprise agricole CFECCG
- La Fédération nationale agric. alimentaire et forestière CNAF

Sont compris de ce qui suit :

Article Unique

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture est modifié et rédigé comme indiqué ci-après.

Il est précisé que cet accord est complet par deux services autre qu'une même province comportant :

- d'une part, des dispositions dérogatoires applicables aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins et qui restent assujetties à la durée légale hebdomadaire de 39 heures
- d'autre part, des dispositions particulières aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins qui décident une réduction anticipée du temps de travail en vue de bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1988

(1) Tel que révisé par l'avenant n°12 du 29 mars 2000 devenu par avenant du 28 janvier 2002, JO du 22 août 2000 - C&F
avenant à été complété par les avenants n° 13 et 14 du 20 juin 2000

(2) Les organisations professionnelles d'un point de vue sont officiellement représentatives de l'avenant 12

I - DISPOSITIONS PERENNES
applicables immédiatement aux exploitations et entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er}
janvier 2002 pour celles ayant 20 salariés et moins.

CHAPITRE I
CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre mer aux exploitations et entreprises agricoles représentées par les organisations professionnelles signataires et inscrites à l'annexe I (code rural, 1^{er} à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2^e, 3^e, 4^e à l'exception de l'Office national des forêts), 5^e 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 PRESENT 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 (AN-EFA) qu'elles transmettent par une cotisation des employeurs et des salariés.

La CPNE et l'AN-EFA 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'AN-EFA la mission d'assurer le suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi de l'emploi salarié dans les exploitations et entreprises agricoles.

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 certain nombre de mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée en raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, mais que la durée totale du congé ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

La durée du congé annuel peut être prolongée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté, selon des modalités qui sont convenues 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 vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée sans avoir droit à des congés supplémentaires, dès qu'il est fractionné. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieur à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions liées à l'article L. 223-8 du code du travail.

CHAPITRE IV

JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉES

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 223-1 du code du travail.

Article 4.2 - Jours fériés légaux chinés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvert 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 titulaire bénéficie d'une rémunération 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 mensuels 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 chinés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui suit, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ordonnement du salaire dans l'entreprise est inférieur à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chiné, les modalités 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 semaines du présent article ne s'appliquent qu'à défaut de clauses conventionnelles ou d'accords 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 (RTT)

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.

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

L'annexe I au présent accord renvoie, 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 - Le 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.

(RTT) Sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 26 janvier 2000 - JO du 23 août 2000).

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire (R1)

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

Article 5.4 - Repos quotidien (1)

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° 2000-98 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou d'une autre 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 valablement résister à des dispositions personnelles.

Le temps nécessaire à la réalisation ainsi qu'aux temps consacrés aux tâches sont considérés comme du travail effectif lorsque ces tâches ont des effets à l'égard du produit, de la prestation ou du service.

Article 6.2 - Présence ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'article 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'attente déterminées par l'article 5 du décret n° 97-560 du 26 mai 1997 ;
- le temps nécessaire à l'hébergement 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 compensations 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 salariaux énumérés dans l'article du 3 octobre 1989 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'attente

Une période d'attente 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 écarté considérée comme un temps de travail effectif.

(R1) Sous réserve de l'adoption dans le règlement intérieur d'un accord interprofessionnel ou applicable du décret n° 20-507 du 17 octobre 1975 modifié (art. 26 du décret n° 20-507 du 17 octobre 2000 - JO du 22 août 2000).

(1) La réduction de cette durée résulte de l'arrêté n° 14 du 20 juin 2000 (arrêté par arrêté du 26 août 2000 - JO du 22 août 2000).

Ces activités sont mises en place par des conventions ou accords collectifs émanant ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en font le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les activités 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'attente doivent être au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'attente et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'attente.

La programmation hebdomadaire des périodes d'attente doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant la notion d'heures d'attente écumulées 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 d'un an.

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale ou travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'exceptionnelles, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion de chômage d'un "point", cess-à-dire d'un jour ou de deux jours consécutifs, compris entre un lundi et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article 6 du décret n° 97-560 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 entré en vigueur le 19 janvier 1978, l'entreprise applique à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1986, la rémunération des heures normales de travail 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'assurer le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition régulière des jours de travail entre les douze mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un travail hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salarié est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67^{ème} par heure d'absence en deçà de 35 heures. La règle l'absence porte sur plus de 151,67^{ème} heures normales ou 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 (R1)

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 France, 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 remboursement de salaire, effectivement perçus au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de faits et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

(R1) Sous réserve de l'article 22 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 août 2000 - JO du 22 août 2000).

Les salaires à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures, ce dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessous 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 mensuelle 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 s'est abstenue n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Le congédiement effectif est versé pendant une période dont le durée maximum ne peut excéder trois ans. La convention collective de travail pourra définir les modalités de mise en œuvre de ce principe. À l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,57 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

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 - Éléments de base: heures supplémentaires, article 38 et 39/1

Chaque des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après constatation des salaires concernés, cette bonification est attribuée - soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % - soit sous la forme d'un temps payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

À titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 37 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 30 %.

§ 2 - Majorations pour heures supplémentaires effectuées de 35 à 39/1

Chaque des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quarzième heure lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 3 - Conventions de travail

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

Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur peut être accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectif au sens de l'article 8.1 ci-dessus. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit:

Heures annuelles effectuées:	Jours de repos compensateur
de 1 861 à 1 900	1
de 1 901 à 1 940	2
de 1 941 à 2 000	3

À la fin de la période annuelle, l'employeur envisage sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de compte rendu au salarié de chaque année 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 bénéficiaire du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'intérêts liés au fonctionnement de l'entreprise ou à l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'initiative d'un délai de deux 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 communale 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 effectif.

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, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de déplacement 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 594 du code rural, 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° 75-986 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles, soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 8.4 – Durée maximale annuelle (R1)

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effective à plus de 1940 heures.

Par exception à la règle posée à l'article précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures :

- dans le cadre des accords de travail agricoles, maritimes et forestiers et dans les CUMA ;
- d'une part, dans les autres conditions de travail, lorsque l'employeur a obtenu l'accord de l'inspecteur du travail, dans le cadre de l'application du présent accord ;
- d'autre part, dans les autres conditions de travail, lorsque l'employeur a obtenu l'accord de l'inspecteur du travail, dans le cadre de l'application du présent accord ;

La durée maximale annuelle du travail susmentionnée est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 8.5 – Maximum d'entreprises

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

- le maximum d'entreprises est égal à :
- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprises correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et, en outre, les salariés qui ont travaillé pendant la période, soit par contrat à durée déterminée, soit par contrat à durée indéterminée au mois égal à six mois. En cas d'embauche ou de réaffectation (au fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est respecté ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprises et les heures de travail qu'ils effectuent ne sont pas pris en compte d'entreprises. Ces salariés suivent l'horaire de travail ou de des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

CHAPITRE IX

TRAVAIL A 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, les employeurs sont autorisés à mettre en œuvre des horaires individualisés sous réserve que la durée hebdomadaire de travail ne soit pas inférieure à la durée hebdomadaire de référence et que l'inspecteur du travail ait préalablement été informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait 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 siens que ces heures aient été effectuées 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 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 effectivement prévue pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail effectivement prévues 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 correspondantes aux jours de congés légaux et aux jours fériés.

§ 2 – Métrages obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue 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.

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 exigent 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 comprise ou à des jours ou antérieurs. Dans ce cas, lorsque des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salaire mensuel, sans déduction conventionnelle ou contractuelle plus favorable, sera le décompte en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

§ 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 sept 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 trois 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 verse du salaire d'écarter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations légales impératives, avec le suivi d'un engagement professionnel non salarié. En cas de refus, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité journalière hebdomadaire figurant dans le document doit être versée au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de 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.

[R1] Sous réserve de respect des dispositions de l'article L. 713-13 de la loi n° 2008-196 du 27 février 2008 relative à la durée hebdomadaire maximale du travail effectuée par chaque mois, par semaine et par jour (JO n° 20, 27 février 2008 - JO n° 27, 27 février 2008).

§ 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. Chaque des heures complémentaires effectuées au-delà du tiers de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent servir pour effet de point de travail du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

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

Lorsque, pendant une période de courte semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quatre semaines, l'unique moyen raisonnable envisagé par le salarié à dépasser de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'excès prévu dans son contrat, celui-ci est autorisé, sous réserve d'un préavis de sept jours et sans opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire annuellement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

§ 5 - Contrat de travail à temps partiel variable (1)

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'exécute pas, en moyenne, la durée prévue au contrat. Le contrat détermine le régime applicable de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salaires dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclu 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'accord entre la durée effective du travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail 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 exceptionnelles justifiant une réduction de ce dernier à trois 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 relatif au contrôle de la durée du travail.

§ 6 - Salariés 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'un autre côté, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque ceux-ci appliquent, le principe du pro rata temporis, à l'équivalence.

(1) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 conclu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 27 octobre 2000

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 correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur peut à la connaissance de ces salariés à leur demande, proposer des emplois correspondant à leur demande. Le salarié doit fournir sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre receipt. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel ou si le passage à temps complet d'un salarié à temps partiel complèterait l'effectif de l'établissement.

Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre receipt.

§ 7 - Matériel des contrats à temps partiel annuel

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

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent (1)

§1 - Principe général

Les employés agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pouvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou endémiques de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacement, comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclu 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 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixe aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

§2 - Périodes et horaires 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 salaire peut suivre l'horaire hebdomadaire 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'un autre côté, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement.

(1) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 conclu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 27 octobre 2000

- d'être part, l'employeur doit notifier au salarié le date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit 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 un jour avant, en cas de remplacement non préalable. Dans ce cas, le salarié peut valider 2 fois sur six ans, justification d'adhérer, cette période de travail de 2 heures fois en cas d'intermittence avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

§ 3 - Remplacement

Le contrat de travail intermittent peut prévoir des 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 % pour 10 % au titre de l'intermittence compensatoire de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours travaillés ;

- soit la rémunération mensualisée et basée sur la base du douzième de la durée du travail annuel prévue au contrat majorée de 13 %.

§ 4 - Mutation des contrats de travail

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

CHAPITRE X

AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 10.1 - Réduction du temps de travail sous forme de repos

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, un jour 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.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Conséquemment, 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 auront été effectuées dans la limite de 39 heures (F7).

L'employeur entretient 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 exact de 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 annuelle ou, au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante (F1). Les dates salariales pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut initier 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.

(F1) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2125-6 du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures pour des heures supplémentaires.

(F7) Ce nombre de prises en compte est celui de l'ordonnance (arrêté du 30 août 2000 - JO du 27 août 2000).

La cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates liées 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 un jour en cas de force majeure, notamment imprévisibles de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée basée 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 auxquels 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 compensatoire de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quatre minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure quatre 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^{ème} et la 39^{ème} heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

L'employeur entretient sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensatoire 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 compensatoire sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensatoire est réglé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^{ème} heure hebdomadaire, la pratique du repos compensatoire de remplacement n'est pas compatible avec la pratique des nouvelles revendicatives ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos, seconde aux articles 5.1 et 10.1 ci-dessus.

Article 10.3 - Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'un mois deux 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 - Annulation de la durée du travail

§ 1 - Principe de l'annulation

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

L'annulation 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 sous les six ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum 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 normale 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 du 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, soit des particularités concernant notamment des salariés affectés à des travaux dangereux, 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 oeuvre l'annualisation de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'Annexe II du présent accord.

§3 - Compensation en cas d'annualisation

La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est basée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle issue est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 11,61,67⁰⁰ de la rémunération mensuelle issue. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération de 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, opérer 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, le nombre d'heures de compensation est fixé à 150 heures au cours de la première période annuelle et le titre de travail est formulé d'annualisation est mise en oeuvre 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 sans dans le cas où la convention collective majoré le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures hors modulation sont rémunérées selon les modalités avec le dernier salaire mensuel de la période, à partir de 11,61,67⁰⁰ du salaire mensuel issu 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 période annuelle suivante sera rattachée au nombre d'heures ainsi reportées.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES (1)

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Il est précisé que cet accord est opposable à compter de son entrée en vigueur, aux exploitations et entreprises agricoles employant plus de 20 salariés, ainsi qu'à celles employant 20 salariés ou moins qui anticipent la réduction de la durée hebdomadaire normale de travail à 35 heures. En tout état de cause, cet article est rendu applicable aux entreprises employant 20 salariés ou moins à compter du 1^{er} janvier 2002.

(1) La présente annexe de l'accord n° 13 du 30 juin 2000 équivaut au texte du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000. Les organisations employeurs signataires de l'accord n° 13 sont celles ayant signé l'accord n° 13 à l'exception de l'AMEP qui n'a pas signé cet accord n° 13. En conséquence pour les entreprises du paysage, il conviendrait de faire application de l'article 5 de l'accord jointure de branche national des entreprises du paysage du 23 mars 1999 pour lequel l'article d'extension du 28 mai 1999 joint au JO du 1 juin 1999, émet quelques exceptions et réserves.

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 accord, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, prévoir les différents niveaux de qualification conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale.

La réduction du temps de travail doit bénéficier des salaires y compris le paiement d'ancienneté, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée conformément aux dispositions du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981, par 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. Les 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 qui saute dans le niveau les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par la salarie dans le contrat de travail ou au avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

2. Les cadres occupant selon l'entreprise

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

3. Les cadres occupant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} article de l'article 4 de la convention nationale de référence 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 régime de travail ne peut être préférentiel.

Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait

1. Les 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 gélifs des salaires minimaux 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. Les cadres d'accords sectoriels d'origine collective

Leur mission d'accompagnement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utiles une des différentes modalités d'accompagnement 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. Les cadres d'accords d'activités de travail

Leur attribution dans l'exécution ou temps de travail pour 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 ou 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^{ème} catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'heures de travail ne pourrait être préférentiellement définies 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°17) pour un salarié ayant des droits compris 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 au non.

L'origine moyen hiérarchique sur la base auquel 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'équivalent moyen hiérarchique 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. La procédure de contrôle s'applique à la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est fixée sur la base de l'équivalent hiérarchique 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^{ème} 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 bénéficiaire de l'équivalence de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préalable, les partenaires sociaux doivent être explicitement examinés le nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

Les jours de travail peuvent être reportés d'office 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 bénéficiaire d'un mois 35 heures de repos hebdomadaire, soit dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficiaire d'un mois 11 heures consécutives de repos quotidien, soit dérogation conventionnelle ou légale.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences, semestriales de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées d'au moins 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'heures 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 et/ou jours de congés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit constituer le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés et/ou 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 évaluer l'organisation de travail, la charge de travail et l'ampleur 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).

CHAPITRE XII

LES 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 adoper les stipulations du présent accord dans le respect des dispositions de l'article L. 132-13 du code du travail, cet ad-apté 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 d'application énumérés.

a) modalités de rémunération des jours fériés, jours légaux et/ou jours 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 l'absence de 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'absence prévues à l'article 6.3 ;

g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'accès et au départillégal en cas de part oblique d'une tenue de travail définie à l'article 6.2 ;

h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 § 2 en cas d'interdiction supérieure à 2 heures pour les séjours à temps complet.

Article 12.1 - L'adaptation des accords de salaire

Les organisations signataires du présent accord appuient les paramètres des conventions collectives de travail à conclure les futurs accords de salaire en tenant compte des conditions dans lesquelles s'exercent le travail de la durée réelle du travail dans les exploitations et entreprises concernées.

CHAPITRE XIII

LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

Article 13.1 - La 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.

Des 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 d'un mois.

CHAPITRE XIV

CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION 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 équilibré temps".

Tableau récapitulatif des absences rémunérées.

Annexe I

Sous réserve des dispositions contraignantes ou des usages, les dispositions législatives et réglementaires et les stipulations des accords nationaux sur les termes desquels le salaire est versé par l'employeur en cas de absence du salarié, concernent les absences justifiées par l'un des motifs ci-après énumérés :

- jour férié légal
- jour de congé payé
- repos compensatoire de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensatoire 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 ou salarié
- participation à une instance prévue à l'article L. 992-1 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 agricole 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.

En 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 congrès 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), 27

Annexe II

Dispositions complémentaires relatives à l'annulation de la durée du travail

Pour la mise en œuvre de l'annulation de la durée du travail prévue au chapitre 10 du présent accord, les employeurs doivent respecter les dispositions de la présente annexe.

1. Principe de l'annulation

Dans les conditions et modalités précitées relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être annulée conformément aux dispositions de l'article 10.4 du présent accord, afin d'adapter le droit au travail à la nature de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modifiée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutives 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 contribuent à un niveau hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

II. Mise en œuvre de l'annulation

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

Avant de décider la mise en œuvre de l'annulation, 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 un mois avant le début de la période d'annulation.

Si, au titre d'une période d'annulation 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'annulation doit s'appliquer à l'échelle de travail d'une collectivité de salariés préalablement définie et soumise à un même régime 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'annulation

Avant le début de la période d'annulation, 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'annulation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annulation choisie par référence à l'article 10.4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période d'annulation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de travail effectuées pendant lesquelles l'horaire 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 maintenance ou de surveillance exigée moins des salaires afférents à des travaux d'entretien, ce 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'annulation 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'annulation

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

- Lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer une augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme initial contenant 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'annulation, 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 entraîne un programme ne peut plus être compensé avant la fin de la période d'annulation, 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'annulation 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 lorsque, 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 concernée par l'annulation. La procédure prévue à l'article précédent n'est donc pas applicable.

V. Compte individuel de compensation

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

- 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 activités interdites ou non interdites, programmées ou non programmées.

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

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

Si apparaît en fin de période d'annulation 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 sont rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 10.4 du présent accord.

Si 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 sera acquise sans 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'annulation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra recevoir la rémunération prévue au titre de ces heures. Le montant à recevoir est déduit de la dernière paie.

VI. Annulation 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'annexe précédente, 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'annulation, 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 en cas où l'horaire ne correspondra en tout ou en partie à l'horaire prévu par le programme initial.