

Convention collective de Travail du 17 janvier 1991

**concernant les entreprises et
exploitations de l'Horticulture,
des Pépinières, de l'Arboriculture,
de la Production de Fruits
et de Champignons du Calvados**

Entrée en vigueur le 1^{er} mars 1991



Etendue par arrêté d'extension du 19 mai 1992
Paru au Journal Officiel du 2 juin 1992

Mise à jour par ses avenants n° 1 à 43

Pour tout renseignement sur la convention collective précitée, s'adresser au :

**Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)
Unité Territoriale du Calvados (Section n° 8)
3, Place Saint-Clair – 14201 HEROUVILLE SAINT CLAIR CEDEX
☎ - 02.31.47.74.42 – Fax : 02.31.47.74.21**

N.B – Les mots figurant en italique dans la présente convention sont exclus de l'extension

Dernière mise à jour : février 2014

Entre :

- le Syndicat des Pépiniéristes et Horticulteurs d'USSY et du CALVADOS,

- le Syndicat des Producteurs de Fruits de Basse-Normandie,

d'une

part,

- la Fédération Générale des Salariés des Organisations Agricoles (F.G.S.O.A.),

- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),

- la Fédération Générale de l'Agro-Alimentaire (F.G.A - C.F.D.T.)

d'autre part,

Il a été conclu la présente convention collective conformément aux dispositions du Titre Troisième du Livre Premier du Code du Travail.

*

*

*

Par acte du 20 octobre 2006, l'**Union Départementale Force Ouvrière** (UDFO 14) a adhéré à l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Par déclaration du 26 septembre 2012, l'**Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière CGT de Normandie (USRAF – CGT)** a adhéré à l'ensemble des dispositions de la présente convention collective (*déclaration enregistrée le 11 octobre 2012 sous le numéro 14/2012/368 par l'Unité Territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Basse-Normandie*).

Par déclaration du 18 janvier 2014 reçue le 20 février 2014, le **Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (SNCEA CFE-CGC)** a adhéré à l'ensemble des dispositions de la présente convention collective (*déclaration enregistrée le 25 février 2014 sous le numéro 14/2014/050 par l'Unité Territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Basse-Normandie*).

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Champ d'application professionnel et territorial.....	8
Article 2 : Incidence sur les contrats antérieurs ou postérieurs.....	8

CHAPITRE II - DURÉE, RÉVISION, DENONCIATION

Article 3 : Durée.....	9
Article 4 : Révision.....	9
Article 5 : Dénonciation.....	9

CHAPITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION - ARBITRAGE

Article 6 : Procédure de conciliation et matière de conflits collectifs du travail.....	10
Article 7 : Procédure d'arbitrage des conflits collectifs.....	11
Article 8 : Conflits individuels.....	11

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 9 : Fonctionnement de la Commission Mixte.....	12
Article 10 : Représentation professionnelle des salariés.....	13
Article 11 : Liberté syndicale et d'opinion.....	13
Article 12 : Exercice du droit syndical.....	13
Article 13 : Sections syndicales - Délégués syndicaux.....	13
Article 14 : Délégués du personnel et Comité d'Entreprise.....	14
Article 15 : Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.....	14
Article 16 : Formation professionnelle continue.....	14
Article 17 : Autres actions de perfectionnement.....	15
Article 18 : Congé individuel de formation.....	15
Article 19 : Application des lois sociales.....	15
Article 20 : Emploi des salariés étrangers.....	15
Article 21 : Sous-entreprise et marchandage.....	16
Article 22 : Groupements d'employeurs.....	16

CHAPITRE V - CONTRATS EN AGRICULTURE

Article 23 : Les formes de contrats en agriculture.....	17
Article 24 : Le travail clandestin.....	17
Article 25 : Le cumul d'emplois.....	18

CHAPITRE VI - EMBAUCHAGE - PÉRIODE D'ESSAI - CONTRATS – SUSPENSION - GARANTIE DE RESSOURCES

Article 26 : Modalités d'embauche.....	19
Article 27 : La période d'essai.....	19
Article 28 : Forme, contenu et durée du contrat.....	20
Article 29 : Suspension du contrat de travail - Réintégration et priorité d'embauchage.....	21
Article 30 : Suspension du contrat de travail pour cause de maternité.....	23
Article 31 : Interdiction d'emploi des femmes en congé de maternité.....	23
Article 32 : Suspension du contrat de travail pour cause d'adoption.....	23
Article 33 : Suspension du contrat de travail pour cause de congé parental d'éducation.....	23
Article 34 : Régime de prévoyance et complémentaire santé des salariés non cadres.....	24

CHAPITRE VII - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Article 35 : Classification des emplois.....	25
--------------------------------------------------------------	----

CHAPITRE VIII SALAIRES - AVANTAGES EN NATURE

Article 36 : Valeur monétaire du point hiérarchique.....	26
Article 37 : Abrogé (avenant n° 33 du 3 juillet 2007).....	26
Article 38 : Jeunes ouvriers.....	26
Article 39 : Egalité professionnelle.....	26
Article 40 : Travailleurs Handicapés.....	27
Article 41 : Changement temporaire d'activité.....	27
Article 42 : Rémunération des apprentis.....	27
Article 43 : Déplacements.....	28
Article 44 : La mensualisation.....	29
Article 45 : Modalités de paiement des salaires.....	29

Article 46 : Bulletin de paie.....	29
Article 47 : Abrogé (Avenant n° 29 du 13 janvier 2005).....	31
Article 48 : Nourriture.....	31
Article 49 : Nourriture et logement des apprentis.....	31
Article 50 : Abrogé (Avenant n° 5 du 1 ^{er} septembre 1992).....	31
Article 51 : Logement.....	32
Article 52 : Etat des lieux.....	32
Article 53 : Délai d'évacuation des logements.....	33
Article 54 : Frais d'emménagement.....	33

CHAPITRE IX - DURÉE DU TRAVAIL - REPOS COMPENSATEUR - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FÉRIES

Article 55 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 56 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 57 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 58 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 59 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 60 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 61 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 62 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 63 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 64 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	34
Article 64bis : Durée et aménagement du temps de travail.....	34
Article 65 : Travail de nuit.....	34
Article 66 : Travail du dimanche et des jours fériés.....	34
Article 67 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	35
Article 68 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	35
Article 69 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	35
Article 70 : Jours fériés légaux chômés et payés.....	35
Article 71 : Abrogé (avenant n° 14 du 14 octobre 1997).....	35
Article 72 : Rémunération du travail effectué un jour férié.....	35

CHAPITRE X - CONGÉS PAYÉS - CONGES SPECIAUX

Article 73 : Congés payés.....	36
Article 74 : Congé à la naissance.....	38
Article 75 : Congés pour événements familiaux et congés exceptionnels.....	39

CHAPITRE XI - DÉMISSION - LICENCIEMENT

Article 76 : Contrat de travail à durée déterminée.....	40
Article 77 : Contrat de travail à durée indéterminée.....	40
Article 78 : Délai-congé ou préavis.....	41
Article 79 : Temps libre pour rechercher un autre emploi.....	42
Article 80 : Indemnité de licenciement.....	42
Article 81 : Attestation de cessation de travail.....	42
Article 82 : Certificat de travail.....	42

CHAPITRE XII - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE RETRAITE

Article 83 : Départ à la retraite à l'initiative du salarié.....	43
Article 84 : Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.....	43

CHAPITRE XIII - HYGIÈNE ET SECURITE ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Article 85 : Hygiène et sécurité.....	45
Article 86 : Intempéries.....	45
Article 87 : Travaux salissants – douche.....	45
Article 88 : Emploi des machines.....	45
Article 89 : Prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.....	46
Article 90 : Travail des jeunes et des femmes.....	46
Article 91 : Médecine du travail.....	46

CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Article 92 : Généralités.....	47
Article 93 : Classification des emplois.....	47
Article 94 : Salaires.....	47

CHAPITRE XV - RÉGIME COMPLEMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

[Article 95](#) : Horticulture et pépinières..... 48

[Article 96](#) : Arboriculture et production de fruits..... 48

CHAPITRE XVI - DISPOSITIONS FINALES

[Article 97](#) : Dépôt et extension..... 49

[Article 98](#) : Date d'application..... 49

ANNEXES

[Annexe I](#) : Classification des emplois..... 51

[Annexe II](#) : Salaires des ouvriers et employés..... 57

[Annexe III](#) : Salaires des cadres..... 58

[Annexe IV](#) : Supprimée par avenant n° 24 du 3 décembre 2003..... 58

[Annexe V](#) : Accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail, modifié..... 59

[Annexe VI](#) : Procédure en matière de licenciement pour motif autre qu'économique..... 88

[Annexe VII](#) : Procédure en matière de licenciement pour motif économique..... 89

[Annexe VIII](#) : Formation – Promotion..... 90

[Annexe IX](#) : Définition des périodes et activités saisonnières..... 91

[Annexe X](#) : Accord départemental frais de santé du 18 juin 2009..... 92

[Annexe XI](#) : Accord collectif de prévoyance du 25 septembre 2009 modifié..... 106

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture et de la production de fruits du Calvados, qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

(Avenant n° 22 du 4 juillet 2002)

« La présente convention s'applique également aux entreprises de production de champignons et aux activités de conditionnement, de transformation ou de commercialisation situées dans le prolongement de l'acte de production de champignons. ».

Les dispositions de la dite convention sont applicables aux salariés, aux cadres, aux apprentis et aux étrangers des deux sexes et de toute nationalité.

Elle régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département du Calvados, même si les terrains de cultures s'étendent sur un autre département, et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

ARTICLE 2 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS OU POSTERIEURS

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, ou qui seront conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, lorsque ces usages, ces coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

Elle ne peut être cause, pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

Elle remplace à compter de sa date d'effet la convention collective concernant les exploitations d'horticulture et de pépinières conclue le 21 mai 1968 et l'accord départemental du 28 novembre 1988 modifié par les avenants 1 à 6.

CHAPITRE II

DURÉE - REVISION - DENONCIATION

ARTICLE 3 - DUREE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

En cas de dénonciation par l'une des parties, elle reste en vigueur jusqu'à l'intervention de la convention destinée à la remplacer, ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant deux ans à compter de l'expiration du délai prévu à l'article 5 ci-dessous.

ARTICLE 4 - REVISION

La partie signataire qui prendra l'initiative d'une demande de révision devra signifier aux autres parties signataires sa demande par lettre recommandée avec accusé réception.

Elle en informera également le Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Elle devra préciser les articles objet de sa demande et joindre les nouveaux textes qu'elle souhaite y substituer.

La Commission Mixte se réunira dans un délai de 30 jours à compter de la demande initiale, et dans tous les cas, au moins deux fois par an, en janvier et en juillet notamment pour négocier sur la revalorisation des salaires.

ARTICLE 5 - DENONCIATION

Chacune des parties signataires peut procéder à la dénonciation de la présente convention.

Elle doit être précédée d'un préavis de 6 mois.

La dénonciation de la convention collective s'effectue dans les formes prévues par l'article L 132-8 du Code du Travail.

CHAPITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ARBITRAGE

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE CONCILIATION EN MATIÈRE DE CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire départementale de conciliation dont le siège est fixé au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados - 6, Boulevard du Général Vanier - 14040 CAEN CEDEX.

Cette commission se réunira à la demande d'une organisation ouvrière ou patronale, et sera chargée de régler les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

Elle sera composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale ouvrière signataire de la présente convention, appartenant au champ d'application professionnel défini à l'article 1, et d'autant de membres patronaux titulaires et suppléants que de membres représentant les organisations syndicales ouvrières.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat d'employeur, choisis par chaque délégation parmi les délégués des organisations signataires de la présente convention.

Un représentant du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles est invité à assister, à titre consultatif, aux réunions de la commission paritaire de conciliation.

Elle se réunira dans un délai maximum de trois semaines à dater du jour où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Les décisions de la commission paritaire de conciliation feront l'objet d'un procès-verbal de conciliation partielle ou totale, de non conciliation ou d'ajournement selon le cas. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai maximum de huit jours.

Cette commission paritaire constitue un premier niveau de conciliation.

En cas de non conciliation, les conflits collectifs seront portés devant la section départementale agricole de conciliation du Calvados constituée en application de l'article R 523-22 du Code du Travail et de l'arrêté ministériel du 6 août 1958.

ARTICLE 7 - PROCEDURE D'ARBITRAGE DES CONFLITS COLLECTIFS

En cas de non conciliation au sein de la commission prévue à l'article 6, le conflit (Avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "peut être" soumis à l'arbitrage.

Le procès-verbal de non conciliation, signé par les parties, doit mentionner l'objet du conflit ainsi que les points soumis à l'arbitrage.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord entre les parties. A défaut d'accord, le choix est fait par un tirage au sort sur une liste d'arbitres arrêtée à l'avance, à raison de trois noms désignés par chacune des parties.

La sentence arbitrale est obligatoire ; elle est notifiée aux parties dans les quarante huit heures de sa date par les soins de l'arbitre et déposée au (avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados - 6, Boulevard du Général Vanier - 14040 CAEN CEDEX".

ARTICLE 8 - CONFLITS INDIVIDUELS

Les conflits individuels survenant entre employeurs et travailleurs liés par la présente convention pourront être soumis au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados - 6, Boulevard du Général Vanier - 14040 CAEN CEDEX, ou portés directement devant les Conseils des Prud'hommes de Caen ou de Lisieux (sections agricoles).

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

ARTICLE 9 - FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION MIXTE

(Avenant n° 6 du 6 juillet 1993)

"A l'occasion de chaque réunion de commission mixte ou de commission paritaire convoquée en vue de la négociation ou de la révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord peut inclure dans sa délégation un maximum de trois salariés en activité dans une exploitation ou entreprise relevant du champ d'application de cette convention ou accord.

Cependant, le nombre total de salariés ainsi définis ne peut être supérieur à dix pour une même réunion. Le cas échéant, un accord conclu entre les organisations syndicales représentatives des salariés membres d'une commission mixte ou d'une commission paritaire détermine la répartition des salariés en activité ainsi définis, et règle les problèmes susceptibles d'être posés dans le cas où plusieurs salariés d'une même entreprise sont désignés pour participer à la négociation. En cas de litige, la décision est prise par la commission paritaire nationale."

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

"Les salariés représentant les organisations syndicales bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires de la présente convention souhaitent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins quinze jours à l'avance.

Le salarié avisera son employeur dès réception de la convocation.

Le droit de s'absenter s'exerce dans la limite de deux réunions par an. Lorsque les circonstances justifient la tenue d'une troisième réunion dans l'année, le droit de s'absenter pourra être décidé par accord conclu par les parties à la négociation. Pour les éventuelles réunions supplémentaires, ce droit pourra être accordé sur décision de la commission paritaire nationale.

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence. Les frais de déplacements des salariés susvisés sont pris en charge par l'organisation représentative des employeurs dans les conditions définies par la commission paritaire nationale.

Les salariés représentants les organisations syndicales bénéficient également de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite émanant de leur organisation syndicale, 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.

Ce droit de s'absenter s'exerce dans les mêmes limites que celles définies précédemment. Le salaire est maintenu et les frais de déplacement sont pris en charge dans les mêmes conditions que précédemment." ⁽¹⁾

(1) L'article 9 est exclu de l'extension (Arrêté du 18 janvier 1993)

ARTICLE 10 - REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitués en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Le salarié avisera son employeur dès réception de la convocation.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte.

ARTICLE 11 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du Code du Travail, ne peuvent être contestés.

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 conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

(avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"Il en est de même en ce qui concerne l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié à une organisation politique ou confessionnelle."

(avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"L'activité syndicale s'exerce dans les conditions définies à la section II - chapitre II du livre IV du Code du Travail."

Sur convocation écrite de leur syndicat, les syndiqués seront mis en congé non rémunéré, pour permettre à ceux-ci d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. L'employeur devra être avisé dès réception de la convocation et au moins 6 jours à l'avance.

ARTICLE 12 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical dans l'entreprise est régi par les articles L 412-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 13 - SECTIONS SYNDICALES - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les organisations syndicales représentatives de salariés peuvent constituer des sections syndicales d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L 412-6 et suivants du Code du Travail et désigner les délégués syndicaux dans les conditions prévues par les articles L 412-11 et suivants et R 412-1 et suivants du Code du Travail.

Par ailleurs, chacune des organisations signataires de la présente convention peut désigner un délégué par canton relevant du champ d'application professionnel défini à l'article 1 de la convention. Il bénéficiera des avantages et de la protection prévus pour les délégués syndicaux désignés dans le cadre de l'alinéa précédent à condition que la qualité de délégué syndical du salarié ait été notifiée par pli recommandé à l'employeur de celui-ci et au Service Départemental de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles 6, boulevard du Général Vanier - 14040 CAEN CEDEX.

Ce délégué disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée maximum de 60 heures par an qui pourra être prise sur son temps de travail mais qui ne sera pas rémunérée par son employeur.

Le délégué avisera son employeur dès qu'il aura connaissance de la nécessité de s'absenter de l'entreprise pour accomplir sa mission.

ARTICLE 14 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE

141 - Délégués du personnel

Il est fait application en ce qui concerne les délégués du personnel des dispositions des articles L 421-1 et suivants et R 422-1 et suivants du Code du Travail.

142 - Comité d'entreprise

En ce qui concerne les exploitations ou entreprises employant au moins 50 salariés, il sera constitué un comité d'entreprise régi par les dispositions du Titre III du Livre IV du Code du Travail.

Les activités sociales et culturelles sont financées et gérées conformément aux dispositions des articles L 432-8 et R 432-3 du Code du Travail.

ARTICLE 15 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les entreprises employant (avenant n° 29 du 13/01/2005) « au moins » de 50 salariés, des C.H.S.C.T. doivent être constitués conformément aux dispositions des articles L 236-1 et suivants du Code du Travail.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés des commissions d'hygiène et de sécurité prévues à l'article L 231-2-1 du Code du Travail pourront être constituées et chargées de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission qui ne peut excéder 5 jours ouvrables.

La formation s'impute sur le temps de travail et elle est à la charge de l'employeur lequel maintient le salaire et prend en charge des frais de formation.

ARTICLE 16 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue est régie par les dispositions des articles L 900-1 et suivants du Code du Travail.

Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Aucune condition d'âge ne peut être faite, ni de sexe, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice, de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.

Les types d'actions sont définis à l'article L 900-2 du Code du Travail. Elles peuvent faire l'objet de conventions telles que prévues à l'article L 920-1.

Les employeurs sont tenus de libérer leurs salariés désireux de participer aux actions visées à l'alinéa précédent ; en contrepartie, les salariés doivent informer les employeurs de leur absence pour ce motif en présentant un justificatif dès qu'ils en ont connaissance et au moins huit jours avant le début de la formation.

ARTICLE 17 - AUTRES ACTIONS DE PERFECTIONNEMENT

Dans le cadre de conventions signées entre des employeurs et des organismes de formation agréés, les salariés pourront bénéficier d'actions de vulgarisation agricole dans la limite de six jours ouvrables maximum pour les "sessions" et de trois jours ouvrables maximum pour les "journées" par année civile.

Une retenue ne pourra être faite, pour les heures utilisées au titre de ces actions de perfectionnement, sur le salaire que si le salarié a perçu une indemnité compensatrice par l'organisme de formation. Dans ce cas, le salarié devra présenter un justificatif de l'indemnisation.

Les absences ne peuvent avoir lieu pendant les périodes de grands travaux sauf accord entre les parties.

Le temps passé à ces actions ne peut réduire le droit au congé payé.

ARTICLE 18 - CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le congé de formation régi par les dispositions des articles L 931-1 et suivants du Code du Travail (avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "et de l'accord national du 24 mai 1983" a pour but de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. (Avenant n° 5 du 15 octobre 1992) "Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise."

ARTICLE 19 - 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.

ARTICLE 20 - EMPLOI DES SALARIES ÉTRANGERS

Sous réserve des dispositions prévues pour les pays membres de la C.E.E. dont les ressortissants jouissent de la liberté d'emploi (avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "à l'exception des ressortissants Portugais et Espagnols qui bénéficient de cette liberté d'emploi qu'à compter du 1er janvier 1992 (cf règlement C.E.E. du 25 juin 1991)" l'employeur désirant engager un personnel étranger doit respecter la procédure d'introduction en déposant un dossier à l'agence locale de l'emploi chargée de transmettre le dossier à l'Office National d'Immigration (O.N.I.) qui procède au recrutement. L'employeur doit également s'acquitter de la redevance de l'ONI dans le délai d'un mois qui suit l'entrée en France du travailleur recruté.

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992) "Un contrat de travail temporaire ne peut permettre à un étranger d'obtenir, en vue d'un premier exercice d'une activité salariée, le titre prévu à l'article L 341-6 du Code du Travail, lorsque la possession de celui-ci est exigée en vertu des traités et accords internationaux."

Un étranger ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu, au préalable, l'autorisation mentionnée de l'article L 341-2 du Code du Travail.

Il est interdit à un employeur d'embaucher un étranger qui n'a pas obtenu l'autorisation précitée.

ARTICLE 21 - SOUS - ENTREPRISE ET MARCHANDAGE

L'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs est interdite.

Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur. Ce dernier a toujours la responsabilité directe en ce qui concerne les salaires, les lois et règlements et les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 22 - GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

En revanche, pour répondre aux besoins des professions visées par le champ d'application de la présente convention, les employeurs pourront s'organiser par la constitution de groupements d'employeurs définis à l'article L 127-1 et suivants du Code du Travail.

Ces groupements peuvent être constitués dans le but exclusif de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.

CHAPITRE V CONTRATS EN AGRICULTURE

ARTICLE 23 - LES FORMES DE CONTRATS EN AGRICULTURE

231 - (Abrogé par avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

232 - Le contrat d'entreprise

Une personne s'engage à effectuer une prestation de travail au profit d'une personne moyennant rémunération de l'activité exercée.

Le prestataire de service, chef d'entreprise, ayant la qualité d'employeur de main-d'oeuvre assumée, à ce titre, l'autorité et la responsabilité des salariés qu'il emploie quelque soit le lieu où s'exerce cette activité.

233 - Le contrat de travail

C'est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

ARTICLE 24 - LE TRAVAIL (Avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « DISSIMULE »

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

"Le travail (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « dissimulé » est la dissimulation de tout ou partie de l'une des activités mentionnées à l'article L 324-10 du Code du Travail et exercées dans les conditions prévues par cet article.

Le travail (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « dissimulé » est interdit ainsi que la publicité par quelque moyen que ce soit tendant à favoriser en toute connaissance de cause le travail clandestin. Il est également interdit d'avoir recours, sciemment, directement ou par une personne interposée aux services de celui qui exerce une activité dans des conditions visées au premier alinéa.

Toutefois, sont exclus des interdictions ci-dessus les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage.

Est réputé clandestin, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation, ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui s'est soustraite intentionnellement à l'une quelconque des obligations suivantes :

- Requérir son immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce lorsque celle-ci est obligatoire ;

- Procéder aux déclarations exigées par les organismes de protection sociale et par l'administration fiscale ;

(Avenant n° 29 du 13 janvier 2005)

« En cas d'emploi de salariés, est réputé travail dissimulé, le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement aux formations prévues aux articles L 143-3 et L 320 du Code du Travail :

- la remise de bulletins de paie,
- la déclaration préalable à l'embauche. »

Il en est de même de la poursuite d'une des activités mentionnées au premier alinéa du présent article après refus d'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, ou postérieurement à une radiation.

L'exercice d'une activité (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « dissimulée » constitue un délit."

ARTICLE 25 - CUMUL D'EMPLOIS

251 - Cumul d'un emploi public et d'un emploi privé

Il est interdit de cumuler un emploi public et une activité privée à caractère lucratif.

252 - Cumul d'emplois privés

Il est interdit à un salarié des professions industrielles, commerciales, ou artisanales, (avenant n° 9 du 4 juillet 1994) "*ou agricoles*" ⁽¹⁾ d'effectuer des travaux rémunérés relevant de ces professions au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans sa profession.

Il est interdit l'emploi de salariés dans cette situation.

L'expression "ou agricoles" de l'alinéa 1er du § 252 de l'article 25 est exclue de l'extension.

CHAPITRE VI

EMBAUCHAGE - PÉRIODE D'ESSAI - CONTRATS SUSPENSION - GARANTIE DE RESSOURCES

ARTICLE 26 - MODALITÉS D'EMBAUCHE

1° - L'embauche des salariés doit s'effectuer conformément aux dispositions légales.

2° - Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige à cet effet la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail provisoire ou définitif. De même, le salarié à temps partiel doit informer son employeur du nombre d'heures de travail accomplies par ailleurs en vue de la détermination des heures supplémentaires et du respect de la durée maximale hebdomadaire.

3° - Il est rappelé que, dans le cadre des mesures relatives au contrôle de l'emploi actuellement en vigueur, tout embauchage est subordonné à une déclaration préalable au chef de Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles dans les établissements de 50 salariés au moins, (avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "si à l'occasion d'un licenciement pour motif économique, une convention prévue au 2° de l'article L 322-4 du Code du Travail a été signée avec l'Etat et que cette convention subordonne à l'engagement de l'entreprise de soumettre ses embauches ultérieures pendant la date d'effet de la dite convention." Dans les établissements de moins de 50 salariés, la mention au registre unique du personnel est seule requise.

ARTICLE 27 - LA PÉRIODE D'ESSAI

(Avenant n° 35 du 23 avril 2009) ⁽¹⁾
« 271 - Contrat à durée indéterminée

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois. Si l'essai ne s'avérait pas concluant, il pourra être renouvelé pour une période équivalente sous réserve d'un préavis de 48 heures par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai au cours de celle-ci devra avertir l'autre partie, sauf cas de faute grave, 48 heures à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception, sauf accord amiable écrit signé par l'employeur et le salarié.

En cas d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie, la période d'essai sera prolongée d'une durée égale à celle de l'arrêt de travail dans la limite d'un mois.

En cas d'arrêt de travail du salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la période d'essai sera prolongée d'une durée égale à celle de l'arrêt de travail. »

⁽¹⁾ Etendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 1221-25 (3°) relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée pendant la période d'essai

272 - Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

ARTICLE 28 - FORME, CONTENU ET DURÉE DU CONTRAT

281 - Forme et contenu du contrat

Si à l'issue de la période d'essai le salarié reste en place, le contrat de travail est considéré comme définitivement conclu. Il est recommandé de le constater par un acte écrit, établi en deux exemplaires, signé par les deux parties, l'un destiné à l'employeur, l'autre au salarié. Si l'une des parties le demande, cette constatation par écrit est obligatoire.

Cet acte précise obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

282 - Durée du contrat

Le contrat de travail peut, selon les cas, être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat à durée déterminée doit être conclu conformément aux dispositions prévues au Code du Travail et ne peut être résilié unilatéralement qu'en cas de faute grave ou de force majeure. (Avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée ».

1° - Le salarié à temps complet est celui qui est occupé d'une manière régulière sur une exploitation selon une durée du travail correspondant à la durée (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « légale » hebdomadaire. Son contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

2° - Le salarié à temps partiel (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « Le salarié à temps partiel est celui qui est occupé d'une manière régulière sur une exploitation, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, mais selon une durée inférieure :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- 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 ».

"..." (Abrogé par avenant n° 29 du 13 janvier 2005)

3° - Le salarié occasionnel est celui qui exécute une tâche déterminée et non durable, correspondant au remplacement d'un salarié temporairement absent, à un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ou à l'exécution d'une tâche exceptionnelle. Son contrat est alors conclu pour une durée déterminée.

4° - Le salarié saisonnier est celui qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques. Son contrat est alors présumé conclu pour une durée déterminée, si l'entreprise ferme en dehors des saisons.

5° - Le salarié intermittent : (Abrogé par avenant n° 9 du 4 juillet 1994)

ARTICLE 29 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL - RÉINTÉGRATION ET PRIORITÉ D'EMBAUCHAGE

1°) Maladie ou accident de la vie privée

Toute interruption de travail, résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 6 mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail. Dès guérison ou consolidation de sa blessure pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit dans son emploi si ses capacités le lui permettent.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, celui-ci devra respecter (Avenant n° 5 du 15 octobre 1992) "la procédure de licenciement prévue par les articles L 122-14 et suivants du Code du Travail, ainsi que" les dispositions de la présente convention concernant le délai de congé et l'indemnité de licenciement. Le point de départ du délai de congé ne peut être antérieur au délai de 6 mois prévu ci-dessus. S'il l'est par le salarié, il suffira à ce dernier de notifier à son employeur sa décision de considérer le contrat de travail comme rompu à compter de la date de la présentation de la dite lettre.

Au cas où après une interruption de travail de plus de 6 mois pour maladie ou accident le salarié qui a repris son travail, interrompt à nouveau celui-ci moins de 3 mois après la date de reprise pour maladie ou accident qui ne soit pas de travail, cette nouvelle interruption peut être une cause de rupture du contrat de travail, du moment que sa durée est supérieure à 15 jours (Avenant n° 5 du 15 octobre 1992) "sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux auxquels il appartient d'évaluer le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur."

Une priorité d'embauche est accordée au salarié licencié après une période d'arrêt de travail de plus de 6 mois, pendant les 6 mois consécutifs à cette période de 6 mois.

Cette garantie d'emploi, prévue par les alinéas précédents, est portée à 7 mois ¹/₂ pour les salariés comptant au moins 10 ans de présence sur l'exploitation.

2°) Accident du travail ou maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail consécutif à cette maladie ou à cet accident, ainsi que, le cas échéant, pendant la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, que doit suivre l'intéressé sur avis de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

(Avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"Cette période de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L 122-32-1, 2ème alinéa de Code du Travail."

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 et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître (avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "par écrit," au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement (avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "conformément aux dispositions de l'article L 122-32-5, 2ème alinéa, du Code du Travail."

Il ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

(Avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"S'il prononce légalement le licenciement dans le cas prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de respecter le délai de préavis, (Avenant n° 5 du 15 octobre 1992) "la procédure légale de licenciement, et de verser au salarié l'indemnité compensatrice du préavis non effectué, ainsi que l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue par la convention.""

3°) Maternité

A l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour cause de maternité, la réintégration est de plein droit dans les conditions prévues à l'article 30 de la présente convention. Il en est de même pour les femmes (Avenant n° 5 du 15 octobre 1992) "et les hommes" bénéficiant du congé d'adoption.

4°) Appel sous les drapeaux

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est précisé à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant de la même catégorie que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les dispositions ci-dessus sont applicables, lors de leur renvoi dans leur foyer, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal ont été maintenus sous les drapeaux et à ceux qui ayant cessé d'être aptes au service militaire légal après une incorporation ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leur foyer.

L'employeur qui embauche un salarié pour remplacer un salarié appelé sous les drapeaux doit prévenir ce salarié remplaçant que son contrat de travail ne pourra se poursuivre après le retour du salarié sous les drapeaux.

5°) Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

La réintégration est de plein droit pour le salarié après le service préparatoire, ou lorsqu'il a été appelé sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé à quelque titre que ce soit.

ARTICLE 30 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE MATERNITÉ

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

"Les effets des contrats de travail sont suspendus en ce qui concerne les femmes en arrêt de travail, consécutif à une grossesse médicalement constatée ou pour maternité, et en ce qui concerne les femmes et les hommes en arrêt de travail pour congé d'adoption," ceci dans des conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires."

ARTICLE 31 - INTERDICTION D'EMPLOI DES FEMMES EN CONGÉ DE MATERNITÉ

Les femmes ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total, avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes en congé de maternité dans les six semaines qui suivent leur accouchement.

ARTICLE 32 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE D'ADOPTION

La salariée à qui un Service Départemental d'Aide Sociale à l'Enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail conformément au Code du travail.

ARTICLE 33 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation peut être pris conformément aux dispositions du Code du Travail.

(Avenant n° 38 du 22 juin 2010)

« ARTICLE 34 – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES »

Les dispositions relatives à la prévoyance et à la complémentaire santé des salariés non-cadres sont respectivement régies par l'accord départemental du 18 juin 2009 et l'accord départemental du 25 septembre 2009 figurant en annexes 10 et 11 à la présente convention collective ».

CHAPITRE VII CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES

ARTICLE 35 - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

(Avenant n° 24 du 3 décembre 2003)

« Les emplois des salariés concernés par le champ d'application professionnel défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail sont définis à l'annexe I intitulée « Classification des emplois ».

CHAPITRE VIII

SALAIRES - AVANTAGES EN NATURE

SECTION I - SALAIRES

(Avenant n° 24 du 3 décembre 2003)

« ARTICLE 36 – SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS

Les salaires minimaux conventionnels sont fixés, pour chaque emploi, en fonction du niveau, de l'échelon et du coefficient attribués à cet emploi (avenant n° 27 du 3 septembre 2004) « et figurent à l'annexe II de la présente convention ».

Ces salaires horaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). »

ARTICLE 37 - SALAIRES DES OUVRIERS NON PERMANENTS

« ... » Abrogé par avenant n° 33 du 3 juillet 2007

ARTICLE 38 - JEUNES OUVRIERS

Les taux de rémunération en espèces des ouvriers et ouvrières âgés de moins de 18 ans sont fixés comme suit, par rapport à ceux des ouvriers et ouvrières adultes de même qualification professionnelle :

- 16 à 17 ans	80 %
- 17 à 18 ans	90 %

Toutefois, pour les ouvriers et ouvrières âgés de moins de 18 ans mais ayant 6 mois de profession, le salaire ne pourra être inférieur au S.M.I.C.

En aucun cas le prix de la nourriture et du logement à retenir aux salariés de moins de 18 ans, ne pourra dépasser 50 % du salaire journalier.

Les ouvriers et ouvrières de moins de 18 ans doivent recevoir le salaire de la catégorie adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement. Le salaire des jeunes âgés de moins de 16 ans ne peut être inférieur à 80 % du S.M.I.C..

ARTICLE 39 - EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité ou de sexe. Notamment, les travailleurs bénéficient de droits identiques à ceux des travailleurs, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation.

ARTICLE 40 - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Pour qu'un travailleur puisse être qualifié d'handicapé, il faut que le handicap soit reconnu par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la demande d'abattement de salaire doivent être faites conjointement par l'employeur et le salarié au secrétariat de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel, dont le siège est à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

ARTICLE 41 - CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI

Le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient, conserve son salaire.

Le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient, (abrogé par avenant n°2 du 28 novembre 1991) "...", perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il y est employé.

Dans les deux cas, ces changements n'influent pas sur la permanence de l'emploi.

ARTICLE 42 - RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992)
"1°) Rémunération de base

La rémunération des apprentis dont le contrat est régulièrement souscrit et enregistré, est fixée en % du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) selon l'âge et par année de formation, suivant le tableau, ci-après :

AGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'APPRENTISSAGE EN COURS		
	1ère	2ème	3ème
Moins de 18 ans	35 %	55 %	70 %
De 18 à 20 ans	41 %	55 %	70 %
21 ans et plus	55 %	75 %	80 %

2°) Cas particuliers

Jeunes de 18 ou 21 ans

Les montants des rémunérations prévues au tableau ci-dessus sont majorés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans sont prises en compte par le calcul des montants de rémunérations fixés au tableau ci-dessus.

Conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage

Lorsque l'apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues au tableau ci-dessus en fonction de son âge est plus favorable.

Prorogation de la durée d'apprentissage en raison de :

- l'échec à l'examen et retard dans le début du cycle d'apprentissage ou de suspension de celui-ci (Code du Travail, art. L 117-9 et L 117-13) : rémunération de la dernière année précédant la dérogation ;

- l'état de santé de l'apprenti handicapé (Code du Travail, art. R 119-78) : majoration de 15 points du taux de rémunération de la dernière année.

Réduction de la durée d'apprentissage :

- apprentis désirant achever une formation déjà suivie pendant 1 an au moins dans un établissement d'enseignement technologique ou dans le cadre d'un contrat de qualification, et apprentis titulaires d'un diplôme ou titre homologué supérieur (Code du Travail, art. R 117-7 et R 117-7-1) : rémunération de la 2ème année d'apprentissage ;

- formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment (Code du Travail, art. R 117-7-2) : majoration de 15 points du taux de rémunération de la dernière année de la durée normale définie par l'article L 115-2 du Code du Travail."

ARTICLE 43 - DÉPLACEMENTS

Le lieu de départ au travail est le siège de l'entreprise ou les lieux de rassemblement fixés par l'employeur, distants au maximum de 10 kilomètres du siège de l'entreprise.

Dans les autres cas, les frais de transport exposés par les salariés pour se rendre aller et retour sur un chantier sont intégralement remboursés par l'employeur, sur la base du barème fiscal, sauf si le transport est assuré par celui-ci.

Lorsqu'un salarié en déplacement est amené à prendre un repas à l'extérieur, il est remboursé sur justification de la facture dans la limite de 2 fois le S.M.I.C.

SECTION II - PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 44 - LA MENSUALISATION

A compter de 1er janvier 1989, la rémunération des salariés permanents (à temps complet et à temps partiel) est mensuelle et doit être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « 35 heures » se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « 151,67 heures ».

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue au prorata du temps de travail :

$$\frac{(\text{Nombre d'heures hebdomadaires} \times 52)}{12}$$

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « 35 heures », elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dispositions légales ou conventionnelles. La réduction de salaire est calculée en multipliant le nombre d'heures réellement non effectuées par le taux horaire moyen mensuel de salaire.

ARTICLE 45 - MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

La paie est faite au siège de l'exploitation pendant les heures de travail. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires, et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil. Si dans les huit jours qui suivent les cinq jours susvisés, le salarié n'a toujours pas été réglé de son salaire, il est fondé à considérer qu'il y a inexécution du contrat de travail par l'employeur et à rompre le dit contrat sans préavis. La responsabilité de la rupture incombe dans ce cas à l'employeur.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir, à jour fixe, un acompte à la fin de la première quinzaine correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle.

En ce qui concerne les salariés payés à la tâche, le règlement définitif peut n'avoir lieu qu'après l'achèvement des travaux entrepris. Les salariés ont, dans ce cas, la possibilité de percevoir un acompte toutes les quinzaines.

ARTICLE 46 - BULLETIN DE PAIE

(Avenant n° 29 du 13 janvier 2005)

« L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite bulletin de paie qui comporte obligatoirement :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3° L'intitulé de la convention collective applicable au salarié, à savoir, la convention collective du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° Le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, s'il y a lieu, ainsi que la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9° et au deuxième alinéa du présent article ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° Le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;

9° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;

10° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

11° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 9° et au deuxième alinéa du présent article ;

12° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

13° La date de paiement de ladite somme ;

14° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée. Le bulletin de paie ou le récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute. Les employeurs de main-d'oeuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée. »

ARTICLE 47 - LIVRE DE PAIE

« ... » Abrogé par avenant n° 29 du 13 janvier 2005

SECTION III - AVANTAGES EN NATURE

ARTICLE 48 - NOURRITURE

Le prix de la nourriture est égal, par jour, au salaire de 2 heures de travail (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) "au coefficient N1 E1".

Le prix ci-dessus s'entend pour trois repas et les casse-crôutes dans les régions où cette pratique est en vigueur. Il comprend la boisson pendant le midi seulement.

Les ouvriers permanents, nourris, le seront sans interruption les dimanches et jours de fête s'ils le demandent ; toutefois, ces jours-là, il pourra être remis des repas froids.

Pour les ouvriers nourris le midi seulement, à l'exclusion du repas du soir et du petit déjeuner, la retenue sera égale à 50 % du taux indiqué ci-dessus.

Pour les ouvriers nourris le matin (déjeuner seul ou avec casse-croûte), la retenue sera égale à 15 % du taux indiqué ci-dessus.

Pour les ouvriers nourris le soir seulement, la retenue sera égale à 35 % du taux indiqué ci-dessus.

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

"ARTICLE 49 - NOURRITURE ET LOGEMENT DES APPRENTIS

Le prix de la nourriture ne peut être supérieur, par jour, à 75 % de deux fois et demie le minimum garanti.

La retenue mensuelle de logement pour les apprentis ne peut être supérieur à 75 % de 8 fois le minimum garanti.

Les déductions opérées sur le salaire de l'apprenti au titre des avantages en nature ne peuvent excéder chaque mois, un montant égal au trois quarts du salaire."

ARTICLE 50 - (Abrogé par avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

ARTICLE 51 - LOGEMENT

Les retenues mensuelles, par pièce habitable, et par mois, sont ainsi fixées sur la base du (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) "coefficient N1 E1" sans qu'elles puissent avoir d'incidence sur le salaire des personnes à la date d'application de la présente convention :

- a) Une pièce meublée, tout confort : électricité, salle d'eau et W-C individuels, eau chaude, eau froide 16 H
- b) Maison non meublée, 2 pièces, tout confort, électricité, salle d'eau, W-C, eau chaude, eau froide 20 H
- c) Maison non meublée, 3 pièces, tout confort, électricité, salle d'eau, W-C, eau chaude, eau froide 25 H
- d) Maison non meublée, 4 pièces, tout confort, électricité, salle d'eau, W-C, eau chaude, eau froide 30 H

Pour les cas c) et d), en cas d'occupation collective, la contribution de chaque salarié sera proportionnelle au nombre de salariés occupants.

Toutefois, pour un logement ne répondant pas aux normes de confort définies ci-dessus, la retenue mensuelle est fixée à 5 fois le (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) "coefficient N1 E1", étant entendu que ce logement doit satisfaire, par ailleurs, aux conditions de logement des salariés agricoles fixées par (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « le décret n° 95-978 du 24 août 1995 ».

Les frais d'électricité et d'eau courante sont à la charge du salarié, sauf accord contraire. A défaut de compteur individuel, ces frais seront déterminés forfaitairement d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord entre les parties, l'employeur sera tenu de faire installer un compteur.

Dans le cas d'un chauffage collectif, la fourniture de l'eau et de l'électricité sera équivalente à 5 heures et demie par pièce au (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) "coefficient N1 E1".

Il sera décompté pour :

- un garage ou dépendance d'au moins 12 m² 2 H
- un jardin de plus de 500m² 2 H

ARTICLE 52 - ETAT DES LIEUX

Pour tout logement, un état des lieux est rédigé en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des deux parties avant l'occupation.

Cet état des lieux se rapporte aux locaux, dépendances et abords mis à la disposition du salarié.

Si l'état des lieux n'a pas été établi, aucune indemnité pour dégradations ou détériorations ne pourra être réclamée, sauf si l'employeur peut apporter la preuve des dégradations ou détériorations devant la juridiction compétente.

Aucune transformation ne peut être faite par l'occupant sans autorisation écrite de l'employeur.

ARTICLE 53 - DÉLAI D'EVACUATION DES LOGEMENTS

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit évacuer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

- lorsqu'il est célibataire :

- . immédiatement quelle que soit la cause de cessation du contrat de travail,

- lorsqu'il est marié ou chef de famille :

- . immédiatement en cas de départ volontaire du salarié,
- . un mois après notification du préavis en cas de licenciement sauf s'il y a faute grave,
- . quatre mois en cas d'incapacité du salarié de reprendre son emploi à la suite d'une maladie ou d'un accident.

En cas de suppression d'emploi entraînant une diminution du personnel :

- . trois mois après notification du préavis, pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence sur l'exploitation,
- . six mois après notification du préavis, pour les salariés ayant au moins 5 ans de présence sur l'exploitation.

ARTICLE 54 - FRAIS D'EMMÉNAGEMENT

Les frais de transports occasionnés au moment de l'embauche sont, sauf clause contraire consignée par écrit, supportés par l'employeur et valable pendant un an. Ils devront être fixés dans le contrat de travail. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une somme variable au prorata du temps restant à courir.

Par exemple, si le salarié quitte son employeur au bout de six mois, il doit lui rembourser 50 % des frais d'emménagement.

Si le salarié est congédié par l'employeur, c'est l'employeur qui supporte intégralement les frais, sauf en cas de faute grave de la part du salarié.

CHAPITRE IX

DURÉE DU TRAVAIL - REPOS COMPENSATEUR REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FÉRIÉS

ARTICLE 55 – (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 56 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 57 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 58 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 59 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 60 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 61 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 62 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 63 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 64 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

(Avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

« **ARTICLE 64BIS – DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les règles applicables en matière de durée du travail, de repos compensateur, de repos hebdomadaire et de jours fériés sont définis par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants 9 et 10 figurant à l'annexe V de la présente convention. »

ARTICLE 65 - TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit ne peut être qu'exceptionnel. Les heures de travail effectuées pendant la nuit, c'est-à-dire entre (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « vingt et une heures » et six heures, sont rémunérées avec une majoration de 50 % du taux des heures normales ou récupérées avec une majoration en temps de 50 %.

ARTICLE 66 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Le salaire rémunérant les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié est égal au salaire rémunérant les heures normales majoré de 50 %.

(Avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"Le salaire rémunérant les heures de travail effectuées le 1er mai est égal, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur."

ARTICLE 67 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 68 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 69 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 70 - JOURS FÉRIÉS LÉGAUX CHÔMÉS ET PAYÉS

(avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"Les jours fériés légaux suivants sont chômés et payés" :

- 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, Noël.

(avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

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

ARTICLE 71 - (Abrogé par avenant n° 14 du 14 octobre 1997)

ARTICLE 72 - RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL EFFECTUÉ UN JOUR FÉRIÉ

Le temps de travail effectué un jour férié (avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "légal" est :

- soit rémunéré avec une majoration de 50 % et récupéré à une date au choix du salarié avec l'accord de l'employeur dans un délai maximum d'un mois ;

- soit seulement récupéré avec une majoration du temps de 50 % dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Le recours au travail un jour férié doit être nécessité par des travaux urgents.

CHAPITRE X

CONGÉS PAYÉS - CONGÉS SPÉCIAUX

ARTICLE 73 - CONGÉS PAYÉS

Le travailleur qui pendant l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à 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 de ces congés puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du travailleur pendant la période de référence ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les femmes salariées ou apprenties, de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours bénéficient d'un congé supplémentaire de deux jours par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

L'année de référence court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle sont pris les congés.

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

"Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- les périodes de repos des femmes en couches ;
- les périodes limitées à une période ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié « ... » (abrogé par avenant n° 29 du 13 janvier 2005) se trouve maintenu ou rappelé au Service National à un titre quelconque ;
- le temps passé hors de l'entreprise par les conseillers prud'hommes salariés pour l'exercice de leurs fonctions ;
- les absences pour congés non rémunérés en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les absences pour congés de formation, les absences pour stages de formation économique des membres de comités d'entreprise ;

- les congés spéciaux accordés aux salariés candidats aux fonctions de député ou de sénateur ;

- les jours de congés pour événements familiaux ;

- le congé de naissance accordé au père de famille."

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables ; ils ne peuvent exiger aucune indemnité pour les jours de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de ceux qu'ils ont acquis en raison du travail effectif accompli au cours de la période de référence.

Les salariés ayant 20 ans d'ancienneté continue ou non dans l'entreprise ont droit à un congé supplémentaire d'un jour.

La durée de congés payés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours.

Le congé principal supérieur à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus comprise entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restant pouvant être attribués en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

L'indemnité afférente aux congés prévue par l'alinéa premier du présent article est égale au 10ème de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale il est tenu compte de l'indemnité de congé précédente ; les périodes assimilées à un temps de travail en vertu des dispositions légales sont considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de l'horaire sur l'exploitation.

Lorsque la durée du congé est inférieure à 30 jours, l'indemnité calculée selon les règles ci-dessus est proportionnelle à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité prévue aux deux alinéas précédents ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la durée précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé à laquelle il avait droit, il doit bénéficier pour la fraction de congé pour laquelle il n'a pas eu de jours de disponibilité, d'une indemnité compensatrice déterminée selon les modalités ci-dessus. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que cette rupture résulte du fait du salarié ou de l'employeur.

Les dates de départ en congés et de retour sont fixées en application du Code du Travail.

Toutefois, pendant les périodes de grands travaux, les salariés ne peuvent exiger des congés de plus de 24 heures (1 journée), ces périodes de grands travaux ont été fixées comme suit

(Avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"- Pépinières . du 1er mars au 15 mai
. du 1er octobre au 15 décembre

- Horticulture : . du 15 mars au 31 mai
. du 15 octobre au 31 décembre

- Arboriculture : . du 15 juin au 20 juillet
. du 1er septembre au 31 octobre

Production de petits fruits : . du 15 juin au 15 octobre"

(Avenant n° 13 du 29 janvier 2005)

« ARTICLE 74 - CONGÉS À LA NAISSANCE »

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, un congé payé de 3 jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Si l'enfant naît pendant un congé du père, ce congé est prolongé de trois jours.

- Congé de paternité

Après la naissance de son enfant et dans le délai de 4 mois après cette naissance, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

(Avenant n° 13 du 29 janvier 2005)

« ARTICLE 75 – AUTRES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX »

Des congés exceptionnels payés sont accordés, sans condition d'ancienneté, aux salariés dans les situations suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS.....4 jours
- mariage ou conclusion d'un PACS d'un enfant.....1 jour
- décès du conjoint ou du partenaire du PACS.....3 jours
- décès d'un enfant.....3 jours
- décès du père ou de la mère.....2 jours
- décès du frère ou de la sœur.....1 jour
- décès du beau-père ou de la belle-mère.....1 jour
- appel de préparation à la défense, sur présentation d'un justificatif.....1 jour

Ces jours d'absences exceptionnelles devront être pris au moment des événements en question. Ils n'entraîneront pas de réduction de rémunération et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, des congés non payés pourront être accordés à l'occasion d'événements personnels. »

CHAPITRE XI DÉMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 76 - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

(Avenant n° 33 du 3 juillet 2007)

« Sauf accord entre les parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Il peut toutefois être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.

Une indemnité de fin de contrat fixée à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié sera due en application de l'article L 122-3-4 du Code du Travail, sauf :

- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;

- en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

- en cas de contrats conclus au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi.

Les travailleurs saisonniers percevront à l'expiration de leur contrat de travail une indemnité de fin de contrat égale à 2,5 % du montant de la rémunération totale perçue pendant la durée du contrat.

Ces indemnités ne seront pas dues en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure ».

ARTICLE 77 - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

La démission doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 78 de la présente convention.

La date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception fixe le point de départ du délai-congé.

771 - Licenciement pour motif autre qu'économique

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que par un délégué syndical ou par un salarié occupé dans la même branche d'activité (Avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "ou en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département". L'employeur indique le motif du licenciement envisagé et recueille les explications du salarié. La lettre de licenciement ne peut être postée (avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « deux jours ouvrables » ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée.

Lorsque l'agissement du salarié le justifie, l'employeur peut, par mesure conservatoire, décider la mise à pied immédiate du salarié sans rémunération avant d'engager la procédure décrite à l'alinéa ci-dessus.

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

"L'annexe VI retrace à titre indicatif la procédure à suivre dans les cas les plus courants"⁽¹⁾

(1) Le dernier alinéa du § 771 de l'article 77 est exclu de l'extension (Arrêté du 18.01.1993)

772 - Licenciement pour motif économique

Tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d'ordre économique est soumis à l'application des dispositions des articles L 122-14 et suivants et L 321-1 à L 321-12 du Code du Travail, ainsi qu'à celle des dispositions de l'accord national du 13 novembre 1986 sur l'emploi en agriculture et de ses avenants.

« ... » (abrogé par avenant n° 29 du 13 janvier 2005).

« ... » (abrogé par avenant n° 29 du 13 janvier 2005).

(Avenant n° 29 du 13 janvier 2005) « L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, doit informer individuellement chaque salarié concerné par la remise d'un dossier technique retiré auprès des ASSEDIC, de la possibilité qu'il a de bénéficier du PARE anticipé (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi). »

Pour les licenciements de moins de 10 salariés sur 30 jours, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit comporter la mention que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. A défaut, le salarié pourra se faire accompagner d'un salarié d'une même branche d'activité ou figurant sur une liste établie par l'autorité préfectorale, cette liste pouvant être consultée soit en mairie, soit au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

(Avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

"L'annexe VII retrace, à titre indicatif, la procédure à suivre dans les cas les plus courants". ⁽¹⁾

ARTICLE 78 - DÉLAI CONGÉ OU PRÉAVIS

La durée du préavis est fixée comme suit, sous réserve des dispositions légales concernant les salariés handicapés physiques :

a) Rupture du contrat de travail du fait du salarié :

- 1 semaine pour les ouvriers ayant une ancienneté inférieure à 6 mois dans l'entreprise,
- 1 mois pour les ouvriers ayant une ancienneté supérieure ou égale à 6 mois dans l'entreprise.

b) Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur :

- 1 semaine s'il s'agit d'ouvriers ayant une ancienneté inférieure à 6 mois dans l'entreprise,
- 1 mois pour les ouvriers ayant au moins 6 mois mais moins de 2 ans de services continus dans l'entreprise,
- 2 mois pour les ouvriers ayant au moins 2 ans de services continus dans l'entreprise,
- 2 mois en cas de suppression d'emploi.

La partie qui ne respecte pas les dispositions relatives au délai-congé, pourra se voir réclamer, par l'autre partie, une indemnité égale au salaire qui aurait été perçu pendant ce délai-congé.

(1) Le dernier alinéa du § 772 de l'article 77 est exclu de l'extension (Arrêté du 18.01.1993)

c) Travailleur handicapé :

Ces durées de préavis sont doublées lorsque le salarié est reconnu handicapé par la COTOREP en catégorie B ou C.

ARTICLE 79 - TEMPS LIBRE POUR RECHERCHER UN AUTRE EMPLOI

Pendant la durée du préavis, le temps libre est d'une journée par semaine dans la limite de 4 jours.

Le salaire de ces journées sera payé, en cas de licenciement sans faute grave et non déductible des congés payés. En cas de démission du salarié ou s'il y a faute grave, ces journées ne seront pas payées. Ce temps libre sera pris en accord entre les parties, et, faute d'accord, alternativement au choix de chacune d'elles.

Le droit au préavis et le droit aux congés payés sont deux droits distincts. Il en résulte que, sauf accord entre les deux parties, le salarié ne peut être contraint de prendre au cours du temps de préavis, les congés payés auxquels il peut prétendre, et réciproquement, il ne peut exiger de bénéficier de ces congés pendant ce temps.

(Avenant n° 35 du 23 avril 2009)

« ARTICLE 80 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

En cas de renvoi d'un salarié, sauf pour faute grave, l'employeur est tenu de verser à ce dernier lors de son départ une indemnité qui ne peut être inférieure :

- à une semaine de salaire à partir d'un an d'ancienneté,

- à deux semaines de salaire à partir de deux ans d'ancienneté,

- à partir de trois ans d'ancienneté, cette indemnité ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Toutefois, en cas de licenciement économique visé à l'article 77 § 772, l'indemnité ne pourra être inférieure à 2 mois de salaire. »

ARTICLE 81 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont obligés de délivrer une attestation pour leur permettre de trouver du travail. Mais le certificat de travail ne pourra être délivré qu'à la fin du préavis. L'attestation devra mentionner la date à laquelle le salarié sera libre.

ARTICLE 82 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Le certificat doit également mentionner le ou les coefficients auxquels le salarié a été classé. Il sera établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

CHAPITRE XII CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE RETRAITE

ARTICLE 83 - DÉPART À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après 20 d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des douze derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.

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

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de la retraite, est tenu de respecter le délai de préavis tel qu'il est prévu à l'article 78.

ARTICLE 84 - MISE A LA RETRAITE À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

a) Mise à la retraite (taux plein acquis)

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de (Avenant n° 33 du 3 juillet 2007) « 65 ans » et remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein. Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement.

L'employeur devra, néanmoins, respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'article 78.

(Avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 80."

b) Mise à la retraite (taux plein non acquis)

« ... » Abrogé par avenant n° 33 du 3 juillet 2007

CHAPITRE XIII

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 85 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

Toutes mesures de protection, à la charge de l'employeur doivent être prises lors de l'emploi des produits corrosifs, toxiques, dangereux, telles que fournitures de masques, de vêtements en caoutchouc, de gants.

L'employeur mettra à la disposition des ouvriers, au cours du travail, les produits nécessaires du point de vue hygiène ; eau, savon et essuie-mains, et éventuellement les anti-toxiques prévus par le corps médical.

En cas de travail nécessitant le port d'un masque, un arrêt de travail payé de 5 minutes toutes les heures devra être accordé au salarié.

ARTICLE 86 - INTEMPÉRIES

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper à l'intérieur de l'exploitation ; des imperméables et des bottes en caoutchouc seront mis à la disposition des ouvriers obligés de travailler dehors.

ARTICLE 87 - TRAVAUX SALISSANTS - DOUCHE

Les bottes et vêtements indispensables pour l'emploi de produits phytosanitaires seront fournis gratuitement par l'employeur.

Dans les exploitations où sont occupés les salariés à des travaux salissants, où sont exposés à l'utilisation de produits phytosanitaires, une douche à eau chaude et eau froide sera mis à leur disposition.

ARTICLE 88 - EMPLOI DES MACHINES

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes et mobiles, cache-courroie, cache-engrenage, etc... Les machines anciennes, (abrogé par avenant n° 2 du 28 novembre 1991) "...", devront également en être pourvues.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

ARTICLE 89 - PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les employeurs devront veiller à l'application des règles de prévention des accidents du travail ; notamment ils devront mettre à la disposition de leurs salariés des moyens de protection individuelle, former leurs salariés à la sécurité, avec l'aide, le cas échéant, des organismes de prévention compétents, et signaler les situations dangereuses résultant soit de l'utilisation des machines ou des matériels, soit des conditions de travail.

ARTICLE 90 - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

Les femmes et les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux insalubres ou au-dessus de leurs forces.

Les employeurs devront veiller au respect des dispositions particulières relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs telles qu'elles découlent des règlements en vigueur.

ARTICLE 91 - MÉDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs adhèrent à la médecine du travail agricole pour leurs salariés conformément à la réglementation en vigueur.

Les employeurs sont tenus d'autoriser leurs salariés et apprentis à se rendre aux convocations du médecin du travail ou à toute autre visite obligatoire ; le temps nécessaire pour le faire, déplacement compris, est considéré comme temps de travail effectué et rémunéré comme tel dès lors que le salarié justifie par une attestation du médecin du travail qu'il s'est bien présenté à la convocation.

« CHAPITRE XIV DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

ARTICLE 92 - GÉNÉRALITES

Ce chapitre complète la présente convention en ce qui concerne les cadres des entreprises et exploitations agricoles entrant dans le champ d'application professionnel et territorial défini à l'article 1 de la présente convention.

ARTICLE 93 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS – DÉFINITION DES CATÉGORIES DE CADRES

Cadre du 3ème groupe : cadre intégré

Cadre chargé de façon permanente, suivant l'importance de l'exploitation, ou de l'entreprise, d'un groupe de cultures ou de l'ensemble des cultures et chargé de l'organisation et de la surveillance du travail dans sa ou ses spécialités. Il a pleine responsabilité de l'exécution des directives périodiquement établies.

Exemples d'emplois : Chef de cultures,
Responsable des cultures,
Responsable des différents secteurs de production
Attaché (e) de direction

Cadre du 2ème groupe : cadre intermédiaire

Cadre assurant de façon permanente la direction des travaux, leur exécution au moment opportun, suivant les directives périodiquement établies par l'employeur, ou par un cadre du premier groupe. Dans les limites définies par l'employeur, il peut être chargé de la gestion du personnel et de certains achats.

Exemples d'emplois : Chef comptable
Responsable des ressources humaines
Responsable commercial

Cadre du 1er groupe : cadre dirigeant

Cadre chargé d'administrer de façon permanente l'exploitation, ou l'entreprise selon les directives générales préalablement établies laissant une part à l'initiative personnelle. La qualité de 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.

Exemples d'emplois : Directeur d'exploitation

ARTICLE 94 – SALAIRES

Les salaires horaires des cadres figurent à l'annexe 3 de la présente convention. »

CHAPITRE XV RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

SECTION I - RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES

ARTICLE 95 - HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES

Pour l'application de ce régime, les employeurs des exploitations de l'horticulture et des pépinières sont tenus d'adhérer pour leurs salariés à la caisse de retraite complémentaire CAMARCA (Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricole) - 8 et 10 rue d'Astorg - 75413 PARIS CEDEX 08.

(Avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"La cotisation est assise sur le salaire servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales.

Son taux est réparti à raison de 60 % pour la part de l'employeur et de 40 % pour la part du salarié."

SECTION II - RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ARBORICULTURE ET PRODUCTION DE FRUITS

ARTICLE 96 - ARBORICULTURE ET PRODUCTION DE FRUITS

Pour l'application de ce régime, les employeurs de l'arboriculture et de la production de fruits sont tenus d'adhérer pour leurs salariés à la caisse de retraite complémentaire CRIA - IRCA (Caisse de Retraite Inter-entreprise Agricoles - Institutions de Retraites Complémentaires Agricoles) - Immeuble Montmorency II - Centre Régional Saint Sever - B.P. 2029 X - 76040 ROUEN CEDEX.

(Avenant n° 2 du 28 novembre 1991)

"La cotisation est assise sur le salaire servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales.

Son taux est réparti à raison de 50 % pour la part de l'employeur et de 50 % pour la part du salarié."

SECTION III - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES CADRES HORTICULTURE - PÉPINIÈRES ARBORICULTURE ET PRODUCTION DE FRUITS

Conformément à la convention collective nationale du 2 avril 1952, les employeurs sont tenus d'adhérer pour leurs cadres à la CPCEA (Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles) - 20 rue de Clichy - 75009 PARIS.

SECTION IV (Abrogée par avenant n° 5 du 15 octobre 1992)

CHAPITRE XVI DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 97 - DÉPÔT ET EXTENSION

La présente convention collective est déposée au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados.

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

ARTICLE 98 - DATE D'APPLICATION

La présente convention prend effet le 1er mars 1991.

Suivent les signatures

.....

Fait à CAEN, le 17 janvier 1991

Pour le Syndicat des Pépiniéristes et Horticulteurs d' Ussy du Calvados

Jacques LEVAVASSEUR

Patrick SEBIRE

Michel LEMONNIER

Liliane MUTRELLE

Pour le Syndicat des Producteurs de Fruits de Basse-Normandie

Jean D'HARCOURT

Roland CHAUVIN

Pour la Fédération Générale des Salariés des Organisations Agricoles (F.G.S.O.A.)

Albert SAMSON

Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)

Cyrille SWERTVAEGHER

Pour la Fédération Générale de l'Agro-alimentaire (F.G.A.- C.F.D.T.)

Jean LILLE

Jean-Marie MAROT

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 1 - La classification des emplois se détermine par le niveau de compétence, la capacité d'initiative et la rapidité d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches d'un poste donné.

Article 2 - L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe, sans diminution de salaire, occasionnellement ou en cas de travaux urgents ou en cas de surcroît de travail.

Article 3 - Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 6 mois maximum. Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

Article 4 - Quel que soit le niveau de classification de l'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu pourra être :

- oral pour le niveau 1,
- oral ou écrit pour les niveaux 2 et 3,
- oral, écrit ou informatique pour le niveau 4.

Article 5 - Le diplôme mentionné dans les différents niveaux d'emploi est un référentiel technique ; il n'ouvre pas droit au salaire de ces niveaux si l'embauche a été faite pour un emploi précis d'un niveau inférieur. Dans les autres cas, une période d'acquisition d'expérience suffisante pourra être nécessaire.

Article 6 – Le référentiel aux diplômes de la présente classification ne s'applique pas aux emplois des administratifs.

Niveau 1 - Emplois d'exécution

Echelon 1

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

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou surveillance, sans avoir à faire preuve d'initiative. Elles nécessitent de savoir compter.

EXEMPLES DE TÂCHES ET DE MÉTIERS

- Arrachage
- Bouturage,
- Cueillette, tri, calibrage et conditionnement (fraises, framboises, pommes, graines, champignons, fleurs...)
- Désherbage manuel,
- Manutentionnaire,
- Nettoyage des plants et coupe des stolons,
- Parage,
- Placer les plantes,
- Rempotage,
- Repiquage, plantation,
- Tuteurage simple,
- Aide préparateur de commandes,
- Personnel de ménage et d'entretien.

Echelon 2

Le titulaire de l'emploi maîtrise et exécute les tâches des niveaux et échelons précédents.

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi nécessite un minimum d'initiative de la part du titulaire.

EXEMPLES DE TÂCHES ET DE MÉTIERS

- Distinction des végétaux indésirables à sarcler,
- Participation au triage des plants,
- Affûtage, aiguisage d'un outil (sécauteur...),
- Entretien et nettoyage du matériel d'arrosage,
- Emploi de machines pré réglées de maniement simple,
- Contrôle des niveaux d'un outil mécanique et du bon fonctionnement des éléments de sécurité,
- Conduite d'un tracteur pour travaux simples,
- Assurer les livraisons de proximité avec un véhicule léger (permis VL).

Niveau 2 - Emplois spécialisés

Echelon 1

Le titulaire de l'emploi maîtrise et exécute les tâches des niveaux et échelons précédents.

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, nécessitant une bonne maîtrise des savoir-faire.

Ces tâches sont réalisées à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Le titulaire doit être capable dans l'exécution de sa tâche de déceler les anomalies et les incidents et d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Exemples de tâches et de métiers

- Arrosage,
- Montage des tunnels,
- Taille des arbres, rosiers,
- Triage des végétaux,
- Constatation de la présence des ravageurs, auxiliaires de cultures, maladies et végétaux indésirables,
- Connaissance de 50 plantes cultivées ou commercialisées dans l'entreprise,
- Lecture des instruments de mesures et de contrôle (température, hygrométrie...),
- Chauffeur livreur avec un véhicule léger + permis E,
- Utilisation d'un tracteur et entretien (vidange, graissage),
- Cariste.

Echelon 2

Le titulaire de l'emploi maîtrise et exécute les tâches des niveaux et échelons précédents.

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

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Exemples de tâches et de métiers

- Connaissance de toutes les plantes de l'entreprise,
- Reconnaissance de 25 végétaux indésirables (stade plantule et adulte),
- Greffage, écussonnage,
- Semis mécanique et manuel,
- Fertilisation et constitution des bacs de solution mère,
- Exécution de tous les travaux de traitement selon consignes précises sans participation à la préparation,
- Employé(e) de bureau.

Niveau 3 - Emplois qualifiés

Echelon 1

Le titulaire de l'emploi maîtrise et exécute les tâches des niveaux et échelons précédents.

Emploi comportant l'exécution de toutes ou partie des opérations qualifiées de l'entreprise.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données et il prend les initiatives nécessaires pour adapter son travail aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Exemples de tâches et de métiers

- Connaissance parfaite et localisation des végétaux de l'entreprise,
- Apport d'engrais en autonomie,
- Suivi de l'arrosage,
- Suivi de l'état des cultures,
- Traitements chimiques, préparation des mélanges phytosanitaires,
- Utilisation de matériel spécialisé,
- Chauffeur poids lourds,
- Vente sur le marché de détail et à l'entreprise,
- Préparation des commandes, effectuer les bons de livraison,
- Réception des clients, enregistrement, préparation et livraison des commandes,
- Assistant de contremaître,
- Assistant (e) commercial (e),
- Aide comptable,
- Secrétaire.

Echelon 2

Le titulaire de l'emploi maîtrise et exécute les tâches des niveaux et échelons précédents.

Emploi demandant à son titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail dans le cadre des indications générales qui lui sont données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution des tâches.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Exemples de tâches et de métiers

- Modification des consignes climatiques et adaptation de celles-ci aux conditions naturelles extérieures,
- Ouvrier mécanicien,
- Responsable conditionnement et expédition,
- Chauffeur super poids lourds,
- Assistant (e) administratif (ve).

Niveau 4 - Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Le titulaire de l'emploi maîtrise et exécute les tâches des niveaux et échelons précédents.

Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvée, permettant une utilisation optimale des moyens disponibles, d'observer, d'apprécier l'état des cultures et des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Emploi correspondant au niveau technique du BAC professionnel ou du BTA.

Exemples de tâches et de métiers

- Suivi de chantiers de culture (semis, plantation, repiquage, récolte, arrachage...),
- Contrôleur qualité,
- Responsable de maintenance,
- Comptable unique (comptabilité, facturation, paie),

Echelon 2

Le titulaire de l'emploi maîtrise et exécute les tâches des niveaux et échelons précédents.

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation.

Le titulaire de l'emploi peut être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail d'une équipe.

Emploi correspondant au niveau technique du BAC professionnel ou du BTA.

Exemples de tâches et de métiers

- Gestion des approvisionnements et des commandes,
- Electromécanicien,
- Chef d'équipe,
- (avenant n° 27 du 23 septembre 2004) « contremaître ».

GRILLE DE TRANSPOSITION

Anciens coefficients (avant le 1 ^{er} janvier 2004)	Nouvelle classification
Horticulture Pépinières (ouvriers, employés)	
K1 100 K2 105 K3 110 K4 115 K5 120 K6 125 K7 130 K8 135	N1 E1 N1 E2 N2 E1 N2 E2 N3 E1 N3 E2 N4 E1 N4 E2
Horticulture Pépinières (administratifs)	
B1 B2 B3 B4 B5	N2 E2 N2 E2 N2 E2 N2 E2 N4 E1
Arboriculture et production de fruits	
100 120 135 155 170 190	N1 E1 N1 E2 N2 E1 N2 E2 N3 E1 N3 E2 »

Annexe II

SALAIRES DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS AU 1^{ER} JANVIER 2014

Emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel (Base 151,67 heures)
N1 E1	9,53 €	1 445,42 €
N1 E2	9,62 €	1 459,07 €
N2 E1	9,70 €	1 471,20 €
N2 E2	9,91 €	1 503,05 €
N3 E1	10,01 €	1 518,22 €
N3 E2	10,58 €	1 604,67 €
N4 E1	10,95 €	1 660,79 €
N4 E2	11,61 €	1 760,89 €

Annexe III

SALAIRES DU PERSONNEL D'ENCADREMENT AU 1^{ER} JANVIER 2014

Catégories	Salaire horaire	Salaire mensuel (Base 151,67 heures)
3ème groupe	13,09 €	1 985,36 €
2ème groupe	16,18 €	2 454,02 €
1er groupe	20,72 €	3 142,60 €

« ... » Annexe IV
(Abrogée par avenant n° 24 du 3 décembre 2003)

**ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981
CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS
ET ENTREPRISES AGRICOLES**

TABLE DES MATIÈRES

Pages

Liste des organisations patronales et des syndicats salariés parties à l'avenant n° 12.....	3
Article unique de présentation de l'avenant n° 12.....	3

I. - DISPOSITIONS PÉRENNES

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

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial	4
Article 1.2 - Extension.....	4

CHAPITRE II – OBJET DU PRÉSENT ACCORD

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi	4
Article 2.2 - Suivi du présent accord	4

CHAPITRE III - CONGÉS PAYES

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé	5
Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé	5
Article 3.3 - Période et date des congés payés	5
Article 3.4 - Fractionnement du congé payé	5

CHAPITRE IV - JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES REMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux	5
Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés	5
Article 4.3 - Récupération des jours fériés	6
Article 4.4 - Travail effectué un jour férié	6
Article 4.5 - Absences rémunérées.....	6

CHAPITRE V - REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical	6
Article 5.2 - Dérogation au repos dominical	6
Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire	7
Article 5.4 - Repos quotidien.....	7

CHAPITRE VI - DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif	7
Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif.....	7
Article 6.3 - Périodes d'astreinte.....	7
Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables.....	8
Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales.....	8
Article 6.6 - Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.....	8

CHAPITRE VII - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires	9
Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires	9
Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires	9
Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires	10

CHAPITRE VIII - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale	10
Article 8.2 - Durée maximale quotidienne.....	10
Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire	10
Article 8.4 - Durée maximale annuelle	11
Article 8.5 - Maximum d'entreprise.....	11

CHAPITRE IX - TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé	11
Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel	12
Article 9.3 - Contrat de travail intermittent.....	14

CHAPITRE X - AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 10.1 - Réduction du temps de travail sous forme de repos.....	15
Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement.....	16
Article 10.3 - Travail par cycles	16
Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail.....	16

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

Article 11.1 - Classification générale.....	18
Article 11.2 - Durée du travail – convention de forfait.....	18
Article 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail.....	19
Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.....	19

CHAPITRE XII - LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national	20
Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail	20
Article 12.3 - Adaptation des accords de salaire	21

CHAPITRE XIII - LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches	21
----------------------------------------------------------------------------------------	----

CHAPITRE XIV- CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET ÉVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire	21
Article 14.2 - Évolution du présent accord.....	21

Annexe I - Tableau récapitulatif des absences rémunérées.....	22
---------------------------------------------------------------	----

Annexe II - Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail.....	23
--------------------------------------------------------------------------------------------------	----

**ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES⁽¹⁾**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)⁽²⁾
- La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- La Fédération nationale du bois (FNB)
- La Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNPF)
- La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)
- L'Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL)
- La Fédération nationale des courses françaises (FNCF)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- La Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT

sont convenus de ce qui suit :

Article unique

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

Il est précisé que cet accord est complété par deux annexes ainsi qu'une annexe provisoire comportant :

- d'une part, des dispositions dérogatoires applicables aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins et qui restent assujetties à la durée légale hebdomadaire de 39 heures ;
- d'autre part, des dispositions particulières aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins qui décident une réduction anticipée du temps de travail en vue de bénéficier des aides proposées par la loi du 13 juin 1998.

(1) *Tel qu'il résulte de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000, JO du 22 août 2000 – Cet avenant a été complété par les avenants n°s 13 et 14 du 20 juin 2000.*

(2) *Les organisations précédées d'un point "·" sont effectivement signataires de l'avenant n° 12.*

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

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre mer aux exploitations et entreprises agricoles représentées par les organisations professionnelles signataires et énumérées à l'article 1144 du code rural, 1^o (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2^o, 3^o, (à l'exception de l'Office national des forêts), 5^o ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II

OBJET DU PRESENT ACCORD

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

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

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

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

Article 2.2 - Suivi du présent accord

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

CHAPITRE III

CONGÉS PAYÉS

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum 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.

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

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

Article 3.3 - Période et date des congés payés

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

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

La partie du congé qui excède 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.

CHAPITRE IV

JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

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

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié ^(R1)

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

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

CHAPITRE V

REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire (R₁)

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

Article 5.4 - Repos quotidien ⁽¹⁾

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

(R₁) Sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)

CHAPITRE VI

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;

- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;

- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaire, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1er janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à 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.

(R₁) Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).

(1) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)

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 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un "pont", c'est-à-dire 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 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

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

Article 6.6 - Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures (R_i)

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

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

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

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

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

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder trois ans. La convention collective de travail pourra définir les modalités de mise en œuvre de ce principe. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

(R₁) Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).

CHAPITRE VII

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

§ 1 - Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h

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

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

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

§ 2 - Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^{ème}

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

§ 3 - Conventions de forfait

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

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

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

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

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

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 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.

CHAPITRE VIII

DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

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

La période annuelle visée par le présent chapitre est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 992 du code rural, 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 ci-dessus.

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article 994 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 protection sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 8.4 - Durée maximale annuelle (R₁)

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

(R₁) 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).

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.

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.

CHAPITRE IX

TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L.212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à 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

S 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.

S 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, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

§ 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 également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder 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.

(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

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins 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.

§ 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 conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 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.

(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)

S2.- 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.

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.

S 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 %.

S 4.- Maintien des contrats en cours

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

CHAPITRE X

AMENAGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL

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

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

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.

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.

(*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)

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

S1.- 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.

S2.- 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

S3.- Rémunération en cas d'annualisation

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

S4.- 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^{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.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES⁽¹⁾

Article 11 – Dispositions particulières aux cadres

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

P R É A M B U L E :

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

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

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

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

(1) Ce chapitre résulte de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000.

(2) Les organisations employeurs signataires de l'avenant n° 13 sont celles ayant signées l'avenant n° 12 à l'exception de l'UNEP qui n'a pas signé cet avenant n° 13. En conséquence pour les entreprises du paysage, il conviendra de faire application de l'article 9 de l'accord paritaire de branche nationale des entreprises du paysage du 23 mars 1999 pour lequel l'arrêté d'extension du 28 mai 1999 paru au JO du 3 juin 1999, émet quelques exclusions et réserves.

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. Les cadres dirigeants

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

2. 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.

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 nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

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

Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait

1. Les cadres dirigeants

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

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

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

Article 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^{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 constituant un motif de licenciement.

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

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

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance 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).

CHAPITRE XII

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

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

Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail

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

- a) modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2 .
- b) modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4.
- c) maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5 ;
- d) contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4 ;
- e) modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2 ;
- f) modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreintes prévues à l'article 6.3 ;
- g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;
- h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 § 2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

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

CHAPITRE XIII

LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches

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

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

CHAPITRE XIV

CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

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

Article 14.2 - Évolution du présent accord

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

Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

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

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

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

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article S4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,

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

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de "modulation" soit compensé par un nombre identique d'heures de "compensation",
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :
 - * au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
 - * au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

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

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

V. Compte individuel de compensation

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

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine,
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

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

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

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 10.4 du présent accord.

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

"ANNEXE VI

PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF AUTRE QU'ECONOMIQUE

FORMALITES	MODALITES D'APPLICATION	DELAJ OU DUREE
<p>CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE</p>	<p><i>Lettre recommandée avec A.R. ou remise en main propre contre décharge :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - indiquant l'objet de l'entretien, - précisant la date, l'heure et le lieu de l'entretien, - rappelant que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise 	<p><i>Délai suffisant avant l'entretien pour que le salarié puisse préparer l'entretien et rechercher l'assistance d'un membre du personnel</i></p>
<p>ENTRETIEN PREALABLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> . <i>L'employeur doit indiquer le motif du licenciement envisagé et recueillir les explications du salarié</i> . <i>Le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise</i> 	
<p>NOTIFICATION DU LICENCIEMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> . <i>Obligatoirement par lettre recommandée avec A.R.</i> . <i>Si licenciement disciplinaire, énonciation obligatoire des motifs dans la lettre de licenciement</i> 	<p><i>Expédition de la lettre au moins un jour franc après la date fixée pour l'entretien</i></p>
<p>DEMANDE D'ENONCIATION DES MOTIFS PAR LE SALARIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> . <i>Uniquement si le licenciement n'a pas un caractère disciplinaire</i> . <i>Obligatoirement par lettre recommandée avec A.R.</i> 	<p><i>Au plus tard 10 jours après la cessation effective des fonctions</i></p>
<p>REPONSE DE L'EMPLOYEUR A LA DEMANDE D'ENONCIATION DES MOTIFS</p>	<p><i>Enonciation obligatoire des motifs par lettre recommandée avec A.R.</i></p>	<p><i>Au plus tard, 10 jours après la présentation de la lettre de demande du salarié"</i></p>

L'annexe VI est exclue de l'extension (Arrêté du 19 mai 1992)

ANNEXE VII

PROCÉDURE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

	LICENCIEMENT INDIVIDUEL	LICENCIEMENT DE 2 A 9 SALARIES	LICENCIEMENT DE 10 SALARIES ET PLUS SUR 30 JOURS	
			ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES	ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES
			NON	NON
<i>Entretien préalable (1)</i>	OUI	OUI	NON	NON
<i>Information et consultation des représentants du personnel</i>	NON	- Information sur le projet de licenciement économique, - Consultation sur projet et mesures d'accompagnement	- Information et consultation sur le projet de licenciement et les mesures d'accompagnement	- Information et consultation sur le projet de licenciement et les mesures d'accompagnement
<i>Contrôle de l'administration</i> <i>Vérification de l'administration</i> <i>Délai de vérification</i> <i>Avis de l'administration</i>	<i>Information a posteriori</i>	<i>Information a posteriori</i>	<i>Notification du projet de licenciement</i> <i>Vérification de la procédure de consultation, d'élaboration des mesures d'accompagnement et leur mise en oeuvre</i> <i>14 jours</i> <i>Si irrégularités constatées (dans délai prévu ci-dessus)</i>	<i>Notification du projet de licenciement</i> <i>Vérification de la procédure de consultation, d'élaboration des mesures d'accompagnement et leur mise en oeuvre</i> <i>14 jours (licenciement < 100 salariés)</i> <i>21 jours (licenciement de 100 à 249 salariés)</i> <i>30 jours (licenciement ≥ 250 salariés)</i> <i>Si irrégularités constatées (dans délai prévu ci-dessus)</i>
<i>Notification du licenciement au salarié</i>	<i>OUI</i> <i>. 7 jours après la date de la convocation à l'entretien préalable,</i> <i>. 15 jours pour les cadres</i>	<i>OUI</i> <i>. 7 jours après la date de la convocation à l'entretien préalable,</i> <i>. 15 jours pour les cadres</i>	<i>OUI</i> <i>. 30 jours après la notification du projet à l'administration</i>	<i>OUI, au plus tôt :</i> <i>30 jours (licenciement < 100 salariés)</i> <i>45 jours (licenciement de 100 à 249 salariés)</i> <i>60 jours (licenciement ≥ 250 salariés)</i>
<i>Énonciation des motifs de licenciement dans la lettre de licenciement</i>	OUI	OUI	OUI	OUI
<i>Contrat de conversion</i>	<i>Proposition obligatoire</i>	<i>Proposition obligatoire</i>	<i>Proposition obligatoire</i>	<i>Proposition facultative dans entreprises ayant un Comité d'Entreprise. (mesure du plan social)</i> <i>Proposition obligatoire dans les entreprises n'ayant pas de Comité d'Entreprise.</i>
<i>Délai de réponse du salarié</i>	<i>21 jours à compter de l'entretien préalable</i>	<i>21 jours à compter de l'entretien préalable</i>	<i>15 jours dès la remise du document au salarié</i>	<i>15 jours à compter de la seconde réunion du Comité d'Entreprise.</i>

(1) - *Entreprises de moins de 11 salariés : Un délai de 7 jours est institué entre la date d'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable et la date fixée pour l'entretien (Avenant n° 2 du 10/11/1988 à l'accord national du 13/11/1986).*

L'annexe VII est exclue de l'extension (Arrêté du 19 mai 1992)

"ANNEXE VIII

FORMATION - PROMOTION

Avant de signer le texte de la convention collective, les partenaires sociaux réunis le 17 janvier 1991 ont décidé d'adopter le texte, ci-après, traitant de la formation et de la promotion des salariés des secteurs d'activités définis à l'article 1er de la convention.

Ces thèmes de la formation et de la promotion représentent pour eux des axes majeurs de réflexion et d'action dans les années à venir afin de mieux répondre, d'une part, aux besoins de la profession et, d'autre part, aux aspirations des salariés, d'où les orientations ainsi définies :

1° - Volonté exprimée d'oeuvrer dans le domaine de la formation en permettant aux salariés des secteurs concernés par la convention de pouvoir suivre un parcours de formation sur une période relativement longue, exemple : 10 ans ;

2° - Elaborer un plan annuel ou pluri-annuel de formation proposant des stages de différents niveaux ;

3° - Choisir un ou plusieurs organismes de formation avec lesquels il pourrait être envisagé la signature de conventions de formation ;

4° - Définir un cadre négocié au sein de la Commission Mixte entre les formations suivies et la promotion basée sur les classifications des emplois de la présente convention.

Pour conduire cette réflexion et définir les actions qui pourraient être menées conjointement et paritairement, il est convenu de se doter d'une structure associative de type loi 1901 regroupant paritairement les représentants des employeurs et les représentants des salariés des secteurs concernés.

La mise en place d'une telle structure est envisagée dans un délai de six mois à compter de la signature de la convention. Les administrations compétentes en matière de formation et de promotion des salariés pourront être associées aux travaux de l'association et, tout particulièrement, le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles."

L'annexe VIII est exclue de l'extension (Arrêté du 19 mai 1992)

DÉFINITION DES PÉRIODES ET ACTIVITÉS SAISONNIÈRES

Horticulture

. travaux liés à la commercialisation saisonnière de productions horticoles, notamment à l'occasion des fêtes suivantes :

- Noël et Jour de l'An (du 9 décembre au 1er janvier),
- les Rameaux,
- la Saint Valentin,
- la Fête des Mères,
- la Fête des grands-mères,

- . rempotage du muguet (du 1er au 15 avril),
- . culture des chrysanthèmes (du 15 juin au 15 septembre).

Pépinières

- . greffage, plantation et arrachage,
- . sapins de Noël : travaux liés à la commercialisation,
- . entretien manuel pour les cultures de jeunes plants.

Arboriculture

- . cueillette, taille et récolte des fruits.

Productions de petits fruits

- . entretien manuel des cultures,
- . cueillette ».

**Accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé
du 18 juin 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations de
production agricole du Calvados, modifié par son avenant n° 1**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

D'une part,

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Calvados,
 - Le Syndicat des Eleveurs de Chevaux de Sang de France,
 - La Fédération Départementale des CUMA du Calvados,
 - Le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes d'Ussy et du Calvados,
 - Le Syndicat des Producteurs de Fruits de Basse Normandie,
 - Le Syndicat des Producteurs de Champignons du Calvados,

D'autre part,

- Le Syndicat Général Agroalimentaire du Calvados CFDT,
- L'Union Départementale des Syndicats CFTC du Calvados,
- ~~L'Union Départementale des Syndicats CFE – CGG,~~
- L'Union Départementale des Syndicats du Calvados FO,
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT,
- L'UNSA Agriculture Agro-alimentaire.

Ont convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département du Calvados signataires souhaitent mettre en place un régime complémentaire frais de santé départemental comme le leur permet l'Accord National du 10 juin 2008 «sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance», garantissant des prestations complémentaires au régime obligatoire de la Mutualité sociale agricole, en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les partenaires sociaux signataires, entendent ainsi :

➤ Permettre aux salariés agricoles non cadres des exploitations de production agricole du département du Calvados de bénéficier d'un régime complémentaire frais de santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable afin notamment de :

- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche;
- Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective du 1^{er} juin 2004 de la Production Agricole du Calvados et de la convention collective du 17 janvier 1991 des exploitations et entreprises de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados.

Article 1 – Champ d'application

Article 1-1 – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs, et des salariés non cadres, du secteur de la production agricole du département du Calvados relevant des activités suivantes :

- la polyculture,
- l'élevage dont les élevages de petits et gros animaux spécialisés ou non,
- l'élevage de chevaux et les haras,
- le maraîchage et les cultures légumières,
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation,
- la pêche à pied qui relève des professions agricoles,
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole,
- l'horticulture et les pépinières,
- l'arboriculture et la production fruitière,
- les champignonnières.

Article 1-2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1, effectués dans des entreprises situées sur le territoire du Calvados ainsi que dans les établissements situés également dans le département et qui constituent, contractuellement, le lieu habituel de travail même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe, et indépendamment du domicile des employeurs et des salariés.

Article 2 – Entrée en vigueur

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

En tout état de cause, il s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010, aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

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

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

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

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- et relevant du champ d'application du présent accord.

Affiliation :

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier l'ensemble des salariés visés au présent article, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6, par la signature d'un bulletin d'affiliation.

Les salariés ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord, à titre collectif, dont le contrat de travail a pris fin et embauchés dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail auprès d'une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application visé à l'article 1, peuvent transférer leur droit acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévue par le présent accord.

Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

En tout état de cause et en cas de cessation des garanties, l'ancien salarié a la possibilité d'adhérer à l'une des garanties individuelles élaborées à son intention.

Le bénéfice du régime frais de santé prend effet le 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté de 8 mois ou dès la date de l'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'Organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Cas d'exclusion :

- Les cadres ressortissants de la Convention Collective Nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.
- Les VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires
- Les salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 13 du présent accord.

Dispenses d'affiliation :

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation afin de ne pas souscrire au présent régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

(3) Les bénéficiaires de la **CMU-C** ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité Sociale. Toutefois, cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

(4) Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément peuvent demander à être exclus de la présente assurance complémentaire.

(5) Les salariés ayant une faible rémunération : les salariés concernés sont ceux ayant une durée du travail inférieure à un mi-temps et n'ayant qu'un seul employeur ou les apprentis, pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10% ou plus de leur rémunération.

Ces salariés qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération, peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime.

Il est précisé que le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié a le plus d'ancienneté. Cet employeur prendra en charge la cotisation à la complémentaire frais de santé telle que définie à l'article 7.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

La demande d'exclusion doit être notifiée par écrit à l'employeur dans un délai d'un mois suivant l'obtention de la condition de **6** mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant.

Article 4 – Offre à adhésion individuelle et facultative

Article 4-1 - LES SALARIÉS N'AYANT PAS L'ANCIENNETÉ REQUISE

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultatif offrant des prestations identiques.

Les modalités, les conditions d'accès et la fixation de la cotisation relatives à cette offre facultative sont précisées dans l'annexe 2 du présent accord.

Article 4-2 - L'EXTENSION FAMILLE (ENFANTS ET CONJOINT) FACULTATIVE

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

Les modalités, les conditions d'accès et la fixation de la cotisation relatives à cette offre facultative sont précisées dans l'annexe 2 du présent accord.

Article 5 - Garanties

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le Régime Social de Base, dans la limite des frais réels.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application, et à ce titre les contributions patronales sont exonérées.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel sont présentés dans le tableau annexé à l'accord (voir partie annexe 1 « tableau garanties complémentaire santé »).

Article 6- Gestion du régime complémentaire frais de santé

Pour assurer la gestion de leur régime complémentaire obligatoire frais de santé, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de désigner l'organisme **AGRI PREVOYANCE, Institution de prévoyance régie par le Code rural, sise 21 Rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS Cedex 08**, membre du groupe **AGRICA**, en co-assurance (75% AGRI PREVOYANCE et 25% ANIPS) avec l'ANIPS sise 4-6 avenue d'Alsace

– 92033 La Défense Cedex, en partenariat avec GROUPAMA et ses caisses régionales afin de pouvoir faire bénéficier les salariés du réseau des praticiens Groupama.
L'apéruteur est AGRI PREVOYANCE.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par les partenaires sociaux.

Article 7 - Cotisation

Article 7-1 - MONTANT DE LA COTISATION

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

Les taux de cotisations ainsi définis sont garantis pour une durée de 3 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Taux et répartition de la cotisation isolée obligatoire :

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale à **0,96% du PMSS.**

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- **20 % à la charge de l'employeur, soit 0,19 %,**
- **80 % à la charge du salarié, soit 0,77 %.**

Article 7-2 - APPEL ET RECOUVREMENT DES COTISATIONS

L'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à la Mutualité Sociale Agricole pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les termes d'une convention de gestion conclue entre eux.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme gestionnaire des cotisations dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Article 8 : Règlement des prestations

La MSA procède aux remboursements de base MSA et complémentaire Frais de santé AGRI PREVOYANCE sur le même décompte. Concernant les frais d'optique et dentaire GROUPAMA remboursera la partie complémentaire santé pour le compte d'AGRI PREVOYANCE.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans la convention de gestion et la notice d'information remise aux salariés.

Article 9 : Tiers payant et utilisation du réseau optique/dentaire de Groupama

Après l'enregistrement de l'affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte Santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières.

Cette carte Santé reste la propriété de l'organisme assureur.

Avec l'accord de l'ANIPS, les salariés et leurs ayants-droit peuvent bénéficier des Services de Tiers payant du réseau Optique et Dentaire de Groupama, en partenariat avec l'ANIPS.

Article 10 : Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En outre, les salariés cessant leur activité, ont la possibilité de demander auprès d'AGRI PREVOYANCE, dans des conditions définies par l'organisme précité, le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail. Dans ce cadre, AGRI PREVOYANCE procédera au recouvrement de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés, **sans que celle-ci dépasse de plus de 50% la cotisation des actifs.**

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- les salariés s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité.

Article 11 : Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les contributions de l'employeur et du salarié sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maternité, maladie ou accident (vie privée ou professionnelle) d'une durée d'au moins un mois civil complet, le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime obligatoire sera maintenu sans versement de la cotisation employeur et salarié, pendant 1095 jours au maximum.

Par ailleurs et s'agissant de « l'extension famille » les salariés ayant opté pour cette option prévue à l'annexe 2 de l'accord du 18 juin 2009, continueront de verser la cotisation correspondante auprès d'AGRI PREVOYANCE.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié formulée à AGRI PREVOYANCE, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation. Dans ce cas, AGRI PREVOYANCE procédera à la collecte de la cotisation directement auprès du salarié.

Article 12 : Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mises en œuvre pratiques des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'une convention de gestion distincte qui définit entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront* par ailleurs au moins une fois par an, et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- De faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- De dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de frais de santé mis en place par l'accord ;
- D'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

**dans le cadre d'un groupe paritaire composé des membres représentant les employeurs et les salariés, prévus dans le cadre de la commission de suivi du régime de prévoyance.*

Article 13 : Antériorité des régimes d'entreprise

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord et l'affiliation des salariés bénéficiaires visés à l'article 3 de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné, sont obligatoires à compter de la prise d'effet du présent accord.

Ainsi, tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord, est tenu d'adhérer, au présent régime, pour l'ensemble des salariés concernés du présent accord, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné, sauf dans le cas défini ci après.

Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 5 pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime complémentaire santé obligatoire de niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 5, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 14 : Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par AGRI PREVOYANCE à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 15 : Clause de réexamen - dénonciation

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, selon les modalités de dénonciation prévues à l'article L.2261-9 du code du travail.

L'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Article 15 : DEPOT ET EXTENSION

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

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

Annexe 1 – Tableau Garanties complémentaire santé (Mis à jour par l'avenant n° 1 du 25/06/2012)

GARANTIES	REGIME FRAIS DE SANTE		
	Remboursements ⁽¹⁾ régime de base MSA	Remboursements complémentaires ⁽¹⁾ AGRI PREVOYANCE	
SOINS COURANTS			
Honoraires de généralistes et spécialistes	70% BR	TM (2)	
Dépassements d'honoraires (secteurs conventionnés 1 et 2)	-	200% BR limité à 4 fois /an	
Pharmacie	de 15 à 100% BR	TM	
Analyses biologiques, Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthopédistes.	60% BR	TM	
Radiologie, électroradiologie	70% BR	TM	
Actes techniques (3)	de 35 à 70% BR	TM	
PROTHESES			
Prothèses, gros et petits appareillages (dont orthopédie) Fournitures médicales, pansements.	60% ou 100% BR	TM	
Prothèses auditives	60% BR	250€ /an/oreille	
OPTIQUE			
		Partenaires GROUPAMA	Autres opticiens
Verres (prise en charge acceptée par le Régime de base)	60% BR	100 % pris négociés (5)	395 % BR + forfait de 275€ /an /bénéficiaire
Montures, lentilles (prise en charge acceptée par le Régime de base)	60% BR	220 € / an	
DENTAIRE			
		Partenaires GROUPAMA	Autres chirurgiens dentistes
Soins dentaires (sauf Inlay / Onlay)	70% BR	100 % FR	30% BR
Inlay / Onlay	70% BR	30% BR	30% BR
Prothèses acceptées par le Régime de Base	70% BR	160% BR + 300 € / an	140% BR + crédit de 300€ / an
Orthodontie acceptée par le Régime de Base	100% BR	150% BR	
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE (4)			
Frais de soins et de séjours	80 ou 100% BR	TM	
Dépassements d'honoraires	-	200% BR	
Forfait journalier	-	100% du forfait dès le 1 ^{er} jour	
Chambre particulière	-	40€/jour limité à 60 jours/an, puis 25€/jour	
MATERNITE (4)			
Frais de soins et de séjours	100% BR	-	
Dépassements d'honoraires et Chambre particulière	-	Crédit d'un tiers du PMSS/bénéficiaire/maternité	
POLYVALENTS			
Transport	65% BR	TM	
Forfait actes lourds « 18 euros »	-	100 % du forfait	

(1) Uniquement en secteur conventionné 1 et 2, praticiens et/ou établissements ;

(2) Les dépassements sur les consultations hors parcours ne sont pas pris en charge ;

(3) Y compris actes de prévention « responsables » prévus par l'arrêté du 8 juin 2006 ;

(4) Secteur conventionné ou non.

(5) prise en charge intégrale des verres sélectionnés par les opticiens partenaires et GROUPAMA dans la limite de deux verres par an et par personne.

BR : base de remboursement à partir duquel est calculé le remboursement obligatoire ; TM : ticket modérateur ; FR : frais réels ;

PMSS : plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Les actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur sont les suivants :

- ① Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).
- ② Un dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713, 4714, 0323, 0351).
- ③ Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les premières et deuxièmes molaires permanentes, une fois par dent et avant le quatorzième anniversaire.
- ④ Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
- ⑤ Un dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010),
 - Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015),
 - Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011),
 - Audiométrie tonale et vocale (CDQP012),
 - Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
- ⑥ L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L.162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.
- ⑦ Les vaccinations suivantes seules ou combinées :
 - Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - Coqueluche : avant 14 ans ;
 - Hépatite B : avant 14 ans ;
 - BCG : avant 6 ans ;
 - Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- Haemophilus influenzae B ;
- Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Annexe 2 – Les offres à adhésion individuelles et facultatives

1. Les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultatif offrant des prestations identiques à un taux de cotisation identique*.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel des garanties prévues par le présent accord, auprès de l'organisme assureur et dans les conditions prévues par AGRI PREVOYANCE. AGRI PREVOYANCE proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui désigné pour le régime obligatoire, il est géré directement par AGRI PREVOYANCE, indépendamment du régime obligatoire.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera au recouvrement de la cotisation.

**Cette garantie de taux ne vaut toutefois qu'à la date d'entrée en vigueur du régime ; par la suite, la cotisation correspondant au régime facultatif pourra en effet évoluer différemment de celle correspondant au régime obligatoire si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.*

2. L'extension famille (conjoint et enfant) individuelle et facultative

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

L'extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissée au choix du salarié.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative « extension famille » est à la seule charge du salarié et exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est égale à **1,75 % du PMSS**.

Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et AGRI PREVOYANCE procédera directement à la collecte de la cotisation.

Définition des ayants droit du salarié

- le conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- le cocontractant d'un PACS : est assimilée au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le participant ;
- le concubin du participant justifiant de deux années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union) sous réserve que le salarié soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS ;

- les enfants à charge : par enfant, il faut entendre :

1. les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus);
2. les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
3. les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant neuf ans au moins avant leur 16ème anniversaire ;
4. les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale.

Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge :

5. - tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
6. - tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pole emploi et non indemnisés ;
7. - tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21ème anniversaire.

(Avenant n° 38 du 22 juin 2010)

« ANNEXE XI

<p style="text-align: center;">Accord départemental du 25 septembre 2009 sur la prévoyance complémentaire des salariés non cadres des exploitations de production agricole du Calvados, modifié par son avenant n° 1 du 9 décembre 2011</p>

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

D'une part,

- Le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes d'Ussy et du Calvados,
- Le Syndicat des Producteurs de Fruits de Basse-Normandie,
- Le Syndicat des Producteurs de Champignons du Calvados,
- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA),
- Le Syndicat des Eleveurs de Chevaux de Sang de France,
- La Fédération Départementale des CUMA,

D'autre part,

- Le Syndicat Général Agroalimentaire CFDT du Calvados,
- L'Union Départementale des Syndicats CFTC du Calvados,
- L'Union Départementale des Syndicats FO du Calvados,
- L'UNSA Agriculture Agro-alimentaire,
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT,
- Le SNCEA - C.F.E - C.G.C,

Les organisations professionnelles et syndicales, visées ci-dessus, ont souhaité mettre en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, un régime de prévoyance obligatoire ayant pour objet de garantir les salariés non cadres en cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de travail et de décès.

En application de l'article L 911-1 du Code de la Sécurité Sociale, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

1° Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

(Avenant n° 1 du 9 décembre 2011)

« Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des entreprises agricoles relevant des activités agricoles définies ci-après :

- la polyculture ;
- l'élevage dont les élevages de petits et gros animaux spécialisés ou non ;
- l'élevage de chevaux et les haras ;
- le maraîchage et les cultures légumières ;

- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation ;
- la pêche à pied qui relève des professions agricoles ;
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- l'horticulture et les pépinières ;
- les champignonnières ;
- l'arboriculture et la production fruitière. »

Elles seront ci-après désignées "entreprise".

2° Les salariés couverts

Sont couverts par le présent accord tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1° du présent article, sans condition d'ancienneté pour la garantie décès et à condition d'avoir une ancienneté de 8 mois continus au sein de l'entreprise pour les garanties incapacité de travail.

Ils seront ci-après désignés "salarié".

ARTICLE 2 : ORGANISME ASSUREUR

La gestion du régime de prévoyance défini par le présent accord est assurée par AGRI-PREVOYANCE, Institution de Prévoyance régie par le Code Rural, sise « 21, Rue de la Bienfaisance », 75008 PARIS.

Conformément aux dispositions de l'article L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires du présent accord devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

ARTICLE 3 : ADHESION DES ENTREPRISES ET AFFILIATION DES SALARIES

1° Adhésion des entreprises

L'adhésion au contrat collectif de prévoyance mettant en œuvre le régime défini par le présent accord, est obligatoire pour l'ensemble des entreprises visées à l'article 1-1.

Elle résulte de la signature du présent accord par les partenaires sociaux.

2° Affiliation des salariés

Le présent accord a pour objet l'affiliation de l'ensemble des salariés visés à l'article 1-2, au contrat collectif de prévoyance.

(Avenant n° 1 du 9 décembre 2011)

« L'affiliation des salariés prend effet au 1^{er} jour du mois civil **suivant** celui au cours duquel l'ancienneté est acquise ».

Les garanties "incapacité temporaire, incapacité permanente et décès" définies par le présent accord, et dont bénéficie l'ensemble des salariés visés à l'article 1-2, sont mises en œuvre par ledit contrat de prévoyance sur la base des garanties prévues aux articles 4, 5 et 6 ci-après.

ARTICLE 4 : GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE

1° Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par AGRI-PREVOYANCE, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 8 mois continus dans l'entreprise.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- dès le 1er jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

2° Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par AGRI-PREVOYANCE, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié pendant 90 jours. Puis, les salariés bénéficient d'une indemnité complémentaire de 25% du salaire de référence tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale et au maximum jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié par AGRI-PREVOYANCE ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) supérieur à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par AGRI-PREVOYANCE sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

ARTICLE 5 : GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE

1° Conditions et modalités d'indemnisation

AGRI PREVOYANCE verse mensuellement aux salariés visés à l'article 1-2 du présent accord et justifiant d'une ancienneté de 8 mois continus dans l'entreprise, une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégories 2 ou 3 ;
- ou, d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de sécurité sociale.

2° Montant de l'indemnisation

Le montant des prestations servies par AGRI-PREVOYANCE est égal à 25 % du salaire brut du salarié.

Le salaire mensuel brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), correspond au douzième des salaires bruts des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisations.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par AGRI-PREVOYANCE) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente.

Les pensions et rentes complémentaires versées par AGRI-PREVOYANCE :

- sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base,
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

ARTICLE 6 : GARANTIE DECES

Cette couverture décès comprend un capital décès.

Tous les salariés bénéficient de cette garantie sans condition d'ancienneté.

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

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire,
- du fait volontaire du salarié, autre que le suicide.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

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

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- « enfant »

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

- « à charge »

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié cotisant à la garantie, AGRI PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- **un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut,**
- **majoré de 25 % par enfant à charge.**

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

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

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

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

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

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie), constatée par le régime de base de Sécurité Sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

ARTICLE 7 : ASSURANCE DES CHARGES SOCIALES PATRONALES

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par AGRI-PREVOYANCE et financées par la cotisation « assurance des charges patronales » visée à l'article 8 du présent accord.

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

ARTICLE 8 : COTISATIONS

1° Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de Sécurité Sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

(Avenant n° 1 du 9 décembre 2011)

« Les cotisations décès sont dues dès le 1^{er} jour d'embauche. Les cotisations incapacité temporaire et permanente sont appelées après huit mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations est fixé à 1,50% des rémunérations brutes.

Les cotisations sont assises sur la totalité des salaires et réparties comme suit :

Garanties Prévoyance	Employeur	Salarié
Décès	0,19%	
Incapacité Temporaire de Travail –mensualisation	0,46%	
Incapacité temporaire – relais mensualisation	-	0,40%
Assurance charges sociales patronales	0,16%	
Incapacité permanente	0,11%	0,18%
Total	0,92%	0,58%

»

2° Caractère obligatoire du régime

L'adhésion au contrat collectif de prévoyance mettant en œuvre le régime résultant de la signature du présent accord par les organisations professionnelles et syndicales représentatives, s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

3° Evolution ultérieure des cotisations

Toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

ARTICLE 9 : GESTION DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS

Dans le cadre de la délégation de gestion nationale avec la Mutualité Sociale Agricole, AGRI-PREVOYANCE, confiée à la MSA Côtes Normandes :

- **l'appel et le recouvrement des cotisations,**
- **le paiement des prestations dues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail.**

1° L'appel et le recouvrement des cotisations

Les cotisations dues au titre du présent accord sont appelées et recouvrées par la MSA Côtes Normandes conjointement aux cotisations légales.

Les délais d'exigibilité et l'application des pénalités de retard afférentes au paiement des cotisations du présent accord sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

2° Le paiement des prestations

En matière d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées par la MSA Côtes Normandes conjointement aux indemnités journalières du régime de base de Sécurité Sociale, leur montant étant détaillé sur un même décompte.

Les indemnités journalières complémentaires seront versées nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

En cas d'incapacité permanente ou de décès du salarié, les prestations afférentes sont versées directement par AGRI PREVOYANCE.

ARTICLE 10 : REEXAMEN DU REGIME

Les parties signataires examineront au moins tous les 5 ans, sur la base des résultats communiqués chaque année par AGRI-PREVOYANCE, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques conformément aux dispositions de l'article L 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 11 : DUREE, REVISION, DENONCIATION

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par AGRI-PREVOYANCE à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par AGRI-PREVOYANCE au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

ARTICLE 12 : DATE D'EFFET

(Avenant n° 1 du 9 décembre 2011)

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

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

Le présent accord prendra effet au 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la parution de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juillet 2012. »

ARTICLE 13 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Calvados.

Fait à CAEN, le 25 septembre 2009
(Suivent les signatures)