

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 JUIN 2007
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS MARAICHÈRES ET LEGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
DE SEINE-MARITIME

Etendue par arrêté ministériel du 18 février 2008
(Journal Officiel du 26 février 2008)

Les paragraphes où les phrases sont en italique ne sont pas étendus

.Les numéros d'articles entre parenthèses renvoient au nouveau code du travail applicable à compter du 1^{er} mai 2008
(N.C.T.)

Avenant n°7 du 27 janvier 2015
Etendu par arrêté ministériel en date du 24 juin 2015
Parution du Journal officiel du 11 juillet 2015

Mise à jour juillet 2015

TABLE DES MATIERES

	Pages
CHAPITRE 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION	4
Article 1 ^{er} – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL	4
Article 2 – CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	4
Article 3 – AVANTAGES ACQUIS	4
Article 4 – PRINCIPE DE NON DEROGATION	4
CHAPITRE II – DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION	5
Article 5 – DUREE	5
Article 6 – REVISION	5
Article 7 – DENONCIATION	5
CHAPITRE III – PROCEDURE DE CONCILIATION, DE MEDIATION ET D'INTERPRETATION	6
Article 8 – CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL	6
Article 9 – CONFLITS INDIVIDUELS	6
Article 10 – COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION	6
CHAPITRE IV – DROITS SYNDICAUX ET COLLECTIFS DES SALAIRES	6
Article 11 – LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	6
Article 12 – DROIT SYNDICAL	6
Article 13 – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	7
CHAPITRE V – EMBAUCHAGE, PERIODE D'ESSAI, REINTEGRATION ET GARANTIE DE RESSOURCES	7
Article 14 – EMBAUCHE	7
Article 15 – PERIODE D'ESSAI	7
Article 16 – CONTRAT DE TRAVAIL	7
Article 17 – TEMPS PARTIEL	8
Article 18 – REINTEGRATION ET PRIORITE D'EMBAUCHAGE	8
Article 19 – GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT	9
CHAPITRE VI – CLASSIFICATION DES EMPLOIS	9
Article 20 – CLASSIFICATION	9
Article 20 – 1 – TABLEAU DE RACCORDEMENT AVEC L'ANCIENNE CLASSIFICATION	11
CHAPITRE VII – SALAIRES	12
Article 21 – SALAIRES MINIMA	12
Article 22 – REMUNERATION	12
Article 23 – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	12
Article 24 – SALAIRES DES JEUNES TRAVAILLEURS	12
Article 25 – SALAIRE DES APPRENTIS	12
Article 26 – SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	12
Article 27 – CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI	13
Article 28 – PAIEMENT DES SALAIRES	13
Article 29 – BULLETIN DE PAIE	13
Article 30 – INDEMNITE DE DEPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DE FRAIS	13
CHAPITRE VIII – DUREE DU TRAVAIL	13
Article 31 – DUREE NORMALE DU TRAVAIL	13
Article 32 – ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	13
Article 33 – HEURES SUPPLEMENTAIRES	14

Article 34 – REPOS COMPENSATEUR	14
Article 35 – REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	14
Article 36 – AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL	14
Article 37 – DETERMINATION DE LA PERIODE ANNUELLE	14
Article 38 – DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL	14
Article 39 – REPOS HEBDOMADAIRE	14
Article 40 – REPOS QUOTIDIEN	14
Article 41 – TRAVAIL DU DIMANCHE	15
Article 42 – TRAVAIL DE NUIT EXCEPTIONNEL	15
Article 43 – ABSENCES	15
CHAPITRE IX – NOURRITURE, LOGEMENT, DELAI DE LIBERATION DU LOGEMENT	16
Article 44 – NOURRITURE	16
Article 45 – LOGEMENT	16
Article 46 – DELAI DE LIBERATION DU LOGEMENT	16
CHAPITRE X – CONGES PAYES, CONGES SPECIAUX, JOURS FERIES	16
Article 47 – CONGES PAYES ANNUELS	16
Article 48 – JOURS FERIES	17
Article 49 – CONGES SPECIAUX	18
CHAPITRE XI – HYGIENE, PROTECTION, SECURITE DES TRAVAILLEURS	18
Article 50 – HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS	18
CHAPITRE XII – FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	19
Article 51 – DROIT AU CONGE FORMATION POUR TOUS LES SALARIES	19
Article 52 – FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	19
CHAPITRE XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
Article 53 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE	19
Article 54 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE	19
Article 55 – DELAI CONGE OU PREAVIS	19
Article 56 – ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI	20
Article 57 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT	20
Article 58 – DEPART EN RETRAITE	20
Article 59 – ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL	21
Article 60 – CERTIFICAT DE TRAVAIL	21
CHAPITRE XIV – DISPOSITIONS DIVERSES	21
Article 61 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE	21
Article 62 – APPLICATION DE LA CONVENTION	21
Article 63 – DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR	21
Article 64 – EXTENSION	22
ANNEXE 1 - GRILLE SALARIALE	23
ANNEXE 2 - ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 SUR LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES	24
ANNEXE 3 - RAPPEL DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	43

ENTRE :

- La fédération départementale des maraîchers de la Seine-Maritime ;

d'une part,

ET :

- La fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF-CGT ;
- ~~Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;~~
- Le syndicat CFTC-AGRI de Haute-Normandie ;
- Le syndicat CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;
- La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO de Haute-Normandie ;

d' autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I

Champ d'application

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés non cadres des exploitations maraîchères et cultures légumières de plein champ.

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité ou de sexe.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège est situé sur le département de la Seine-Maritime, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe, et ceci, où que soient domiciliés les employeurs et salariés.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages et coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention.

Sa mise en application ne peut être cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une réduction de l'ensemble de sa rémunération brute globale annuelle, y compris le montant chiffré des avantages dont il a effectivement bénéficié avant son entrée en vigueur.

Article 4

Principe de non dérogation

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les exploitations ne pourront prévoir de dispositions moins favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE II

Durée, révision et dénonciation de la convention

Article 5

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Révision

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires ou adhérentes, à l'administration compétente conformément aux dispositions légales.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle, commence à étudier les modifications demandées dans le délai d'un mois suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Article 7

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Dénonciation

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L2261-9 et suivants du Code du travail et sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

La partie signataire qui dénonce la convention doit informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt. Elle en informera aussi la DIRECCTE dans les mêmes formes.

La convention collective continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée

CHAPITRE III

Procédure de conciliation, de médiation et d'interprétation

Article 8
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Conflits collectifs de travail

Les conflits collectifs de travail seront soumis à la section départementale agricole de conciliation.

En cas de non conciliation, une procédure de médiation peut être engagée dans le respect des dispositions de l'article L. 2523-1 et suivants code du travail.

Article 9
Conflits individuels

Les conflits individuels seront réglés par les Conseils de Prud'Hommes.

Article 10
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Commission paritaire d'interprétation

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

Lorsqu'une organisation désire saisir la Commission paritaire d'interprétation, elle en avise le Président de la Commission Mixte par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission paritaire d'interprétation sera convoquée dans un délai de deux mois, par l'organisation qui saisit ladite commission paritaire, sur les dates possibles de tenue de cette commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège patronal.

CHAPITRE IV

Droits syndicaux et collectifs des salariés

Article 11
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué conformément aux dispositions du Code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

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

Article 12
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Droit syndical

Le droit syndical s'exercera dans les conditions prévues par les articles L. 2141-1 et suivants du Code du travail.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour leur permettre de remplir leurs obligations syndicales. Ces absences ne sont pas rémunérées mais peuvent faire l'objet d'indemnités prévues par des textes spécifiques. Le salarié doit prévenir l'employeur dès réception de sa convocation.

Article 13
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Institutions représentatives du personnel

Dans chaque exploitation occupant habituellement plus de 10 salariés, il sera procédé aux élections de délégués du personnel conformément à la législation en vigueur.

Dans les exploitations occupant habituellement 50 salariés au moins, il sera procédé à l'élection des membres salariés du comité d'entreprise conformément à la législation en vigueur. Le financement des activités sociales et culturelles sera assuré par une contribution versée par l'employeur qui ne peut être inférieure à celle prévue à l'article L. 2323-86 du code du travail.

Dans ces mêmes exploitations, il sera mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CHAPITRE V

Embauchage, période d'essai, réintégration et garantie de ressources

Article 14
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Embauche

Les engagements à durée indéterminée sont constatés par un document écrit établi en deux exemplaires et signé des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre remis au salarié.

Les engagements à durée déterminée sont obligatoirement établis par contrat écrit établi en conformité avec la réglementation en vigueur.

Article 15
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Période d'essai

Sauf accord contraire des parties, tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai.

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

- un mois pour les salariés employés au niveau I et II ;
- deux mois pour les salariés employés au niveau III et IV.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé comme suit :

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à : 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence et 2 semaines après un mois de présence.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours et de 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Ces délais de prévenance s'appliquent également aux contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins une semaine.

Article 16
Contrat de travail

Pour les engagements à durée indéterminée, le contrat de travail est conclu par écrit et établi en deux exemplaires, l'un destiné au salarié, l'autre à l'employeur.

Les engagements à durée déterminée sont obligatoirement conclus par contrat écrit établi en conformité avec la réglementation en vigueur.

Article 17

Temps partiel

Il est fait application des dispositions de l'article 9-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 (annexe 2).

Article 18

Réintégration et priorité d'embauche

1) Maladie ou accident de la vie privée

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à dix mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail même en cas de perturbations graves du fonctionnement de l'entreprise.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de dix mois susvisée, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf impossibilité de reclassement.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de dix mois, le contrat peut être rompu si l'absence perturbe la bonne marche de l'entreprise et si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'obligation de pourvoir à son remplacement. L'employeur devra, dans ce cas, respecter la procédure de licenciement.

Dans ce cas, le salarié licencié bénéficiera d'une priorité d'embauche dans le délai de trois mois à compter du licenciement. Cette priorité n'existe toutefois que si l'emploi offert correspond à la qualification professionnelle du salarié licencié.

Les absences répétées au cours d'une période continue de douze mois dont la durée cumulée sera inférieure ou égale à six mois ne peuvent constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail exception faite des cas où ces absences répétées entraîneraient des perturbations graves dans l'entreprise nécessitant le remplacement définitif du salarié.

2) Accident du travail ou maladie professionnelle

Les règles fixées au 1) ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les effets du contrat sont simplement suspendus pendant la durée de l'incapacité du salarié et le cas échéant, de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé sur avis de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Au cours de ces périodes de suspension, le salarié ne peut être licencié que dans le cadre de l'article L. 122-32-2 du code du travail (articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du nouveau code du travail). A l'issue desdites périodes, le salarié doit être réintégré dans son emploi, ou, à défaut, dans un emploi compatible avec son état de santé, conformément à l'avis du médecin du travail, sauf impossibilité de reclassement. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles L. 122-32-5 et suivants du code du travail (articles L. 1226-10 et suivants du nouveau code du travail) relatifs à la procédure de licenciement des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux indemnités qui leur sont dues.

3) Accident de trajet

Les mesures prévues au 1) du présent article leur sont applicables pour toute interruption de travail résultant d'un tel accident dès lors que sa durée est inférieure ou égale à dix mois. En cas de licenciement après cette période de dix mois, le salarié bénéficiera, s'il est rétabli, d'une priorité d'embauche dans le délai de six mois à compter de ce licenciement. Cette priorité n'existe toutefois que si l'emploi offert correspond à la qualification professionnelle du salarié, ou à une qualification moindre s'il l'accepte.

Article 19

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

En cas d'absence justifiée par incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical porté à la connaissance de l'employeur, à condition d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole et, d'être employé depuis au moins six mois dans l'entreprise (trois mois en cas d'accident de travail), les salariés visés par la présente convention collective bénéficient d'une garantie de ressources déterminée comme suit :

Pendant une durée maximale de 135 jours, ils reçoivent de leur employeur 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières que le salarié perçoit des assurances sociales.

Toutefois, pour les salariés dont l'horaire de travail théorique ne peut être déterminé avec précision pendant la période d'absence indemnisée, la garantie est fixée à 90 % du salaire journalier moyen des trois derniers mois complets précédant l'arrêt de travail. Ce salaire journalier est égal au 1/90ème de la rémunération brute des trois mois pris en compte.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et à compter du quatrième jour d'absence dans les autres cas.

Pour la détermination des droits à indemnisation, il est tenu compte des arrêts de travail indemnisés durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont déjà été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 135 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

CHAPITRE VI

Classification des emplois

Article 20

Classification

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter. Le référentiel technique ou professionnel est pris en compte dans la mesure où il est mis en œuvre dans l'emploi exercé.

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

Chaque salarié est amené à être polyvalent à son niveau de qualification. Sa spécialisation dans un secteur déterminé ne le dispense pas d'effectuer les travaux relevant d'un autre secteur.

Le niveau de connaissance technique requis pour occuper les emplois définis à chaque niveau de qualification peut être acquis par le salarié par la formation professionnelle ou une expérience professionnelle équivalente.

Niveau I - Emplois d'exécutants (N 1)

Emploi correspondant à l'exécution de tâches simples immédiatement reproductibles après simple démonstration. Le titulaire du poste exécute son travail sur consignes précises, sans faculté d'initiative ou sous la surveillance d'un supérieur hiérarchique ou du chef d'exploitation.

Il peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées de maniement simple.

Exemples indicatifs et non limitatifs : ramassage de légumes, nettoyage.

Niveau II - Emplois spécialisés
Echelon 1
(N II E 1)

Emploi correspondant à des tâches d'exécution plus complexes nécessitant une bonne maîtrise des savoir-faire, permettant de participer à l'ensemble des travaux courants de l'entreprise.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises sous surveillance intermittente.

Le salarié détecte les anomalies simples et en informe son responsable.

Il assure l'entretien courant du matériel et des bâtiments.

Exemples indicatifs et non limitatifs : bottelage, plantations.

Echelon 2
(N II E 2)

Emploi nécessitant davantage d'expérience que l'échelon 1 ou pouvant comporter occasionnellement l'exécution de travaux qualifiés à partir de consignes données.

Le salarié assure la remise en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge.

Dans l'exécution de sa tâche, en cas d'anomalies, il est capable de prendre les dispositions de sécurité et d'urgence technique qui s'imposent.

Exemples indicatifs et non limitatifs : conduite motobineuse, surveillance de l'arrosage.

Ces deux échelons correspondent au niveau de connaissance technique requis pour le Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (C.A.P.A.).

Niveau III - Emplois qualifiés
Echelon 1
(N III E 1)

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées nécessitant des connaissances ou une expérience professionnelle.

Le travail est exécuté à partir d'instructions et est contrôlé a posteriori à partir de comptes-rendus.

Le titulaire détient les permis réclamés pour la conduite des véhicules et engins utilisés sur l'exploitation.

L'emploi nécessite des compétences techniques et des aptitudes permettant de façon autonome, d'évaluer et d'ajuster les méthodes de travail aux conditions du moment.

Le titulaire est capable de mettre en œuvre les moyens de production qui lui sont confiés, de les entretenir et d'en assurer les réparations courantes.

Le titulaire peut exercer la fonction de tuteur d'apprentis, de stagiaires et guider d'autres salariés ou équipes de saisonniers, sans transfert de responsabilité.

Exemples indicatifs et non limitatifs : conduite, semis, livraison.

Echelon 2
(N III E 2)

L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées dont le champ d'intervention est plus large, à partir d'instructions et de comptes-rendus qui peuvent être hebdomadaires.

Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques, à actualiser ses connaissances, à corriger ou faire corriger les anomalies détectées.

Exemples indicatifs et non limitatifs : épandage d'engrais, conduite de planteuse.

Ces deux échelons correspondent au niveau de connaissance technique requis pour le Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles (B.E.P.A.).

Niveau IV - Emplois hautement qualifiés

Echelon 1
(N IV E 1)

Emploi comportant pour le salarié la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques du chef d'entreprise et d'indications générales sur les résultats attendus.

Salarié :

- sachant organiser son travail et le mener à bien en modifiant si nécessaire le programme s'il répond mieux à la situation présente.
- participant aux décisions techniques pouvant engager l'avenir de l'exploitation.
- capable d'apprécier l'état des matériels, des cultures et autres activités de l'exploitation, d'en rendre compte à son supérieur hiérarchique et d'entretenir les équipements.
- capable d'utiliser de façon optimale les facteurs de production mis à sa disposition.

Exemples indicatifs et non limitatifs : traitement, surveillance des serres.

Echelon 2
(N IV E 2)

Aux activités et responsabilités de l'échelon 1 sont ajoutées les particularités suivantes :

- salarié pouvant assurer l'organisation et la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs autres salariés.
- salarié pouvant participer à des fonctions complémentaires directement liées à son activité (relations avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements et des commandes, suivi technique ou économique des activités).

Exemples indicatifs et non limitatifs : reconnaissance des maladies, suivi technique des cultures.

Ces deux échelons correspondent au niveau de connaissance technique requis pour le Brevet de Technicien Agricole (B.T.A.).

Article 20 - 1

Tableau de raccordement avec l'ancienne classification

Le tableau de raccordement de l'ancienne classification des emplois à la nouvelle classification est indiqué ci-après :

COEFFICIENT de l'ANCIENNE CLASSIFICATION	NIVEAUX et ECHELONS de la NOUVELLE CLASSIFICATION
100	Niveau I
125	Niveau II - Echelon 1 (N II E 1) Niveau II - Echelon 2 (N II E 2)
145	Niveau III - Echelon 1 (N III E 1) Niveau III - Echelon 2 (N III E 2)
160	Niveau IV - Echelon 1 (N IV E 1) Niveau IV - Echelon 2 (N IV E 2)

CHAPITRE VII

Salaires

Article 21

Salaires minima

Les salaires minima afférents à la classification définie à l'article 19 figurent à l'annexe 1 de la présente convention.

Article 22

Rémunération

a) mensualisée

Il est fait application des dispositions de l'article 6-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

b) absences rémunérées

Il est fait application des dispositions de l'article 4-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 23

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En application des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 24

Salaires des jeunes travailleurs

La rémunération des travailleurs âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

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

L'abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans une exploitation ou titulaire d'un CAPA Cultures Légumières.

Article 25

Salaires des apprentis

Le salaire minimum des apprentis est fixé conformément à la loi. La retenue pour avantage en nature est limitée à 50 % du salaire la première année et 75 % les années suivantes.

Article 26

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Salaires des travailleurs handicapés

Le salaire des travailleurs handicapés ne peut pas être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention collective en vigueur dans l'entreprise qui les emploie.

Article 27

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux incombant à une catégorie inférieure à la leur conservent le salaire de la catégorie dans laquelle ils sont classés.

Ceux appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie supérieure bénéficieront du salaire de cette catégorie pour le temps durant lequel ils y seront employés sauf dans le cas de remplacements exceptionnels et de très courte durée (maximum deux jours).

(*) étendu par arrêté ministériel du 18 février 2008 sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 323-6 et R. 323-125 du code du travail (articles L. 5213-7, L. 5213-11, L. 5213-17, R. 5213-49 et R. 5213-50 du nouveau code du travail) qui prévoient désormais une aide à l'emploi versée par l'AGEFIPH qui peut être octroyée sur décision de la reconnaissance de la lourdeur du handicap par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 28

Paiement des salaires

La paie est faite pendant les heures de travail au siège de l'exploitation. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les six jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

Sur leur demande, les salariés ont droit à un acompte à la fin de la première quinzaine du mois d'un montant égal au maximum à la moitié du salaire mensuel habituel.

Article 29

Bulletin de paie

Le bulletin de paie que doit remettre l'employeur à chacun de ses salariés lors du paiement de leur rémunération doit être conforme aux dispositions du code du travail.

Article 30

Indemnité de déplacement et remboursement de frais

Le salarié qui accepte d'effectuer des déplacements professionnels avec sa propre voiture pour le compte de son employeur bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée par le barème fiscal. Celui-ci devra informer sa compagnie d'assurance de l'éventualité de déplacements professionnels.

Le salarié qui en raison d'un déplacement ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi et n'est pas nourri par son employeur a droit à une allocation forfaitaire de repas fixée à 2,5 fois le minimum garanti (MG).

CHAPITRE VIII

Durée du travail

Article 31

Durée normale du travail

Il est fait application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (articles 6-1, 6-2 et 6-3) portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 32

Enregistrement du temps de travail (*)

Les heures de travail effectuées seront enregistrées selon un des modes prescrits par le décret du 28 septembre 1995.

(*) étendu par arrêté ministériel du 18 février 2008 sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural (code rural : inchangé).

Article 33

Heures supplémentaires

Il est fait application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (articles 7-1, 7-2 et 7-3) portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 34

Repos compensateur

Il est fait application des dispositions de l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 35

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Il est fait application des dispositions de l'article 6-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 36

Aménagement de la durée du travail

Il est fait application des dispositions des articles 10-1, 10-2, 10-3 et 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 37

Détermination de la période annuelle

Les dispositions de l'article 35 relatives à l'aménagement de la durée du travail, de l'article 37 relatif à la durée maximale de travail et de l'article 33 relatif au repos compensateur s'appliquent dans le cadre de l'année civile. Toutefois, l'employeur peut décider, après consultation du personnel et information de l'inspection du travail, de faire référence à une période annuelle différente.

Article 38

Durée maximale du travail

Il est fait application des dispositions des articles 8-1, 8-2, 8-3, 8-4 et 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 39

Repos hebdomadaire

Il est fait application des dispositions des articles 5-1, 5-2 et 5-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 40

Repos quotidien

Il est fait application des dispositions de l'article 5-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (annexe 2).

Article 41

Travail du dimanche (*)

Lorsque les heures effectuées un dimanche sont des heures supplémentaires, il sera versé un complément de rémunération pour atteindre 50 %.

Lorsque les heures effectuées un dimanche ne sont pas des heures supplémentaires, elles bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celle des heures supplémentaires ou des heures de nuit.

Article 42

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Travail de nuit exceptionnel

Sont considérées comme heures de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 20 heures et 5 heures afin d'assurer la continuité de l'activité économique.

Ces heures donnent lieu à un complément de rémunération pour atteindre 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celle des heures supplémentaires ou des heures effectuées le dimanche.

Article 43

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Absences

Toute absence doit être autorisée et motivée.

En cas de maladie ou d'accident du travail, le salarié devra faire parvenir à son employeur un certificat médical d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures à compter de l'arrêt de travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée dans les 48 heures peuvent entraîner des sanctions disciplinaires, sous réserve de l'application des articles L. 1232-2 et suivants, L. 1332-1 et L. 1332-2 du Code du Travail relatifs au licenciement et à la procédure disciplinaire.

(*) étendu par arrêté ministériel du 18 février 2008 sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 714-1 et R. 714-4 et suivants du code rural (code rural : inchangé) relatives aux conditions pour bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution le dimanche du repos hebdomadaire.

CHAPITRE IX

Nourriture, logement, délai de libération du logement

Article 44

Nourriture

Lorsque les salariés sont nourris par l'employeur, le montant journalier de la nourriture est fixé à 4 fois la valeur du minimum garanti.

Il se décompte ainsi :

- . petit-déjeuner : 1 minimum garanti (MG)
- . déjeuner : 1,5 minimum garanti (MG)
- . dîner : 1,5 minimum garanti (MG).

Le montant de la nourriture doit être retenu à chaque paie mensuelle.

Article 45

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Logement

La valeur de l'avantage en nature « logement » sera fixé selon le barème fiscal.

Les frais d'eau et d'électricité sont à la charge du salarié. A défaut de compteur individuel, les frais seront répartis dès l'entrée en jouissance par accord écrit entre les parties.

Article 46

Délai de libération du logement

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait à titre d'accessoire du contrat de travail dans les délais suivants :

- . à la fin du préavis en cas de départ volontaire
- . à la fin du préavis en cas de licenciement
- . dans le délai d'un mois en cas d'invalidité.

CHAPITRE X

Congés payés, congés spéciaux, jours fériés

Article 47

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Congés payés annuels

1) Droit aux congés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 30 jours ouvrables par an.

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 de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les jours de congés payés, de repos et toutes autres périodes, journées ou absences faisant l'objet d'une telle assimilation par les lois et les règlements en vigueur, selon les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis au cours de la période n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2) Congés supplémentaires

Pour fractionnement (sauf renonciation écrite du salarié) :

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Pour les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente :

Elles bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge si le congé principal est supérieur à six jours ouvrables. Ce congé est réduit à un jour si le congé principal est inférieur ou égal à six jours ouvrables.

3) Départ en congés :

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en accord avec son salarié.

La décision de l'employeur, concernant la date des congés ne pourra être modifiée dans le mois précédent le départ en congés.

Conformément à l'article L. 3141-18 du code du travail, le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale 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 compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

4) Indemnité de congés

L'indemnité afférente au congé prévue au 1) du présent article est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence (1er juin - 31 mai). Elle ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler pendant son congé.

L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération.

5) Indemnité compensatrice de congés payés

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus.

Article 48 (Avenant n°3 du 25 juin 2012) Jours fériés (*)

Les jours fériés sont ceux prévus par la loi.

Le chômage des jours fériés ne peut être cause d'aucune réduction de salaire lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise à condition que le salarié soit présent la veille et le lendemain du jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

(*) étendu par arrêté ministériel du 18 février 2008 sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-16 du code du travail (articles L. 3133-7 et suivants du nouveau code du travail) relatives aux modalités de fixation de la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

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 jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

En cas de travail un jour férié, le salarié bénéficie soit du paiement des heures de travail réellement effectuées au tarif normal soit d'un repos rémunéré de durée équivalente à prendre dans les trois mois.

Pour le 1^{er} mai, les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux règles éventuellement plus favorables fixées par les articles L. 3133-4 et suivants du code du travail.

Article 49
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Congés spéciaux

Congés pour événement familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour son mariage
- 1 jour pour la participation à l'appel de préparation à la défense
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 2 jours pour le décès du père, de la mère
- 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant ou d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- 1 jour pour le décès de l'un des beaux parents, frère ou sœur, beau-frère ou belle-sœur
- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption.

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

Congé de paternité

Après la naissance d'un enfant, ce congé est attribué conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article L. 1225-35 du code du travail).

Congé de formation sociale et syndicale

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

CHAPITRE XI

Hygiène - Protection - Sécurité des travailleurs

Article 50

Hygiène, protection et sécurité des travailleurs

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Des vêtements de pluie seront fournis par l'employeur et demeureront sa propriété.

Le salarié doit conserver et entretenir avec soin les effets et matériels qui lui sont fournis.

CHAPITRE XII

Formation professionnelle continue

Article 51

Droit au congé formation pour tous les salariés

Les parties signataires de la présente convention rappellent à tous les employeurs agricoles et à leurs salariés que les dispositions du code du travail relatives à la formation professionnelle continue s'appliquent à l'agriculture.

Article 52

Financement de la formation professionnelle

Il est fait application de la convention du 21 janvier 1992 et de ses avenants, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE XIII

Rupture du contrat de travail

Article 53

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Contrat de travail à durée déterminée

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, force majeure, inaptitude constatée par le médecin du travail ou à l'initiative du salarié si celui-ci justifie d'une embauche à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, il pourra être rompu en respectant les délais de préavis prévus par l'article L1243-2 du code du travail.

Article 54

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut être rompu à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La rupture du fait de l'employeur doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse et doit donner lieu au préalable à l'accomplissement des procédures exigées par la loi qui diffèrent selon la nature et l'importance des licenciements envisagés. Dans tous les cas, la rupture du contrat doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé ou préavis.

Article 55

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Délai congé ou préavis

Pour la démission, la durée du préavis est fixée comme suit :

- une semaine si le salarié a moins de six mois d'ancienneté
- un mois si le salarié a au moins six mois d'ancienneté

Pour le licenciement, la durée du préavis est la suivante :

- un mois pour le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté
- deux mois pour le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté

Article 56

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à des journées ou demi-journées de liberté afin de rechercher un nouvel emploi :

- préavis d'une semaine : 2 demi-journées ou une journée
- préavis d'un mois : 6 demi-journées ou 3 jours
- préavis de deux mois : 10 demi-journées ou 5 jours.

Ces journées seront prises par accord entre les parties et pourront être soit groupées, soit fractionnées ; en cas de désaccord, la moitié sera prise au choix de l'employeur et l'autre moitié au choix du salarié, groupées ou fractionnées.

Elles sont rémunérées si la résiliation du contrat émane de l'employeur (hormis le cas de faute lourde imputable au salarié).

Article 57

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou faute lourde, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée comme suit:

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5ème de mois par année d'ancienneté.
- pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 1/5ème de mois par année d'ancienneté plus 2/15e de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Article 58

(Avenant n°3 du 25 juin 2012)

Départ en retraite

a) départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse aura droit à une indemnité de départ en retraite calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité est égale à 1/10ème de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse est tenu de respecter le préavis de démission prévu à l'article 55 de la présente convention.

b) départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié, qui atteint un âge qui varie entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance, une mise à la retraite selon la procédure prévue aux articles L1237-5 et D 1237-2-1 du Code du travail. L'employeur peut prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans.

Article 59
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Attestation de cessation de travail

. A l'expiration du contrat et en application des articles L1234-19 et D1234-6 du Code du travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail.

Article 60
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Reçu pour solde de tout compte

Un reçu pour solde de tout compte peut être délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture ou l'expiration de son contrat de travail. Selon l'article L1234-20 du Code du travail, le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

CHAPITRE XIV

Dispositions diverses

Article 61

Retraite complémentaire

Les salariés des exploitations visées à l'article 1 de la présente convention seront obligatoirement affiliés à une institution de retraite complémentaire. Les cotisations sont réparties pour moitié entre employeurs et salariés.

Article 62
(Avenant n°3 du 25 juin 2012)
Application de la convention

Il est fait application des dispositions des articles L.2262-5, L.2262-6 et L.2262-7 du code du travail. Il en découle notamment que l'employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés qu'il emploie un exemplaire de la présente convention et des modifications qui pourront lui être apportées.

Article 63

Dépôt et entrée en vigueur

La présente convention sera remise à chacune des organisations syndicales signataires.

Un exemplaire signé et un exemplaire sur support électronique seront déposés au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Seine-Maritime en vue de l'enregistrement.

Un exemplaire sera adressé aux conseils des prud'hommes de la Seine-Maritime.

Les dispositions de la présente convention prendront effet au lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant extension.

Article 64

Extension

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

Fait à ROUEN, le 5 juin 2007
(suivent les signatures)

Pour la fédération départementale des maraîchers de la Seine-Maritime ;

Pour la fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF-CGT ;

~~Pour le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;~~

Pour le syndicat CFTC-AGRI de Haute-Normandie ;

Pour la fédération générale agroalimentaire CFDT des salariés des exploitations agricoles de la Seine-Maritime ;

Pour la fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO de Haute-Normandie ;

Salaires au 1^{er} février 2015
 Avenant n°7 du 27 janvier 2015
 Etendu par arrêté du 24 juin 2015 – JO du 11 juillet 2015-

- Au **1^{er} février 2015**, les salaires minimaux sont les suivants :

Niveaux et échelons	Salaire horaire	Salaire mensuel (151 h 67 par mois)
Niveau I	9,61€	1457,55€
Niveau II échelon 1	9,72€	1474,23€
Niveau II échelon 2	9,80€	1486,37€
Niveau III échelon 1	10,07€	1527,32€
Niveau III échelon 2	10,18€	1544,00€
Niveau IV échelon 1	10,49€	1591,02€
Niveau IV échelon 2	10,61€	1609,22€

* sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ANNEXE 2

ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 SUR LA DURE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

Avenant n° 12 du 29 mars 2000
(étendu le 26 juillet 2000 - J.O. du 22 août 2000)

Avenants n°s 13 et 14 du 20 juin 2000
(étendus le 12 octobre 2000 - J.O. du 21 octobre 2000)

ACCORD NATIONAL du 23 décembre 1981 modifié
sur la DUREE du TRAVAIL dans les EXPLOITATIONS et ENTREPRISES AGRICOLES

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part,

- la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- la Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- l'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- la Fédération nationale du bois (FNB)
- la Fédération nationale des propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNPF)
- la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (FNCUMA)
- l'Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL)

d'autre part,

- la Fédération générale agroalimentaire CFDT
- la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC

sont convenues de ce qui suit :

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 1 144 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3°, (à l'exception de l'Office national des forêts), 5° 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 créé l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) qu'elles financent par une cotisation des employeurs et des salariés.

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

Article 2.2 - Suivi du présent accord

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

Première partie	Dispositions applicables aux relations entre les employeurs et les salariés dans l'exploitation ou l'entreprise
------------------------	--

CHAPITRE III CONGES PAYES

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 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 FERIES ET ABSENCES REMUNERES

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

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

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

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

CHAPITRE V REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire

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

(sous réserve d'informer l'autorité administrative - décret du 17 octobre 1975 : conditions d'application des articles L. 714-1, 714-2 et 714-3 du code rural).

Article 5.4 - Repos quotidien

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

CHAPITRE VI DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1^{er} janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

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

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 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 applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(sous réserve du montant et des modalités de revalorisation de la garantie minimale de rémunération - article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

CHAPITRE VII HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

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

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

- soit par le versement d'une majoration de salaire égal 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 EFFECTUEES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
de 1861 à 1900	1 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1941 à 2000	3 jours.

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 DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 992 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de 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 politique sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 8.4 - Durée maximale annuelle

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

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

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

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

(sous réserve de l'application de la limitation à quarante-quatre heures de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur douze mois consécutifs – article L 713-13 du code rural).

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 1 900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou 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

§ 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 durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

§ 2. Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

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

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

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.

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

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail.

§ 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

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

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

§ 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 majoration de salaire de 25 %.

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent

§ 1. Principe général

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

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

§ 2. Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

- ◆ d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- ◆ d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date de 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 deux fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et deux autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

§ 3. Rémunération

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

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

§ 4. Maintien des contrats en cours

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

CHAPITRE X AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les 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.

Article 10.3 - Travail par cycles

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

Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

§ 1. Principe de l'annualisation

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

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

§ 2. Programmation et compte individuel de compensation

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

§ 3. Rémunération en cas d'annualisation

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

§ 4. Heures effectuées hors modulation

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

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

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

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

CHAPITRE XI DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

Préambule

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

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

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

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

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§ 1. Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiés 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 accepté 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 premier 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 premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

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

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

§ 3. 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).

Deuxième partie	Dispositions applicables aux relations entre les organisations signataires
------------------------	---

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 les 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 11 heures prévu à l'article 5.4 ;
- e) modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2 ;
- f) modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreinte prévues à l'article 6.3 ;
- g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;
- h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 §2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3 - 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 CONTROLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRESENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

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

Article 14.2 - Evolution du présent accord

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

Annexe I
Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

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

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

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

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

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

I - Principe de l'annualisation

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

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

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

II - Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage 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 § 4 de l'article 10.4 du présent accord
- la collectivité de salariés concernés
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

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

IV - Modification du programme d'annualisation

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

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

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

Il est précisé que 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 est en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

Fait à Paris, le 29 mars 2000

F.N.S.E.A

FGA/CFDT

F.N.C.U.M.A.

FNAF/CGT

F.N.E.T.A.R.F.

FGTA/FO

U.N.E.P.

FSCOPA/CFTC

F.N.B.

SNCEA/CFE/CGC

F.N.C.F.

F.N.S.P.F.S.

USRTL

ANNEXE 3

**Convention collective de travail du 5 juin 2007 concernant
les exploitations maraîchères et légumières de plein champ de la Seine-Maritime**

Articles du code du travail cités dans la convention collective

Ancien code du travail	Correspondance	
L. 132-8 et 2ème alinéa	L. 2261-9 alinéa 3	Dépôt dénonciation
L. 132-8 et 4ème alinéa	L. 2261-11	Dépôt dénonciation
L. 132-10	D. 2231-2	Dépôt dénonciation aux prud'hommes
L. 524-1	L. 2523-1 et suivants	Procédure de médiation
Livre IV	2ème partie du livre premier	Liberté syndicale et d'opinion
L. 412-1 et suivants	L. 2141-4 et suivants	Exercice du droit syndical
L. 132-2	L. 2231-1	Capacité à négocier un accord
L. 133-1	L. 2261-19 et L. 2261-20	Condition d'extension
L. 432-9	L. 2323-86	Contribution CE
L. 122-16	D. 1234-6	Certificat de travail
L. 122-32-2	L. 1226-9 et L. 1226-13	Protection AT/MP
L. 122-32-5	L. 1226-10 et suivants	Licenciement pour inaptitude
L. 122-3-3	L. 1242-14	Egalité de traitement CDD/CDI
L. 140-2 et suivants	L. 3221-2 et suivants	Egalité rémunération hommes / femmes
L. 323-6	L. 5213-7, L. 5213-11 et L. 5213-17	Salaire travailleur handicapé
R. 323-125	R. 5213-49 et R. 5213-50	Aide à l'emploi de travailleur handicapé
L. 122-14	L. 1232-2 et suivants	Entretien préalable
L. 122-41	L. 1332-1 et L. 1332-2	Sanction disciplinaire
L. 213-1, alinéa 1	L. 3122-32	Travail de nuit
L. 223-4	L. 3141-4 et 3141-5	Congé - travail effectif
L. 223-8	L. 3141-18	Période de congés payés
L. 212-16	L. 3133-7 et suivants	Journée de solidarité
L. 225-5	L. 3133-4 et suivants	1er mai
L. 122-25-4	L. 1225-35 et L. 1225-36	Congé de paternité
L. 122-3-8	L. 1243-2	Contrat de travail à durée déterminée
L. 135-7 et L. 135-8	L. 2262-5, L. 2262-6 et L. 2262-7	Application de la convention