

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

concernant

LES EXPLOITATIONS AGRICOLES, LES ELEVAGES, LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE DE TARN-ET-GARONNE

du 21 décembre 1977



ETENDUE PAR ARRETE DU 1^{er} AOÛT 1978
(J.O. du 6 septembre 1978)

*Mise à jour en juillet 2004
(avenant n° 76 du 12 juillet 2004)*

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES, DES ELEVAGES,
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET
DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE
DE TARN-ET-GARONNE
du 21 décembre 1977**

SIGNATAIRES

Entre, d'une part :

- la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,
- la Fédération départementale des C.U.M.A.,
- le Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de Tarn-et-Garonne,

et, d'autre part :

- le Syndicat des cadres d'exploitations agricoles C.G.C.,
- l'Union départementale des syndicats de la Confédération française démocratique du travail,
- l'Union départementale des syndicats de la Confédération française des travailleurs chrétiens,
- l'Union départementale des syndicats de la Confédération générale des travailleurs force ouvrière,
- l'Union départementale des syndicats de la Confédération générale des travailleurs,

il est conclu, conformément aux dispositions des articles L 132-1 et suivants du code du travail, la convention collective de travail suivante :

SOMMAIRE

Page

TITRE PRELIMINAIRE - OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

■ Champ d'application professionnel (<i>art 1</i>).....	7
■ Ouvriers étrangers (<i>art 2</i>)	7
■ Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes (<i>art 3</i>).....	7
■ Apprentis (<i>art. 4</i>)	7
■ Modalités d'application (<i>art. 5</i>).....	7
■ Champ d'application territorial (<i>art. 6</i>)	8
■ Personnel d'encadrement (<i>art. 7</i>).....	8

CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

■ Durée de la convention (<i>art. 8</i>).....	9
■ Révision et dénonciation de la convention (<i>art. 9</i>).....	9
• Autorisation d'absence des salariés participant aux négociations (<i>art. 9-1</i>)	

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION, MEDIATION, ARBITRAGE

■ Procédure conventionnelle de conciliation en matière de conflits collectifs du travail (<i>art. 10</i>)	11
■ Commission paritaire d'interprétation (<i>art. 11</i>).....	12
■ Procédures légales de règlement des conflits collectifs (<i>art. 12</i>)	12
■ Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels (<i>art. 13</i>)	12

CHAPITRE IV – PROMOTION ET VALORISATION DE L'EMPLOI AGRICOLE

13

TITRE I - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

■ Exercice du droit syndical dans les entreprises (<i>art. 14</i>)	14
■ Droit de grève (<i>art 15</i>)	14
■ Délégués syndicaux (<i>art. 16</i>)	14
■ Délégués du personnel (<i>art. 17</i>).....	15
■ Formation professionnelle continue (<i>art.18</i>)	15
■ Comité d'entreprise (<i>art. 19</i>)	15
■ Application des lois sociales (<i>art. 20</i>).....	16

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

■ Age d'admission aux travaux agricoles - Emploi des jeunes (<i>art. 21</i>)	17
■ Présentation d'un certificat de travail (<i>art. 22</i>).....	17
■ Embauchage (<i>art. 23</i>).....	17
■ Période d'essai (<i>art. 24</i>).....	18
■ Etablissement du contrat de travail (<i>art. 25</i>).....	18
■ Suspension du contrat (<i>art. 26</i>).....	19
■ Frais d'emménagement et de voyage (<i>art. 27</i>).....	19
■ Registre unique du personnel (<i>art. 28</i>).....	20

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**CHAPITRE I - DEFINITION DES EMPLOIS**

■ Classification des emplois et coefficients hiérarchiques (<i>art. 29</i>).....	21
--	----

CHAPITRE II - REMUNERATION

■ Détermination du salaire (<i>art. 30</i>).....	25
■ Salaire des jeunes ouvriers (<i>art. 31</i>)	25
■ Apprentissage (<i>art. 32</i>)	25
■ Travaux pénibles, dangereux, insalubres (<i>art 33</i>).....	25
■ Salaire des travailleurs handicapés (<i>art. 34</i>).....	25
■ Remboursement de frais (<i>art. 35</i>)	26
■ Prime d'ancienneté (<i>art. 36</i>)	26
■ Garantie de maintien du salaire en cas d'arrêt de travail (<i>art. 37</i>).....	26

CHAPITRE III - AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE

■ Nourriture (<i>art. 38</i>)	28
■ Logement de fonction (<i>art.39</i>).....	28
■ Bois de chauffage et de cuisine (<i>art. 40</i>)	29
■ Blanchissage, raccommodage (<i>art. 41</i>).....	29
■ Electricité, eau courante, combustible (<i>art. 42</i>).....	29
■ Terrain cultivable (<i>art. 43</i>).....	29
■ Basse-cour (<i>art. 44</i>).....	29
■ Evaluation et règlement des avantages en nature (<i>art. 45</i>)	29
■ Déduction de la valeur des avantages en nature (<i>art. 46</i>)	30
■ Frais de déplacements (<i>art. 47</i>).....	30

**CHAPITRE IV – TEMPS DE TRAVAIL, HEURES SUPPLEMENTAIRES,
DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL, TRAVAIL A TEMPS
CHOISI, AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL,
REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES, ABSENCES**

■ Temps de travail (<i>art. 48</i>)	31
• Définition de la durée normale du travail effectif (<i>art. 48.1</i>)	
• Présences ne constituant pas du travail effectif (<i>art. 48.2</i>)	
• Périodes d’astreintes (<i>art. 48.3</i>)	
• Heures de travail perdues récupérables (<i>art. 48.4</i>)	
■ Heures supplémentaires (<i>art. 49</i>).....	32
• Définition des heures supplémentaires (<i>art. 49.1</i>)	
• Rémunération des heures supplémentaires (<i>art.49.2</i>)	
• Repos compensateur (<i>art. 49.3</i>)	
■ Durée maximale du travail (<i>art. 50</i>).....	33
• Heures de travail prises en compte dans la durée maximale (<i>art. 50.1</i>)	
• Durée maximale quotidienne (<i>art. 50.2</i>)	
• Durée maximale hebdomadaire (<i>art. 50.3</i>)	
• Durée maximale annuelle (<i>art. 50.4</i>)	
• Dérogations aux durées hebdomadaires moyennes et absolues (<i>art.50.5</i>)	
■ Travail à temps choisi (<i>art. 51</i>).....	33
• Horaire individualisé (<i>art. 51.1</i>)	
• Contrat de travail à temps partiel (<i>art. 51.2</i>)	
• Contrat de travail intermittent (<i>art. 51.3</i>)	
■ Aménagement de la durée du travail (<i>art. 52</i>)	34
• Réduction du temps de travail sous forme de repos (<i>art. 52.1</i>)	
• Repos compensateur de remplacement (<i>art. 52.2</i>)	
• Travail par cycle (<i>art 52.3</i>)	
• Annualisation de la durée de travail (<i>art. 52.4</i>)	
■ Repos hebdomadaire (<i>art. 53</i>).....	34
• Repos hebdomadaire (<i>art 53.1</i>)	
• Jours fériés (<i>art. 53.2</i>)	
■ Absences (<i>art. 54</i>).....	35

CHAPITRE V – CONGES PAYES

■ Congés payés (<i>art. 55</i>)	36
• Durée du congé annuel payé (<i>art. 55.1</i>)	
• Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé (<i>art. 55.2</i>)	
• Période et date des congés payés (<i>art. 55.3</i>)	
• Ordre de départ en congé (<i>art. 55.4</i>)	
• Congés spéciaux (<i>art. 55.5</i>)	
• Congés de naissance et d’adoption (<i>art. 55.6</i>)	
• Congés d’éducation ouvrière et de formation syndicale et congés de formation de cadres et animateurs de la jeunesse (<i>art. 55.7</i>)	
• Fractionnement du congé payé (<i>art. 55.8</i>)	

	Page
•	
CHAPITRE VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	
■ Périodicité des règlements de salaires (<i>art. 56</i>)	38
■ Bulletin de paie (<i>art. 57</i>).....	38
■ Mensualisation (<i>art. 58</i>).....	38
CHAPITRE VII - AUTRES GARANTIES SOCIALES	
■ Médecine du travail (<i>art. 59</i>)	39
■ Produits pharmaceutiques (<i>art. 60</i>).....	39
■ Régimes de retraites complémentaires et de prévoyance (<i>art. 61</i>)	39
■ Assurance chômage (<i>art. 62</i>)	39
CHAPITRE VIII - HYGIENE, SECURITE, LOGEMENT DES TRAVAILLEURS	
■ Hygiène et sécurité (<i>art. 63</i>)	40
■ Logement (<i>art. 64</i>)	40
<u>TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL</u>	
■ Mouvements de main-d'œuvre (<i>art. 65</i>)	41
■ Contrats à durée déterminée (<i>art. 66</i>)	41
■ Contrats à durée indéterminée (<i>art. 67</i>)	41
■ Licenciement fondé sur un motif économique (<i>art. 68</i>)	42
■ Temps accordé pour la recherche d'emploi (<i>art. 69</i>).....	42
■ Indemnité de licenciement (<i>art. 70</i>).....	43
■ Certificat de travail (<i>art. 71</i>)	43
■ Indemnité de préavis (<i>art. 72</i>).....	43
■ Indemnité de départ à la retraite (<i>art. 73</i>)	43
<u>TITRE V - DEPOT</u>	44
<u>ANNEXE I - PERSONNEL D'ENCADREMENT</u>	45
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	
■ Champ d'application (<i>art. 1</i>).....	45
■ Avantages acquis (<i>art. 2</i>).....	45
■ Définition du cadre (<i>art. 3</i>).....	45
CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE	
■ Contrat de travail (<i>art. 4</i>).....	46
■ Période d'essai (<i>art. 5</i>).....	46

CHAPITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

■ Classification (art. 6)	47
■ Catégories et coefficients (art. 7)	47
■ Travail manuel (art. 8).....	48
■ Durée et horaire de travail (art.9).....	48
• Dispositions générales (art. 9.1)	
• Convention de forfait (art. 9.2)	

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE

■ Composition du salaire (art. 10).....	49
■ Salaire fixe mensuel (art. 11).....	49
■ Prime d'intéressement (art. 12)	49
■ Avantages en nature (art. 13).....	49
■ Salaire en cas d'arrêt de travail pour la maladie ou l'accident (art. 14).....	50
■ Régime de prévoyance des cadres (art. 15)	50
■ Frais de déplacement (art. 16)	50
■ Frais d'emménagement et de voyage (art. 17).....	50

CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FIN DU CONTRAT

■ Préavis ou délai de licenciement (art. 18).....	51
■ Indemnité de licenciement (art. 19).....	51
■ Retraite (art. 20).....	51

<u>ANNEXE II – DISPOSITIONS DE L'ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET LES ENTREPRISES AGRICOLES</u>	53
--	----

<u>ANNEXE III – SALAIRES ET AVANTAGES EN NATURE</u>	65
--	----

TITRE PRELIMINAIRE - OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Champ d'application professionnel

(Avenant n° 18 du 4 septembre 1981) « La présente convention règle les rapports entre les employeurs (y compris les groupements ou sociétés) et les salariés des exploitations agricoles proprement dites, les salariés des exploitations d'élevage, de dressage, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, cultures maraîchères ...), des entreprises de travaux agricoles, des coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole à l'exception de celles effectuant exclusivement des opérations de déshydratation.

Les dispositions de cette convention ne sont pas applicables aux salariés susvisés lorsque ceux-ci sont déjà soumis à un statut législatif ou réglementaire (entreprises publiques). »⁽¹⁾

Article 2 - Ouvriers étrangers

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux ouvriers étrangers.

Article 3 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux articles L 140-2 et suivants du code du travail.

Article 4 - Apprentis

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail de type particulier, la présente convention s'applique aux apprentis pour les dispositions qui les intéressent.⁽²⁾

Article 5 - Modalités d'application

La présente convention s'applique nonobstant tous usages et coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les contrats collectifs antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

⁽¹⁾ Le 3ème alinéa a été abrogé par avenant n° 54 du 18 juin 1991

⁽²⁾ Les termes « dans la famille et hors de la famille » ont été abrogés par avenant n° 54 du 18 juin 1991

En aucun cas, la rémunération globale allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

L'application de la présente convention ne peut avoir pour effet de réduire les dispositions plus favorables globalement aux salariés. ⁽¹⁾

Article 6 - Champ d'application territorial

La présente convention est applicable sur le territoire du département du Tarn-et-Garonne.

Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués où que puissent être domiciliées, par ailleurs, les parties.

Article 7 - Personnel d'encadrement

Les dispositions de la présente convention collective ainsi que celles de l'annexe I s'appliquent au personnel d'encadrement.

⁽¹⁾ Les termes « membres de la famille de l'exploitant ont été supprimés par avenant n° 54 du 18 juin 1991

CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 8 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 9 - Révision et dénonciation de la convention

(Avenant n° 35 du 9 novembre 1984) « La présente convention pourra faire l'objet à tout moment d'une demande de révision ou d'une dénonciation par les parties signataires.

La demande de révision est signifiée par lettre recommandée aux autres parties et au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.⁽¹⁾ Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes qu'elle désire y substituer. »

(Avenant n° 59 du 20 juillet 1993) « Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L 132-2 du code du travail, signataires ou adhérentes de la présente convention de branche, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la convention et réduisant ou supprimant un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs qu'elle contient. Le droit d'opposition doit s'exercer dans un délai de 15 jours à compter de la date de la signature de l'avenant et dans les conditions prévues à l'article L 132-7 du code du travail. »

(Avenant n° 35 du 9 novembre 1984) « La dénonciation est notifiée dans les mêmes formes, par son auteur, aux autres signataires de la convention et fait l'objet d'un dépôt auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.⁽¹⁾ Elle prend effet après un préavis de trois mois suivant la réception par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la lettre recommandée portant dénonciation. »

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « A la demande d'une des parties, la commission mixte se réunira sur convocation du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles pour engager une nouvelle négociation dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. »

(Avenant n° 35 du 9 novembre 1984) « A la suite de la dénonciation et à défaut d'une convention nouvelle dans un délai d'un an à partir de la fin du préavis, la convention collective deviendra caduque s'il n'y a pas de nouvelle convention collective dans ce délai, sauf si les parties décident de la maintenir en vigueur pour une nouvelle période d'un an. De plus, si la dénonciation n'est pas faite par l'ensemble des syndicats d'employeurs, elle reste en vigueur pour le champ d'application représenté par le ou les parties patronales restant adhérentes. »

Les représentants syndicaux salariés participant aux réunions de la commission mixte ne pourront faire l'objet d'une réduction de salaire en raison du temps passé aux travaux de ladite commission. »

⁽¹⁾ Les termes « service départemental du travail et de la protection sociale agricoles » ont été modifiés par avenant n° 54 du 18 juin 1991

(Avenant n° 59 du 20 juillet 1993)

Article 9-1 - Autorisation d'absence des salariés participant aux négociations

« A l'occasion de chaque réunion de commission mixte (ou de commission paritaire le cas échéant) convoquée en vue de la négociation ou de la révision de la présente convention, chaque organisation syndicale de salariés représentative peut inclure dans sa délégation un maximum de 3 salariés en activité dans une entreprise ou une exploitation relevant du champ d'application prévu à l'article 1.

Le nombre total de salariés concernés ne peut être supérieur à 10 pour une même réunion et pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les salariés en activité ci-dessus visés bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion de la commission mixte (ou de la commission paritaire le cas échéant) sur présentation à l'employeur d'une convention écrite. Le droit de s'absenter s'exerce dans la limite de 3 réunions par an.

Pour les éventuelles réunions supplémentaires, ce droit pourra être accordé sur décision de la commission paritaire nationale créée à l'article 3-1 de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Dans les mêmes limites, les salariés en activité visés au présent article, bénéficient également de l'autorisation de s'absenter sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite émanant de leur organisation syndicale, pour participer à une réunion de préparation ou de suivi tenue dans le mois qui précède ou qui suit la réunion de la commission mixte (ou de la commission paritaire éventuellement).

La rémunération des salariés en activité, ainsi autorisés à s'absenter, est maintenue par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence établie par l'organisation représentative des employeurs.

Le montant des salaires bruts maintenus et des charges patronales y afférentes sont remboursés à l'employeur par l'organisation représentative des employeurs.

Les frais de déplacements des salariés susvisés et les autres conditions d'application du présent article, notamment les dispositions financières, sont fixés par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture. »

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION, MEDIATION, ARBITRAGE

Article 10 - Procédure conventionnelle de conciliation en matière de conflits collectifs du travail

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Les conflits collectifs du travail survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention, ainsi que ceux auxquels peut donner lieu l'interprétation de ses clauses, doivent être portés dans un délai d'un mois devant une commission de conciliation qui est à constituer dès la signature de la présente convention. »

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002) « Cette commission est composée des représentants de chaque organisation syndicale. Les représentants syndicaux patronaux membres signataires de la convention seront en nombre égal à celui des représentants syndicaux ouvriers membres signataires de la convention. »

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Chaque représentant titulaire pourra désigner un suppléant faisant partie de la même organisation que lui, si lui-même ne peut assister à la séance de conciliation.

La commission paritaire de conciliation est présidée par le directeur régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ⁽¹⁾ qui pourra être suppléé par le chef du service départemental ; le secrétariat de la commission est assuré par le service départemental.

La commission ne peut, en aucun cas, apporter des modifications à la présente convention.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur le champ. Il doit être signé par le président, les membres de la commission et par les parties présentes ou leurs représentants. Il doit être notifié dans les huit jours suivant la réunion.

La commission de conciliation peut faire des recommandations aux parties en cause ; les recommandations figureront sur les procès-verbaux.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à la demande.

Dans le cas de non comparution de la partie citée, la commission de conciliation entend l'autre partie puis décide s'il y a lieu de constater la non conciliation ou de provoquer une autre réunion. »⁽²⁾

⁽¹⁾ Les termes « du travail et de la protection sociale » ont été modifiés par avenant n° 54 du 18 juin 1991

⁽²⁾ Dernier alinéa abrogé par avenant n° 54 du 18 juin 1991

Article 11 - Commission paritaire d'interprétation

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « La commission de conciliation définie à l'article 10 ci-dessus tiendra lieu de commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L 132-17- 2^{ème} alinéa - du code du travail, pour régler les différends nés de l'interprétation de la convention collective. »

Article 12 - Procédures légales de règlement des conflits collectifs

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle décrite ci-dessus, ou s'ils l'ont été, en cas de non conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues aux chapitres II, III, IV et V du titre II du Livre V du code du travail, suivant les conditions et les modalités édictées par ces textes (conciliation, article L 523-1, médiation, article L 524-1 ou arbitrage, article L 525-1 du code du travail). »

Article 13 - Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Les conflits individuels survenant entre les employeurs et les salariés liés par le présente convention peuvent être soumis par accord entre les parties à la procédure conventionnelle de conciliation prévue à l'article 11 ci-dessus. »

En cas de désaccord pour la saisine de la procédure conventionnelle, la partie demanderesse peut porter le litige devant le *(Avenant n° 54 du 18.juin.1991)* « conseil des prud'hommes. »

CHAPITRE IV - PROMOTION ET VALORISATION DE L'EMPLOI AGRICOLE

(Avenant n° 72 du 21 février 2003) « Afin de permettre le financement des actions de développement, de promotion et de valorisation de l'emploi salarié agricole, les employeurs et les salariés participent à ces actions grâce à une contribution fixée à 0,17 % du salaire brut et répartie de la façon suivante :

Employeur : $0,17 \% \times 54,16 \% = 0,092 \%$

Salarié : $0,17 \% \times 45,84 \% = 0,078 \%$.

Cette contribution est prélevée par la Caisse de mutualité sociale agricole de Tarn-et-Garonne et reversée à l'association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA) chargée de mener ces actions. »

TITRE I - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 14 - Exercice du droit syndical dans les entreprises

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans une limite de cinq heures par mois. Ces absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat.

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués sont mis en congé non rémunéré pendant une durée supérieure à cinq heures par mois, pour permettre à ceux-ci d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. Ces absences peuvent être récupérables dans les conditions fixées au quatrième alinéa du présent article.

Article 15 - Droit de grève

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié. Elle en suspend ses effets. »

Article 16 - Délégués syndicaux

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions conformément aux dispositions de l'article *(Avenant n° 35 du 9 novembre 1984)* « L 412-20 » du code du travail. Il disposera, en outre, de cinq heures par mois récupérables sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat.

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002)

1 - Délégués syndicaux d'entreprise

Dans les exploitations agricoles employant habituellement plus de vingt salariés, les organisations syndicales peuvent désigner leur délégué pour les représenter auprès du chef d'entreprise.

2 - Clauses générales

Les nom et prénoms du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après (*Avenant n° 54 du 18 juin 1991*) « autorisation » du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Chaque fois qu'une entreprise aura une section syndicale, le délégué interentreprises de la circonscription ne pourra intervenir. »

Article 17 - Délégués du personnel

(*Avenant n° 54 du 18 juin 1991*) « Dans chaque exploitation ou établissement occupant habituellement plus de dix salariés, il sera procédé chaque année à l'élection des délégués du personnel conformément aux dispositions des articles L 421-1 et suivants du code du travail. »

Article 18 - Formation professionnelle continue

Pour leur formation professionnelle, les travailleurs salariés ont droit tout au long de leur vie active, de s'absenter durant les heures de travail pour recevoir une formation dans un établissement ayant reçu l'agrément de l'Etat sans que le contrat de travail soit rompu, conformément à la législation en vigueur.

(*Avenant n° 59 du 20 juillet 1993*) « Tous les salariés relevant du champ d'application de la présente convention doivent pouvoir bénéficier, si les conditions exigées sont remplies, de toutes les actions de formation prévues au livre IX du code du travail concernant la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des accords professionnels étendus conclus au niveau national, le financement de cette formation est assuré dans les conditions prévues aux articles L 950-1 et suivants du code du travail. »

Article 19 - Comité d'entreprise

(*Avenant n° 54 du 18 juin 1991*) « Un comité d'entreprise doit être constitué dans chaque exploitation employant au moins 50 salariés conformément aux dispositions des articles L 431-1 et suivants du code du travail. Le financement des institutions sociales du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par les articles L 432-8 et 432-9 du code du travail. »

Article 20 - Application des lois sociales

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

Les employeurs sont responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations sociales agricoles pour tous leurs ouvriers permanents ou occasionnels.

Les employeurs sont tenus de justifier le temps de travail de leurs ouvriers pour l'ouverture du droit aux prestations sociales.

(Avenant n° 35 du 9 novembre 1984) « Sans préjudice du Traité de Rome en ce qui concerne les travailleurs de la C.E.E. et les conventions internationales dont pourraient se prévaloir les ressortissants d'autres pays, il est interdit à tout employeur d'occuper un ouvrier étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité professionnelle salariée tel que prévu par la réglementation en vigueur. »

Il est interdit à tout employeur d'occuper un ouvrier étranger qui n'aurait pas fait l'objet d'une visite médicale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.



TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 21 - Age d'admission aux travaux agricoles - emploi des jeunes

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire, c'est-à-dire avant 16 ans.

Toutefois, les adolescents peuvent accomplir, pendant les vacances scolaires, des travaux légers tels qu'ils sont prévus par l'arrêté ministériel du 3 décembre 1970 modifié par l'arrêté du 13 juillet 1977.

Tout chef d'entreprise qui fait usage de la faculté d'employer un enfant à des travaux légers pendant les vacances scolaires doit adresser au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, au plus tard dans les huit jours suivant l'embauche, une déclaration indiquant les nom, prénoms, âge et domicile de l'enfant, la période pendant laquelle celui-ci sera employé dans l'entreprise, la nature des travaux qui lui seront confiés, l'horaire de travail et le montant de la rémunération.

Pour les enfants de *(Avenant n° 54 du 18 juin 1991)* « 13 » à 14 ans, la déclaration doit préciser en outre que les travaux seront effectués sous la surveillance du père, de la mère ou du tuteur, salarié de la même entreprise. »

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002) « Ils ne doivent pas interdire aux intéressés de bénéficier jusqu'à l'âge de 16 ans d'un repos effectif d'une durée continue qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de chaque période de vacances. »

Article 22 - Présentation d'un certificat de travail

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002) « Lorsque l'employeur engage un salarié, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail délivré par son dernier employeur. »

Article 23 - Embauchage

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés.

Dans le but d'assurer le plein emploi aux ouvriers agricoles de la localité en période de chômage constaté, il est recommandé aux employeurs d'embaucher, par priorité, les ouvriers agricoles en chômage accidentel.

Article 24 - Période d'essai ⁽¹⁾

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

La période d'essai est fixée à :

- 1 jour par semaine dans la limite de 12 jours pour les contrats à durée déterminée n'excédant pas 6 mois,
- 1 mois pour les contrats à durée déterminée de plus de 6 mois,
- 1 mois pour les contrats à durée indéterminée avec possibilité d'être renouvelée pour la même durée après accord des parties.

Pour les contrats à durée déterminée conclus pour un travail saisonnier qui ne comportent pas de terme certain, la période d'essai est fonction de la durée minimum pour laquelle les parties se sont engagées et qui est mentionnée au contrat.

Pour les salariés étrangers titulaires d'un contrat de travail nominatif, la période d'essai n'existe pas.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle du salarié est définitivement arrêtée à la fin de la période d'essai. »

Article 25 - Etablissement du contrat de travail

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « L'établissement d'un contrat de travail écrit est obligatoire quelle que soit la nature du contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée). »

(Avenant n° 59 du 20 juillet 1993) « Sans préjudice des dispositions spécifiques concernant les contrats de travail d'un type particulier, notamment les contrats à durée déterminée ou à temps partiel, l'employeur qui embauche un salarié doit l'informer par écrit des conditions applicables au contrat. »

Ce contrat écrit doit permettre à tout salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail. Il doit, dans tous les cas, préciser la date et l'heure à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération.

En outre, sauf en ce qui concerne les contrats de travail dont la durée n'excède pas un mois et/ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas huit heures et sous réserve des dispositions particulières relatives aux contrats à durée déterminée, ce contrat doit être conforme aux dispositions contenues dans la directive du conseil des communautés européennes n° 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

Toute modification de ces éléments devra faire l'objet d'un avenant écrit au contrat remis au salarié dans le mois qui suit la date d'effet de la modification concernée . Cette disposition n'est pas obligatoire si la modification a pour seule origine une modification des dispositions législatives , réglementaires ou de la présente convention collective. »

⁽¹⁾ L'article 24 « recrutement après licenciement pour motif économique » est abrogé et remplacé par l'avenant n° 54 du 18 juin 1991

Article 26 - Suspension du contrat

1 - Maladies et accidents de la vie privée

(Avenant n° 35 du 9 novembre 1984) « Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée, reprend son ancien emploi de plein droit sous réserve que l'incapacité de travail n'ait pas excédé 3 mois consécutifs ou non dans les 12 mois précédents. Au-delà de cette période, si le salarié est toujours en arrêt de travail médicalement justifié, le licenciement peut intervenir si l'employeur doit pourvoir à son remplacement, sous réserve de l'observation des dispositions réglementaires et conventionnelles.

2 - Accidents du travail et maladies professionnelles

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ainsi que pendant le délai d'attente et la durée d'un stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle jugé nécessaire par la COTOREP, conformément à la loi n° 3 du 7 janvier 1981.

Pour la victime d'un accident de trajet, le contrat n'est suspendu que pendant un délai de six mois consécutifs ou non dans les 12 mois précédents au-delà duquel elle peut être licenciée, sous réserve de l'observation des dispositions réglementaires et conventionnelles, si l'employeur doit pourvoir à son remplacement.

3 - Protection de la maternité, de l'adoption et éducation des enfants

Les règles particulières de protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants sont fixées par les articles L 122-25 à L 122-32 du code du travail.

4 - Service national, service préparatoire et rappel sous les drapeaux

Toute décision contractuelle doit tenir compte des règles particulières applicables aux personnes intéressées par le service national, aux jeunes gens astreints aux obligations imposées par le service préparatoire et aux hommes rappelés au service national telles qu'elles sont prévues par les articles L 122-18 et suivants, R 122-7 et R 122-8 du code du travail. »⁽¹⁾

Article 27 - Frais d'emménagement et de voyage

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Les frais d'emménagement, après la période d'essai, des ouvriers permanents à temps complet, c'est-à-dire autres que les saisonniers et les ouvriers permanents à temps partiel, sont à la charge de l'employeur. Ils couvrent les frais de voyage de l'ouvrier et de sa famille et les frais de transport du mobilier dans la limite de 50 kilomètres. »⁽²⁾

En cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave dans les douze mois, l'intéressé devra rembourser les frais engagés par l'employeur au prorata du temps restant à courir jusqu'au dernier jour du douzième mois suivant l'embauchage sous réserve de l'application des articles L 145-1 et suivants et R 145-1 et suivants du code du travail. »

⁽¹⁾ Dernier paragraphe supprimé par avenant n° 69 du 10 juin 2002

⁽²⁾ Les termes « les journaliers » supprimés par avenant n° 69 du 10 juin 2002

Article 28 - Registre unique du personnel

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Tout employeur de main-d'œuvre doit tenir, conformément aux dispositions de l'article L 620-3 du code du travail, un registre unique du personnel sur lequel doivent figurer, dès leur embauche, les noms et prénoms de tous les salariés, ainsi que les mentions obligatoires prévues par l'article R 620-3 du code du travail.

Le registre unique du personnel doit être tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et de la protection sociale agricole. »

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I - DEFINITION DES EMPLOIS

Article 29 - Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

(Avenant n° 67 du 27 juillet 2001)

« Niveau I : Emplois d'exécutants

Echelon 1 (coefficient 100)

☞ Manœuvre : salarié effectuant des tâches d'exécution facile, telles que la tailler (tailleur débutant), la cueillette et l'éclaircissage des fruits, le ramassage des fruits et légumes, la castration du maïs, les soins aux animaux, selon des consignes précises sur simple démonstration, sans avoir à faire preuve d'initiative et sans conséquence sur le plan économique et la sécurité des personnes.

☞ Employé de bureau : secrétaire, exécutant des tâches administratives simples sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2 (coefficient 110)

☞ Manœuvre : salarié dans l'entreprise ayant acquis une technique supplémentaire par la pratique, pouvant utiliser des machines de maniement simple, exécutant son travail selon des consignes précises ou sous surveillance fréquente, pouvant être occasionnellement appelé à conduire un tracteur pour de simples travaux ou à conduire la plate-forme d'assistance pour travaux de vergers.

☞ Chargeur et ramasseur de volailles.

☞ Employé de bureau : dactylographe travaillant sur ordinateur, traitement de texte.

☞ Tout autre salarié après un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Niveau II : Emplois spécialisés

Echelon unique (coefficient 130)

- ☞ Salarié de polyculture élevage effectuant des travaux agricoles à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente, sachant conduire le tracteur avec des outils portés ou attelés.
- ☞ Aide-maraîcher, aide-viticulteur, aide-arboriculteur, exécutant des travaux agricoles, ayant acquis une certaine habitude de ces travaux et les exécutant correctement sur indications d'un autre ouvrier, d'un cadre ou de l'employeur, conducteur de tracteur. Titulaire d'un diplôme de taille, d'un certificat attestant d'une formation professionnelle spécifique et d'une pratique professionnelle d'un an, le diplôme étant le CAPA.
- ☞ Aide-vacher, aide-berger, aide-porcher aidant principalement aux soins des troupeaux et à la traite, pouvant par ailleurs participer aux divers travaux simples de l'exploitation, conducteur de tracteur.
- ☞ Aide-gaveur.
- ☞ Conducteur de tracteur dans une entreprise de travaux agricoles ou une CUMA assurant l'entretien courant du matériel dont il se sert.
- ☞ Cariste ayant l'autorisation de conduire les chariots automoteurs.
- ☞ Salarié participant dans une ferme-auberge, à la préparation des repas et au service.
- ☞ Employé administratif pouvant être chargé d'établir les bulletins de paie et les factures.
- ☞ Salarié exerçant un emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.
- ☞ Conducteur débutant de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse et d'automoteur.

Niveau III : Emplois qualifiés

Echelon 1 (coefficient 150)

- ☞ Salarié-maraîcher, arboricole ou viticole effectuant les différents travaux de l'exploitation à partir d'instructions.
- ☞ Salarié participant à l'accueil, à la réservation et à la préparation des repas dans un gîte rural, un camping à la ferme, un relais équestre ou une ferme-auberge.
- ☞ Salarié effectuant l'abattage, le plumage, l'éviscération, la découpe et éventuellement la cuisson et la mise en conserve des volailles.
- ☞ Gaveur qualifié.
- ☞ Vacher, porcher, berger, assurant les soins ordinaires à donner au troupeau.
- ☞ Conducteur de tracteur affirmé conduisant un tracteur avec des outils portés ou attelés,

capable de régler les instruments dont il est appelé à se servir, possédant des connaissances mécaniques et assurant l'entretien de son matériel.

☞ Conducteur de poids lourd, conducteur de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse et d'engins automoteurs, et de « super-lourds ».

☞ Cariste après un an d'ancienneté, capable de gérer les stocks.

☞ Secrétaire comptable maîtrisant le logiciel informatique (déclarations de salaires), assurant le secrétariat de l'exploitation ou de l'entreprise, capable d'exécuter tous les travaux de comptabilité sous la direction d'un comptable ou d'un aide-comptable.

☞ Salarié titulaire du CAPA ou exerçant un emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 (coefficient 165)

☞ Salarié viticole ou arboricole sachant organiser son travail et préparer les traitements, pouvant exécuter l'ensemble des travaux qui lui sont confiés et s'adapter aux changements survenus lors de l'exécution du travail.

☞ Vacher, berger, porcher sachant organiser son travail, pouvant exécuter l'ensemble des travaux qui lui sont confiés et s'adapter aux changements survenus lors de l'exécution du travail.

☞ Conducteur d'engins automoteurs hautement qualifié, ayant la responsabilité du chantier (moissonneuse-batteuse, corn-picker, machine à vendanger...), capable d'en assurer l'entretien et le petit dépannage, ayant la maîtrise de l'informatique embarquée.

☞ Cariste après 2 ans d'ancienneté, capable de gérer les stocks, assurant l'entretien de son chariot automoteur.

☞ Chauffeur livreur dans une exploitation de maraîchage, de viticulture ou d'arboriculture, responsable de la préparation des commandes, ayant des connaissances informatiques.

☞ Employé administratif assurant le secrétariat de l'exploitation ou de l'entreprise.

☞ Salarié titulaire du BEPA ou de niveau BEPA après 2 ans d'ancienneté au minimum dans l'entreprise.

Niveau IV : Emplois hautement qualifiés

Echelon 1 (coefficient 180)

☞ Salarié polyculteur, viticulteur, éleveur, gaveur, maraîcher, arboriculteur, hautement qualifié, capable, en raison de ses connaissances approfondies, de prévoir et d'effectuer les travaux de l'exploitation, pouvant en l'absence de l'employeur ou du cadre, surveiller et guider les autres employés de l'exploitation, capable de prendre des initiatives pour organiser leur travail.

☞ Mécanicien dans une entreprise de travaux agricoles ou une CUMA ayant la responsabilité du parc matériel.

☞ Salarié exerçant un emploi correspondant au référentiel technique du BTA.

☞ Comptable capable de traduire en comptabilité toutes les opérations (agricoles, horticoles, commerciales ou financières) ayant des répercussions financières pour l'entreprise, de les composer et des assembler pour pouvoir en tirer des balances, des statistiques, des prévisions de trésorerie, etc... Niveau BTA.

Echelon 2 (coefficient 190)

☞ Salarié pouvant assurer la relation avec les fournisseurs et les clients, la gestion des approvisionnements ou des commandes, le suivi technique ou économique des activités ou l'enregistrement des données sur informatique.

☞ Salarié titulaire du BTS ou de niveau BTS après au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise. »

CHAPITRE II - REMUNERATION

Article 30 - Détermination du salaire

Le salaire horaire est fixé en application des dispositions de l'annexe III. ⁽¹⁾

Article 31 - Salaire des jeunes ouvriers

Le taux des salaires applicable aux jeunes ouvriers de moins de 18 ans est fixé comme suit par rapport au SMIC :

- avant 17 ans : 80 %
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle.

Toutefois, à égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes ouvriers perçoivent le salaire de leur catégorie sans abattement. ⁽²⁾

Au-dessus de 18 ans, les jeunes ouvriers perçoivent le salaire de leur catégorie sans abattement.

Article 32 - Apprentissage

(Avenant n° 26 du 10 décembre 1982) « Les dispositions relatives à l'apprentissage sont celles fixées par le titre 1^{er} du livre 1^{er} du code du travail. »

Article 33 - Travaux pénibles, dangereux, insalubres

Les salariés effectuant des travaux pénibles, dangereux ou insalubres, bénéficieront d'une majoration de salaire dont le taux devra être indiqué dans le contrat de travail écrit.

Article 34 - Salaire des travailleurs handicapés

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Les conditions d'emploi et de salaire des personnes handicapées doivent être précisées dans un contrat de travail écrit. » ⁽³⁾

⁽¹⁾ Article 31 « Permanence de l'emploi » supprimé par avenant n° 69 du 10 juin 2002

⁽²⁾ Le terme « ouvrière » est abrogé par avenant n° 54 du 18 juin 1991

⁽³⁾ Le membre de phrase « qui est établi après avis du chef de service.....agricoles » est supprimé par avenant n° 69 du 10 juin 2002

Article 35 - Remboursement de frais

Les dépenses engagées par le salarié et payées par lui sont remboursées par l'employeur immédiatement et au plus tard à la plus prochaine échéance de paye.

Article 36 - Prime d'ancienneté

Tous les salariés, cadres ou non, bénéficient d'une augmentation de salaire de 1 %, 2 %, 3,5 % et 5 % après 3 ans, 5 ans, 10 ans et 15 ans d'ancienneté. Cette prime est appliquée au salaire brut de l'intéressé.

(avenant n° 69 du 10 juin 2002) « Les périodes s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même exploitation, avec prise en compte des arrêts de travail consécutifs à un accident du travail autre qu'accident de trajet, à une maladie professionnelle ou à une maternité. »

Article 37 - Garantie de maintien du salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée et maladie professionnelle ou accident du travail

(Avenant n° 74 du 10 mars 2004)

« 1 - Affiliation

Est obligatoirement assujéti au régime de prévoyance concerné, tout salarié non cadre travaillant dans une ou plusieurs exploitations ou entreprises visées à l'article 1^{er} « champ d'application professionnel » et à l'article 7 « champ d'application territorial » ainsi que tout apprenti visé à l'article 4 justifiant d'une ancienneté d'un an. »

2 - Droit aux prestations

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident de la vie privée, d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, médicalement justifié dans les conditions prévues par la législation sociale, tout salarié affilié bénéficie :

- à compter du premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle,
 - et à compter du 8^{ème} jour d'arrêt dans les autres cas,
- d'indemnités journalières complémentaires à celles 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 90 jours,

↳ 66,66 % de ce même salaire jusqu'au 365^{ème} jour d'arrêt.

Le montant de l'indemnisation globale nette ne peut être supérieur au salaire net de cotisations sociales retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées pour le compte de AGRI-PREVOYANCE par la caisse de mutualité sociale agricole aux salariés bénéficiaires de la garantie conjointement aux indemnités journalières et selon la même périodicité.

Les indemnités journalières complémentaires ne seront servies qu'aux salariés concernés demeurant sur le territoire de l'Union Européenne durant l'arrêt de travail.

3 - Cotisations

Le taux de la cotisation destinée à la couverture de l'incapacité temporaire pendant les 90 premiers jours d'indemnisation est fixé à 0,66 % de la tranche sous plafond de la sécurité sociale.

Le taux de la cotisation destinée à la couverture de l'incapacité temporaire du 91^{ème} jour jusqu'au 365^{ème} jour d'indemnisation est fixé à 0,13 % de la tranche sous plafond de la sécurité sociale.

La répartition de la cotisation globale pour le financement de la garantie maintien du salaire est décidée ainsi qu'il suit :

- employeurs : 54,16 % soit 0,43 %
- salariés : 45,84 % soit 0,36 %.

Dans ce cadre, les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement de l'assurance des charges sociales patronales dues pour les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur.

Un réexamen du régime de prévoyance est effectué tous les 3 ans sur la base des résultats qui sont communiqués chaque année par l'institution de prévoyance.

4 - Organismes de prévoyance

Les indemnités journalières complémentaires seront prises en charge par AGRI PREVOYANCE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS, institution de prévoyance auprès de laquelle tout employeur lié par la présente convention est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés concernés par la garantie de maintien du salaire ci-dessus décrite.

Un accord collectif d'adhésion conclu entre parties signataires de la convention collective et AGRI PREVOYANCE définit les conditions et modalités de la gestion confiée à cette institution contre la perception de cotisations.

Sont dispensés de l'obligation d'adhérer à AGRI PREVOYANCE les employeurs qui justifient d'une adhésion antérieure à la date de prise d'effet des présentes dispositions auprès d'une autre institution de prévoyance assurant des prestations supérieures. »

CHAPITRE III - AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE

Article 38 - Nourriture

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Les ouvriers travaillant d'une façon continue chez l'employeur, nourris par celui-ci pendant les jours ouvrables, peuvent prétendre être nourris les dimanches et jours de fête.

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002) « Le salaire de l'ouvrier nourri est calculé en déduisant du salaire net (salaire brut moins la part ouvrière de cotisations sociales) la valeur de la nourriture évaluée forfaitairement, conformément à l'annexe III de la présente convention collective. »

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Un repas est évalué à 40 % pour le déjeuner et le dîner et à 20 % pour le petit déjeuner de la valeur journalière de la nourriture.

Lorsque les membres de la famille sont nourris, la valeur de la nourriture est appréciée de la façon suivante :

- conjoint ou autre personne de plus de 14 ans travaillant ou non sur l'exploitation : valeur égale à celle fixée ci-dessus
- enfant de moins de 2 ans : néant
- enfant de 2 à 5 ans : 25 %
- enfant de 6 à 14 ans : 50 %. »

Article 39 - Logement de fonction

(Avenant n° 18 du 4 septembre 1981)

« 1 - Logement ouvrant droit à l'allocation de logement

Le montant de la retenue sera fixé de gré à gré.

2 - Logement n'ouvrant pas droit à l'allocation de logement

Pour un logement vide, la retenue sera égale au montant prévu à l'article 2 de (avenant n° 75 du 10 mars 2004) « l'annexe III » de la présente convention collective.

Si le logement est meublé, la valeur telle qu'elle est appréciée ci-dessus est augmentée de 25 %.

Lorsque les salariés saisonniers sont logés en dortoir, la retenue sera égale pour chacun des salariés logés collectivement, conformément à l'arrêté préfectoral 208 du 26 janvier 1979, à 50 % de la valeur du logement individuel meublé.

3 - Etat des lieux

Un état des lieux doit être dressé lors de la prise en charge, en double exemplaire, sur papier libre. Si l'état des lieux n'a pas été établi d'un commun accord entre les parties au moment de la prise de possession du logement, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne peut être réclamée à la partie prenante sauf si l'employeur peut apporter la preuve de la dégradation ou de la détérioration.

Le logement de fonction étant un accessoire de salaire, doit être libéré à la date à laquelle le contrat cesse d'avoir effet.

La valeur mensuelle du logement est déduite du salaire à chaque paie de même périodicité. »

Article 40 - Bois de chauffage et de cuisine

L'employeur pourra indiquer à son salarié le bois pour son usage personnel qui sera façonné par celui-ci en dehors des heures de travail, quand il ne sera pas fourni par l'exploitant.

L'évaluation de cet avantage se fera de gré à gré, soit que le salarié coupe le bois lui-même ou que le bois soit coupé par un autre, en fonction de la quantité et de la nature du bois utilisé.

Article 41 - Blanchissage - raccommodage

Lorsque l'ouvrier bénéficie du blanchissage et du raccommodage, il supporte à ce titre, sur son salaire, une retenue mensuelle égale au montant prévu à l'article 2 de (*avenant n° 75 du 10 mars 2004*) « l'annexe III » de la présente convention collective.

Article 42 - Electricité - eau courante - combustible

L'employeur retiendra sur le salaire de l'ouvrier la valeur réelle de l'électricité, de l'eau et du combustible. A défaut, un forfait pourra être fixé de gré à gré.

Article 43 - Terrain cultivable

En cas de fourniture d'un terrain cultivable, la valeur de la terre est fixée de gré à gré. Le terrain alloué est mis en valeur en dehors des heures de travail avec ou sans l'outillage de l'employeur. L'outillage de l'employeur ne peut être utilisé qu'avec son accord.

Article 44 - Basse-cour

L'ouvrier élèvera volailles, porcs, etc. ..., sur autorisation expresse de l'employeur. La valeur de cet avantage se fera de gré à gré notamment lorsqu'il y aura fourniture de grain.

Article 45 - Evaluation et règlement des avantages en nature

Les produits fournis par l'employeur sont évalués au prix de vente à la production s'ils sont récoltés sur l'exploitation, au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

Article 46 - Déduction de la valeur des avantages en nature

La valeur des avantages et fournitures en nature telle qu'elle résulte du présent chapitre est déduite du salaire net imposable.

Article 47 - Frais de déplacements

Le remboursement des frais de déplacements des salariés non cadres pour se rendre au travail ou dans l'exercice de celui-ci sera décidé de gré à gré.

**CHAPITRE IV - TEMPS DE TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES
DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL - TRAVAIL A TEMPS CHOISI
AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE
JOURS FERIES - ABSENCES ⁽¹⁾**

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002)

Article 48 - Temps de travail

Article 48.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 48.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 49.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 48.3 - Périodes d'astreinte

Des périodes d'astreinte peuvent être utilisées conformément aux dispositions de l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

⁽¹⁾ Chapitre modifié par avenant n° 69 du 10 juin 2002

Article 48.4 - Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière, ou à l'occasion du chômage d'un "pont", c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article 6 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997.

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

Article 49 - Heures supplémentaires

Article 49.1 - Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif.

Article 49.2 - Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet :

1 - D'une bonification entre 36 et 39 heures.

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

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

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

2 - D'une majoration pour heures supplémentaires au-delà de la 39^{ème} heure.

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

Les employeurs peuvent conclure par ailleurs des conventions de forfait en heures conformes aux limites fixées par l'accord national du 23 décembre 1981, avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail.

Article 49.3 - Repos compensateur

Un repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires est dû au salarié dans les conditions prévues à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 50 - Durée maximale du travail

Article 50.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

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

La période annuelle visée par le présent article est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 50.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article L 713-2 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 dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 50.3 - Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L 713-13 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° 75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

(Avenant n° 72 du 21 février 2003)

Article 50.4 - Durée maximale annuelle

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L 713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs, la durée maximale annuelle de travail est fixée par les articles 8.4 et 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 50.5 - Dérogations aux durées hebdomadaires moyennes et absolues

Les dérogations aux durées hebdomadaires moyennes et absolues fixées par l'article L 713.13 du code rural sollicitées par les employeurs et accordées par le service ITEPSA, seront communiquées par écrit aux salariés concernés dans les exploitations et établissements agricoles où n'existe ni comité d'entreprise ni délégué du personnel.

Article 51 - Travail à temps choisi

Article 51.1 - Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés les employeurs peuvent pratiquer des horaires de travail individualisés selon les modalités prévues à l'article 9.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention

Article 51.2 - Contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est conclu selon les modalités figurant à l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention

Article 51.3 - Contrat de travail intermittent

Il est possible de conclure un contrat de travail intermittent conformément aux dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 52 - Aménagement de la durée de travail

Article 52.1 - Réduction du temps de travail sous forme de repos

La réduction de la durée hebdomadaire de travail sur l'année, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, peut être réalisée dans les conditions prévues à l'article 10.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 52.2 - Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé dans les conditions prévues à l'article 10.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 52.3 - Travail par cycle

Le travail par cycle peut être mis en place selon les modalités prévues à l'article 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 52.4 - Annualisation de la durée de travail

L'annualisation de la durée du travail peut être mise en place en observant les prescriptions de l'article 10.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Article 53 – Repos hebdomadaire

(Avenant n° 72 du 21 février 2003)

Article 53.1 - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est tel que fixé par les articles L 714.1 et L 714.2 du code rural .

Le salaire dû pour le travail effectué le dimanche est majoré de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Sous réserve du respect des dispositions du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 fixant les conditions d'application des articles L 714-1 à L 714-3 du code rural relatifs au repos hebdomadaire en agriculture, les dérogations au repos dominical seront communiquées par écrit aux salariés concernés dans les exploitations et entreprises agricoles où n'existe ni comité d'entreprise ni délégué du personnel.

Article 53.2 - Jours fériés

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

Les jours fériés légaux sont : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

La rémunération des jours fériés légaux, autres que le 1^{er} mai, est égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant du salaire horaire de base.

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé conformément aux dispositions des articles L 222-5 et suivants et R 222-1 du code du travail.

Si pour une raison exceptionnelle, le salarié travaille un jour férié chômé autre que le 1^{er} mai, sa rémunération est majorée de 50 %. La majoration des heures ainsi effectuées ne se cumule pas avec celles pouvant résulter de la durée normale du travail au titre des heures supplémentaires.

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

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

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

Article 54 - Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant-veille du premier jour d'absence. Après entente entre employeur et salarié, les heures de travail perdues peuvent être remplacées par un temps de travail équivalent. Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs ouvriers lorsque ceux-ci sont convoqués aux réunions des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur ou par la présente convention.

CHAPITRE V - CONGES PAYES⁽¹⁾

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002)

« **Article 55** - Congés payés

Article 55.1 - Durée du congé annuel payé

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

La durée des congés est augmentée de deux jours après vingt ans de services continus ou non chez le même employeur sans que cette augmentation puisse porter à plus de 32 jours ouvrables la durée considérée, conformément au chapitre 3 de l'accord national du 23 décembre 1981, ou se cumuler au-dessus de ce chiffre avec l'augmentation résultant soit d'accords individuels ou collectifs de travail, soit des usages.

L'indemnité de congés payés prévue par les articles L 223-11 et suivants du code du travail doit être versée à tous les salariés, y compris aux saisonniers.

Article 55.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

La durée annuelle peut être majorée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté.

Article 55.3 - 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, L 223-7-1 et L 223-8 du code du travail.

Article 55.4 - Ordre de départ en congé

L'ordre de départ en congé est fixé sur accord préalable de l'employeur et du salarié. En cas de désaccord, l'employeur fixe la date de départ en congé en tenant compte de l'ancienneté du bénéficiaire, de sa situation de famille et de la nécessité d'assurer de façon convenable les différents travaux dans le dit établissement.

(Avenant n° 72 du 21 février 2003)

Article 55.5 - Congés spéciaux

En plus des autorisations d'absences prévues par l'article L 226-1 du code du travail, il sera accordé aux salariés à l'occasion des événements familiaux ci-après :

- 1 jour pour le décès du père ou de la mère sans condition d'ancienneté, plus 2 jours après un an d'ancienneté
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un partenaire dans le cadre du pacte civil de solidarité (PACS) ou d'un enfant sans condition d'ancienneté, plus 1 jour après 1 an d'ancienneté,

⁽¹⁾ Remplacé par avenant n° 69 du 10 juin 2002

- 1 jour pour le décès du frère ou de la sœur après 3 mois d'ancienneté,
- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère après 3 mois d'ancienneté, plus 2 jours après 1 an d'ancienneté,
- 1 jour pour tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans participant à l'appel de préparation à la défense.

L'indemnité attribuée à ce titre sera calculée sur la base du salaire journalier afférent à la période au cours de laquelle est pris le congé exceptionnel.

Article 55.6 - Congés de naissance et d'adoption

Tout salarié ⁽¹⁾ a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou d'adoption.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période de travail égale située à la même époque.

Article 55.7 - Congés d'éducation ouvrière et de formation syndicale et congés de formation de cadres et animateurs de la jeunesse

Ces congés seront pris conformément à la réglementation en vigueur.

Article 55.8 - Fractionnement du congé payé

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

⁽¹⁾ Les termes « chef de famille » ont été supprimés par avenant n° 72 du 21 février 2003

CHAPITRE VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

Article 56 - Périodicité des règlements de salaires

La paie se fera au siège de l'exploitation pendant les heures de travail, à échéance de chaque mois civil.

Les salariés ont la possibilité de percevoir un acompte sur le salaire dû pour le travail effectué jusqu'à la date de paiement dudit acompte. « Cet acompte pourra être effectué par virement. »
(Avenant n° 69 du 10 juin 2002)

Article 57 - Bulletin de paie

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Un bulletin de paie est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les articles L 143-3 et R 143-2 du code du travail. »

Article 58- Mensualisation

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Les salariés permanents bénéficient de la mensualisation.

Leur rémunération est alors mensuelle et indépendante pour un horaire déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours dans les 12 mois de l'année.

*La rémunération réelle pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calcule en multipliant par 169 la rémunération horaire correspondant au coefficient d'emploi. »**

* dispositions non étendues

CHAPITRE VII - AUTRES GARANTIES SOCIALES

Article 59 - Médecine du travail

Les salariés seront affiliés par les soins de leurs employeurs au service médical agricole. Ils devront suivre les visites médicales prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 60 - Produits pharmaceutiques

Les produits pharmaceutiques permettent de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés, doivent être mis en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation et à proximité de chaque chantier.

Article 61 - « Régimes de retraites complémentaires et de prévoyance »⁽¹⁾

1 - Cadres

Les salariés cadres sont obligatoirement affiliés à un régime de prévoyance comme il est dit à l'annexe I.

2 - Salariés non cadres

Les salariés non cadres sont obligatoirement affiliés à la caisse autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA), (*avenant n° 75 du 10 mars 2004*) 21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Les conditions d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par l'accord national du 24 mars 1971, ses annexes et avenants.

L'employeur assurera le règlement intégral de la cotisation après avoir effectué le précompte de la part ouvrière lors de chaque paie.

Article 62 - Assurance chômage

(*Avenant n° 5 du 23 mars 1979*) « Les salariés agricoles bénéficient de l'indemnisation du chômage conformément à la réglementation en vigueur. »

⁽¹⁾ L'intitulé a été modifié par avenant n° 54 du 18 juin 1991

CHAPITRE VIII - HYGIENE - SECURITE - LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

Article 63 - Hygiène et sécurité

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002) « Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets, arrêtés, en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

Les employeurs fournissent une tenue imperméable et une paire de bottes à chacun de leurs salariés. »

Article 64 - Logement

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002) « Les conditions de logement sont celles prévues par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et l'arrêté du 1^{er} juillet 1996. »

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL⁽¹⁾

Article 65 - Mouvements de main-d'œuvre

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les employeurs sont tenus d'adresser, dans les 8 jours de chaque mois, au chef du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, un relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois précédent. »

Article 66 - Contrats à durée déterminée

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Les dispositions relatives à la cessation des contrats à durée déterminée sont fixées conformément à l'article L 122-3-8 du code du travail. »

Article 67 - Contrats à durée indéterminée

1 - Délai congé ou préavis - durée

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « La durée du délai congé ou préavis, en cas de démission ou de licenciement du salarié, sauf faute grave, est fixée comme suit :

- jusqu'à deux ans d'ancienneté..... 1 mois
- plus de deux ans d'ancienneté 2 mois.

En cas de licenciement, le préavis ou délai congé court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception qui notifie le licenciement.

2 - Procédure

Tout licenciement d'un salarié doit être précédé d'une convocation par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel celui-ci est tenu de lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

Cette lettre doit rappeler au salarié qu'il peut être assisté lors de cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur la liste établie par le Préfet de Tarn-et-Garonne, en application des dispositions de l'article L 122-14 du code du travail.

L'entretien, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel, ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre.

⁽¹⁾ L'intitulé du titre IV a été modifié par avenant n° 54 du 18 juin 1991

Tout employeur est tenu de notifier le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date de l'entretien préalable. »

3 - Inaptitude

(Avenant n° 59 du 20 juillet 1993) « Sous réserve de l'application des dispositions spécifiques concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues aux articles L 122-32-5 et L 122-32-6 du code du travail, les règles ci-dessous devront être observées :

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. »

Article 68 - Licenciement fondé sur un motif économique

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Sous réserve des dispositions de l'accord national sur la sécurité de l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986 modifié, toute décision de licenciement pour motif économique envisagée est soumise aux dispositions des articles L 321-1 et R 321-1 du code du travail.

La convocation à l'entretien préalable doit être adressée au salarié 7 jours au moins avant la date fixée pour cet entretien. Ce délai de 7 jours court à compter du jour de l'expédition de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre contre décharge. En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. »

Article 69 - Temps accordé pour la recherche d'emploi

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « En cas de licenciement par l'employeur, pendant le délai de préavis, des demi-journées sont accordées au salarié, à raison de deux demi-journées par semaine dont une au choix de l'employeur, l'autre au choix du salarié. Ces deux demi-journées peuvent être groupées à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Le droit absences payées cesse dès le moment où le salarié a trouvé du travail. »

Article 70 - Indemnité de licenciement

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée a droit à une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article L 122-9 du code du travail. »⁽¹⁾

Article 71 - Certificat de travail

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat de travail. »

Article 72 - Indemnité de préavis

(Avenant n° 69 du 10 juin 2002) « Sauf faute grave du salarié, l'employeur qui ne respecte pas le délai de préavis est tenu de verser une indemnité de préavis égale au salaire correspondant au préavis dû. Le salarié qui ne respecte pas le préavis peut être tenu de verser à l'employeur une indemnité égale au salaire correspondant au préavis dû. Ces dispositions sont applicables sous réserve de la mise en œuvre des textes sur la saisie-arrêt et la cession des rémunérations. »

Article 73 - Indemnité de départ à la retraite

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991) « Tout salarié, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse ou dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, a droit à une indemnité de départ à la retraite dans les conditions prévues à l'article L 122-14-13 du code du travail. »

⁽¹⁾ Article 75 « Attestation de travail » est supprimé par avenant n° 69 du 10 juin 2002

TITRE V - DEPOT ⁽¹⁾

Article 74 - La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations seront déposées au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles à Montauban.

Article 75 - La présente convention modifiée prendra effet à compter du 1^{er} décembre 1977. Les conventions collectives des 31 août 1957, 24 mai 1974 et 15 janvier 1976, ainsi que leurs avenants sont annulés.

Fait à Montauban, le

Pour la fédération départementale
des syndicats d'exploitants agricoles.....

Pour le syndicat des entrepreneurs de
travaux agricoles de Tarn-et-Garonne.....

Pour la fédération départementale
des C.U.M.A.

Pour le syndicat national des cadres
d'exploitations agricoles C.G.C.....

Pour l'union départementale
des syndicats C.G.T.

Pour l'union départementale
des syndicats C.F.D.T.

Pour l'union départementale
des syndicats C.F.T.C.

Pour l'union départementale
des syndicats C.G.T.-F.O.

⁽¹⁾ Titre V « Dispositions particulières relatives aux travaux à la tâche » est supprimé. Le titre VI devient le titre V par avenant n° 69 du 10 juin 2002

ANNEXE I

PERSONNEL D'ENCADREMENT

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

La présente annexe détermine les rapports entre les employeurs et le personnel d'encadrement des exploitations agricoles du Tarn-et-Garonne. Elle complète la convention collective de ce département, dont les dispositions s'appliquent aux cadres pour les clauses qui ne sont pas traitées par la présente annexe.

Article 2 - Avantages acquis

L'annexe s'applique nonobstant tous usages et coutumes et toutes stipulations contraires contenues dans les contrats de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur.

En aucun cas la rémunération nette globale allouée aux cadres ne pourra être inférieure à celle résultant de l'ensemble des dispositions de l'annexe ou d'une situation antérieure plus favorable.

Article 3 - Définition du cadre

Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles, les salariés exerçant habituellement des fonctions de commandement dans l'entreprise. Sont assimilés aux cadres, les salariés qui, n'exerçant pas de commandement, occupent dans l'entreprise des postes qui nécessitent des compétences techniques ou administratives d'un niveau tel qu'elles permettent de prendre des initiatives et décisions dont dépendra la bonne marche de l'entreprise : ingénieurs, techniciens, gestionnaires.

L'employeur délègue au cadre tout ou partie de son autorité sur le plan administratif, technique ou de commandement. Ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent.

Il est précisé que le fait d'être inscrit à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles ne constitue pas un critère suffisant et déterminant pour qu'un salarié soit obligatoirement considéré comme cadre pouvant se prévaloir de la présente annexe.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 4 - Contrat de travail

Toute embauche est constatée par un acte écrit, rédigé en deux exemplaires, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Cet acte indique obligatoirement :

- la date d'embauche,
- la durée de l'essai, les conditions d'emploi, les conditions de rémunération et de rupture de contrat durant cette période,
- la durée du contrat,
- la fonction du cadre dans l'entreprise,
- la catégorie d'emploi,
- le lieu principal d'emploi et les lieux secondaires,
- le montant du salaire et la formule d'intéressement prévue,
- les avantages en nature.

Toute modification ultérieure dans l'emploi du cadre fera l'objet d'un accord écrit.

Article 5 - Période d'essai

(Avenant n° 70 du 10 juin 2002) « Sauf accord entre les parties, tout engagement est fait à l'essai. La durée de la période d'essai pour le salarié cadre embauché avec un contrat à durée indéterminée est fixée à :

- cadre du niveau I..... 3 mois
- cadre du niveau II..... 4 mois
- cadre du niveau III 5 mois
- cadre du niveau IV 6 mois

Pour le salarié cadre titulaire d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est celle figurant à l'article 24 de la présente convention collective. »

La rupture de la période d'essai est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. »

CHAPITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

Article 6 - Classification

(Avenant n° 70 du 10 juin 2002) « Selon leur fonction régulière et habituelle, les cadres sont classés de la façon suivante :

- niveau IV et niveau III : cadre d'administration et de direction (régisseurs, gérants directeurs d'exploitation)
- niveau II : cadre de direction technique
- niveau I : cadre d'exécution.

Les cadres sont classés dans différentes catégories en fonction de l'importance du poste qu'ils occupent. L'importance du poste dépend :

- des responsabilités qu'il comporte,
- de la valeur technique qu'il nécessite,
- de la nature et de la grandeur du secteur ou de l'exploitation qu'il recouvre. »

Article 7 - Catégories et coefficients

(Avenant n° 70 du 10 juin 2002) « Les différentes catégories sont affectées de coefficients hiérarchiques minimum :

❶ Cadres du niveau IV

Régisseur gérant (coefficient 413)

Assure seul la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation. Les contacts avec l'employeur sont essentiellement consacrés à rendre compte de l'ensemble de la gestion, des résultats techniques, économiques et financiers, notamment en fin d'exercice.

❷ Cadres du niveau III

Directeur d'exploitation (coefficient 359)

Dirige l'ensemble de l'exploitation selon des directives et rend compte périodiquement des résultats techniques et économiques. Il participe en collaboration avec l'employeur ou son représentant aux choix des grandes orientations.

❸ Cadres du niveau II

Chef de culture (coefficient 261)

Collabore à la direction technique de l'entreprise selon des instructions périodiques de l'employeur ou de son représentant. Participe éventuellement à l'achat et à la vente des produits de l'exploitation, à l'embauche du personnel, à l'élaboration des principales options techniques de l'exploitation.

④ Cadres du niveau I

Contremaître (coefficient 203)

Répartit et surveille les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou de son représentant, à moins que la permanence des travaux n'y supplée. Il est responsable de leur bonne exécution.

⑤ Salariés titulaires d'un diplôme d'ingénieur, du brevet de technicien supérieur, gestionnaires

Ces cadres qui n'ont pas nécessairement de personnel sous leurs ordres, sont rattachés à l'une des catégories ci-dessus ; cette classification par assimilation sera indiquée dans le contrat de travail.

⑥ Autres catégories de cadres

Lorsque la situation d'une exploitation ne se prêtera pas à l'occupation d'un cadre comme il est indiqué ci-dessus, mais que les parties seront d'accord pour un emploi de ce type, les intéressés procéderont soit à une classification par assimilation à une catégorie existante, soit à la définition d'une catégorie particulière dont le coefficient de rémunération sera compris entre ceux prévus ci-dessus. »

Article 8 - Travail manuel

Les fonctions de cadre n'excluent pas la participation de celui-ci aux travaux manuels et le remplacement occasionnel d'un ouvrier.

(Avenant n° 70 du 10 juin 2002)

Article 9 - Durée et horaire de travail

Article 9.1 : Dispositions générales :

« Les cadres doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire aux moments opportuns pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation, ce qui peut impliquer pour certains cadres un horaire différent de celui du personnel qu'ils dirigent.

Article 9.2 : Convention de forfait :

Des conventions de forfait peuvent être conclues dans les conditions prévues aux articles 11-1 à 11-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention. »

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE

Article 10 - Composition du salaire

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel et d'une prime d'intéressement.

Article 11 - Salaire fixe mensuel

Il est fixé comme il est dit à l'annexe III.

Article 12 - Prime d'intéressement

Il est accordé aux cadres une prime d'intéressement calculée sur les ventes hors taxes des produits de l'exploitation pour le ou les secteurs dont ils sont responsables. Le pourcentage de cette prime est fixé à :

- cadres de « niveaux I et II » (*Avenant n° 75 du 10 mars 2004*) :
0,5 % avec minimum 1 mois de salaire,
- cadres de « niveau III » (*Avenant n° 70 du 10 juin 2002*):
1 % avec minimum 2 mois de salaire,
- cadres de « niveau IV » (*Avenant n° 75 du 10 mars 2004*) :
2 % avec minimum 3 mois de salaire.

En cas de ventes de produits conditionnés, transformés ou distribués au détail directement par l'entreprise, une prime sur la valeur ainsi ajoutée sera librement débattue entre les parties et son taux fixé dans le contrat.

Lorsque le secteur ou l'exploitation a plusieurs cadres, le total des primes ne pourra excéder 2 % ; la répartition étant faite au prorata du taux déterminé pour chacun des groupes intéressés et en fonction du nombre de cadres.

Après accord entre les parties, cette prime d'intéressement peut être forfaitaire et versée mensuellement. Dans ce cas, la prime sera au minimum de :

- 10 % du salaire mensuel pour les « niveaux I et II » (*Avenant n°75 du 10 mars 2004*)
- 20 % du salaire mensuel pour le « niveau III », (*Avenant n° 70 du 10 juin 2002*)
- 30 % du salaire mensuel pour le « niveau IV ». (*Avenant n° 75 du 10 mars 2004*).

Article 13 - Avantages en nature

Les avantages en nature, appréciés comme il est dit au chapitre IV de la convention collective, ne pourront représenter une somme supérieure au 1/12^{ème} du salaire fixe mensuel.

Article 14 - Salaire en cas d'arrêt de travail pour la maladie ou l'accident

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident, maladie professionnelle ou accident du travail dûment constaté par un certificat médical, le cadre continue à percevoir dès la fin de la période d'essai 90 % de son salaire, jusqu'à la prise en charge de celui-ci par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles et ce pendant une durée maximum de trois mois.

(Avenant n° 32 du 9 mai 1984) « La différence entre 90 % du salaire et les indemnités journalières perçues par le cadre, sera versée par l'employeur après production du décompte établi par la Caisse de mutualité sociale agricole. »

Plusieurs arrêts successifs sont indemnisés au même titre, sans que le temps total de l'indemnisation puisse dépasser trois mois au cours d'une même année civile.

Article 15 - Régime de prévoyance des cadres

Tout salarié répondant aux définitions prévues par la convention nationale de prévoyance des cadres dans l'agriculture du 2 avril 1952 étendue par arrêté ministériel du 12 octobre 1953 doit être inscrit à la caisse de prévoyance des cadres agricoles dont le siège est à Paris, 20 et 22 rue de Clichy, 9ème.

Article 16 - Frais de déplacement

Tous les déplacements effectués pour le compte de l'entreprise sont entièrement à la charge de l'employeur à l'exception du déplacement du domicile au lieu principal de travail, sauf stipulation différente incluse dans le contrat de travail écrit.

Article 17 - Frais d'emménagement et de voyage

(Avenant n° 5 du 23 mars 1979) « Les frais d'emménagement et de voyage du cadre et de sa famille lors de son installation ainsi que les frais de transport du mobilier sont pris en charge par l'employeur dans la limite de 100 km.

Au-delà de cette limite, les parties décideront de la prise en charge par l'un ou l'autre des intéressés.

En cas de départ volontaire et sans motif valable du cadre ou de son renvoi pour faute grave dans les 12 mois, l'intéressé devra rembourser les frais engagés par l'employeur au prorata du temps restant à courir jusqu'au dernier jour du 12^{ème} mois suivant l'embauche et ce dans la limite des dispositions des articles L 145-1 et suivants et R 145-1 et suivants du code du travail. »

CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FIN DU CONTRAT

Article 18 - Préavis ou délai de licenciement ⁽¹⁾

(Avenant n° 70 du 10 juin 2002) « Toute rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

Sauf cas de faute grave justifiant le licenciement immédiat, le préavis réciproque est de 3 mois quel que soit le groupe ou le niveau.

L'employeur qui n'observerait pas le préavis doit au salarié une indemnité compensatrice égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir. Le salarié qui ne respecterait pas le préavis peut être tenu au versement de dommages-intérêts. »

Article 19 - Indemnité de licenciement

Tout cadre licencié, sans qu'il y ait faute grave, bénéficie, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire par année de présence avec un maximum de 12 mois.

Cette indemnité est due en cas de suppression d'emploi ou de cessation d'exploitation.

Article 20 - Retraite

(Avenant n° 54 du 18 juin 1991)

« **①** Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le cadre quittant volontairement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, alors qu'il a atteint ou dépasser l'âge de 60 ans, est tenu de :

- prévenir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception,
- « respecter un préavis de 3 mois »⁽²⁾

Il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite, fixée, sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 1 mois ½ de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des douze ou trois dernier mois selon la formule la plus avantageuse pour le cadre.

⁽¹⁾ *article étendu sous réserve du respect des articles L 145-2 et suivants et R 145-1 et suivants du code du travail relatifs à la saisie et à la cession des rémunérations (arrêté du 3 décembre 2002)*

⁽²⁾ *disposition étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-14-13 dernier alinéa du code du travail*

② Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

a) Mise à la retraite par l'employeur ne constituant pas un licenciement

L'employeur peut décider la mise à la retraite du cadre lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, en remplissant les conditions d'ouverture du droit et de service de ladite pension.

L'employeur est tenu de :

- notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception,
- respecter un préavis de 3 mois.

L'employeur devra verser une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- moins de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté plus $1/15^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire de référence est le salaire moyen des douze ou trois derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le cadre.

b) Mise à la retraite constituant un licenciement

Si le cadre atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et que les conditions légales de mise à la retraite ne sont pas remplies, l'employeur peut, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, rompre le contrat de travail en respectant la procédure et le préavis prévus à l'article 18 de la présente annexe.

Dans ce cas, le cadre bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 19 de la même annexe. »

ANNEXE II ⁽¹⁾

**DISPOSITIONS DE L'ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 CONCERNANT LA
DUREE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
RELATIVES A LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL, AUX HEURES
SUPPLEMENTAIRES, A LA DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS
CHOISI, A L'AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL, AUX DISPOSITIONS
PARTICULIERES AUX CADRES AUXQUELLES RENVOIE LA PRESENTE
CONVENTION**

Article 6.3 : Périodes d'astreinte

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

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte 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 récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

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

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

<i>Heures annuelles effectuées</i>	<i>Jours de repos compensateur</i>
<i>de 1861 à 1900</i>	<i>1</i>
<i>de 1901 à 1940</i>	<i>2</i>
<i>de 1941 à 2000</i>	<i>3</i>

(1) Articles 6-3 à 10-4, 11-3 et 11-4 exclus de l'extension (arrêté du 3 décembre 2002, art. 1^{er})

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

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

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

Article 8.4 : Durée maximale annuelle ⁽¹⁾

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

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

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

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

Article 8.5 : Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- *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'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

⁽¹⁾ Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

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

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 pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il 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 sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

Article 9.2 : Contrat de travail à temps partiel

1 - Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L 212-4-2 et suivants du code du travail.

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

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

2 - Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue 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 exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, chacune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié

bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

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

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

4 – Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

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

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

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

5 – Contrat de travail à temps partiel variable⁽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'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne la période annuelle de variation de l'horaire.

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

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

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

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

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

⁽¹⁾ La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000

7 – Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

Article 9.3 : Contrat de travail intermittent ⁽¹⁾

1 – Principe général

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

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

2 – Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

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

- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 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.

⁽¹⁾) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000

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 prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

3 – Rémunération

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

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;

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

4- Maintien des contrats en cours

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

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

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou 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. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures. ^(R1)

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

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

^(R1) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires

⁽¹⁾ Ce membre de phrase en italique est exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

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

Article 10.2 : Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente 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 enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 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 compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

Article 10.3 : Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins 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 : Annualisation de la durée du travail

1 – Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de

la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

2 – Programmation et compte individuel de compensation

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

3 – Rémunération en cas d'annualisation

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

4 – Heures effectuées hors modulation

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

Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

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

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX 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 se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Pour le Tarn-et-Garonne sont considérés comme cadres dirigeants les cadres du niveau IV.

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

Pour le Tarn-et-Garonne sont concernés les cadres des niveaux I et II.

3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

Pour le Tarn-et-Garonne sont concernés les cadres du niveau III. »

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'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

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

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 du

présent accord (accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n° 12) pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

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

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

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

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

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L 212-5 du code du travail.

Article 11.4 : Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^{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 un motif de licenciement.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE III

SALAIRES ET AVANTAGES EN NATURE

Article 1^{er} (1)

Les taux horaires applicables à chacun des coefficients prévus par les articles 29 et 30 de la convention collective et 11 de l'annexe I concernant le personnel d'encadrement sont les suivants à compter du 1er juillet 2006:

Niveaux - échelons Coefficients		Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 h)
Ouvriers			
Niveau. I - échelon. 1	(100)	8,27 €	1 254,31 €
Niveau. I - échelon. 2	(110)	8,31 €	1 260,38 €
Niveau. II - échelon. unique	(130)	8,46 €	1 283,13 €
Niveau. III - échelon. 1	(150)	8,61 €	1 305,88 €
Niveau. III - échelon. 2	(165)	8,88 €	1 346,83 €
Niveau. IV - échelon. 1	(180)	9,14 €	1 386,26 €
Niveau. IV - échelon. 2	(190)	9,48 €	1 437,83 €
Cadres			
Niveau I	(203)	9,89 €	1 500,02 €
Niveau. II	(261)	11,09 €	1 682,02 €
Niveau. III	(359)	13,26 €	2 011,14 €
Niveau. IV	(413)	14,67 €	2 225,00 €

Article 2

Le montant de la valeur des avantages en nature prévus aux articles 38, 39 et 41 est fixé comme suit à compter du 1^{er} juillet 2002:

- nourriture par jour:

petit-déjeuner : 2,29 €
déjeuner ou dîner : 4,57 €
Total (3 repas) : 11,43 €

- logement individuel par mois :

meublé : 28,05 € (+ 16,86 € par pièce supplémentaire)
non meublé : 22,56 € (+ 13,48 € par pièce supplémentaire)

- logement en dortoir : 14,03 € par mois

- blanchissage et raccommodage : 18,05 € par mois.

(1) avenant n° 76 du 12 juillet 2004